

Revalorisation ? – Communiqué du 13 mars 2023

Le vendredi 10 mars, le ministère a reçu les quatre syndicats représentatifs de l'enseignement privé sous contrat dans le cadre de la concertation sur la revalorisation. L'objectif annoncé par le Président de la République était de revaloriser l'ensemble des maîtres de 10 % environ (socle) et de proposer des compléments de revalorisation à celles et ceux qui le souhaitent (pacte), leur permettant un gain total (socle + pacte) d'environ 20 %.

Concernant la partie socle

De 10 % pour l'ensemble des maîtres, on est passé à :

- Une prime d'attractivité versée jusqu'au 9^e échelon et dont le montant décroît avec l'ancienneté. Le ministère a donc retenu l'hypothèse la plus défavorable aux maîtres ayant de l'ancienneté.
- Une revalorisation de l'Isae part fixe et de l'Isae de 386,44 € bruts / an (32,20 € bruts / mois). La hausse de la rémunération de base (salaire indiciaire + Isae / Isoe part fixe + prime d'attractivité 2021) est de 1,3 % pour un maître au 2^e échelon de la classe normale, de 0,8 % pour un maître au 7^e échelon de la hors-classe.
- Un accès facilité à la hors-classe (qui n'est toujours pas le « prolongement naturel de la classe normale » contrairement aux promesses faites en 2017 dans le cadre du PPCR).
- L'intégration de l'échelon spécial à la grille de la classe exceptionnelle avec avancement automatique. Compte tenu de la faible probabilité de passer à la classe exceptionnelle, peu de maîtres seront concernés.

Sachant que les 10 % promis incluent les primes d'attractivité déjà versées et la revalorisation de 3,5 % de la valeur du point de la fonction publique (juillet 2022), l'engagement présidentiel induisait une revalorisation plus conséquente pour les maîtres en fin de carrière que pour les maîtres en début de carrière puisque les premiers ne bénéficient actuellement pas de la prime d'attractivité. Or, seuls les maîtres en début de carrière bénéficieront de la nouvelle prime d'attractivité. Un professeur des écoles, certifié, PLP ou PEPS ayant passé la mi-carrière ne bénéficiera donc au total à la rentrée 2023 que de 0,7 % à 1 % supplémentaire grâce à la revalorisation de l'Isae/Isoe (0,6 à 0,8 % pour les professeurs agrégés). Pour ceux-là, la perte de pouvoir d'achat se poursuit inexorablement.

Pour le Snec-CFTC, la partie socle ne vise en réalité qu'à revaloriser le début de carrière afin de pallier les difficultés de recrutement. Il est indécent, malhonnête et provocateur de la part du ministère de parler de revalorisation.

Concernant la partie pacte

Le ministère a conçu un système rigide, potentiellement opaque et offrant peu de sécurité aux maîtres concernant le temps consacré aux missions supplémentaires. La définition des besoins et l'appel à candidature doit faire l'objet d'une concertation dans les établissements mais le ministère n'apporte aucune garantie quant à la tenue de ces concertations. L'agrégation de ces missions en *briques* de 24 heures annuelles dissuadera les chargés de famille et proches aidant de se porter volontaires pour 24 heures de remplacements de courte durée, faute de pouvoir s'engager sans connaître les jours ni les tranches horaires.

Pour le Snec-CFTC, faire passer pour revalorisation le principe du travailler plus pour gagner plus n'est pas honnête : une « revalorisation » avec contrepartie n'est que la rémunération d'un travail supplémentaire. Certes, le taux horaire net pourrait être plus avantageux que celui des HSA/HSE mais encore faudrait-il que ce dispositif soit exonéré d'impôts et de charges, ce qui n'est pas acquis.

Pour le Snec-CFTC, il y a une solution simple et efficace pour pallier les difficultés de recrutement et trouver des volontaires pour effectuer des missions supplémentaires sans tomber sur l'écueil de discriminations liées à l'âge ou au sexe : revaloriser significativement tous les maîtres et mettre en œuvre des mécanismes de revalorisation pour compenser l'inflation et ainsi proposer de vraies carrières.

Le rendez-vous de la « réconciliation » entre l'Etat et les maîtres est donc manqué...

Communiqué du 29 janvier 2023



Communiqué du 9 février 2023

