

## THÈME

- La revalorisation pour l'année 2021, inscrite dans le Projet de Loi de Finances (PLF)

## L'ESSENTIEL

- Présentation des 4 [volets](#) de cette « revalorisation » : prime d'attractivité, prime d'équipement informatique, mesures catégorielles, passage à la hors-classe
- Présentation de 4 [scénarios](#) pour la prime d'attractivité.

## LE SNALC A INSITÉ SUR...

- La revendication principale des collègues : une augmentation significative de la part fixe du traitement, et ce, sans contreparties.
- La nécessité d'avoir très rapidement une vision sur plusieurs années. Une annonce uniquement sur 2021 ne suscitera aucun sentiment positif chez les collègues.
- L'incapacité de dire quoi que ce soit sur la première marche d'un « escalier » dont on ignore la destination.
- Une égalité en termes de revalorisation quel que soit le corps concerné. On est sûr de la part fixe : il n'y a pas de raison de créer une différenciation (qui revient clairement à humilier les agrégés).
- La nécessité de sortir ce qui ne relève pas de la revalorisation des enseignants/CPE/PsyEN de l'enveloppe prévue. On est déjà passé de 500 millions à 400 millions en 2021. Cela inclut désormais les enseignants du ministère de l'agriculture, **et maintenant une partie du « catégoriel » serait pour des mesures concernant les personnels de direction. C'est inadmissible et inacceptable.**
- La prise en compte des professeurs documentalistes dans la prime d'équipement.

## L'AVIS DU SNALC

On est dans un quasi statu quo depuis les discussions de février dernier. Certes, pour cette année 2021, il n'y a plus de contreparties (heures supplémentaires, formation pendant les vacances), mais dans le même temps l'enveloppe de 500 millions est passée à 400 millions.

Le SNALC ne pourra de toute façon pas s'inscrire dans autre chose que dans une augmentation significative de la part fixe du traitement pour l'ensemble de la profession, et non uniquement pour certains. De ce point de vue, discuter d'une seule année n'a aucun sens : il faut très vite avoir sur la (fameuse) table un plan de revalorisation clair sur plusieurs années, qui ne vise qu'à compenser le faible salaire des collègues par rapport aux autres pays européens, mais aussi et surtout par rapport aux agents de catégorie A des autres ministères, qui touchent des primes fixes bien supérieures aux nôtres.

Le SNALC n'acceptera pas qu'une somme qui a été médiatisée à l'envi comme étant destinée aux enseignants/CPE/PsyEN soit utilisée, même de manière minime, pour d'autres catégories de personnels.

Le principe de la prime d'équipement nous va, dans le sens où cette prime est attribuée à tous et où elle laisse libres les collègues quant à son emploi. Son montant, en revanche, est très insuffisant.

Enfin, le SNALC rejette toute tentative de monter les collègues les uns contre les autres. Les inégalités salariales (entre premier et second degrés, entre femmes et hommes, etc.) sont dues à la part variable (essentiellement les heures supplémentaires et les IMP) : elles n'ont pas à être résorbées par un traitement différent en termes de part fixe. On doit revaloriser notre métier, et cela concerne tout le monde, collectivement.