

# NOS PROPOSITIONS POUR REVALORISER LES RÉMUNÉRATIONS

Par **Anne MUGNIER**, membre du Bureau national et présidente du SNALC Grenoble

avec la collaboration de **Danielle ARNAUD** (de Clermont-Ferrand, pour les contractuels), **Laurent BONNIN** (de Poitiers, pour l'EPS), **Laurent BOUVIER** (de Reims), **Sylvie MORANTE CAZAUX** (de Toulouse, pour les PE), **Christophe DOMENGE** (de Grenoble, réalisation des tableaux), **Frédéric ELEUCHE** (de Nice, pour les ATSS), **Arnaud GUEDENET** (de Dijon), **Olivier JAULHAC** (de Limoges), **Guillaume LEFEVRE** (de La Réunion, pour les PLP) et **Patricia SCHEID** (de Rouen, pour les CPE).

**Le ministère de l'Éducation nationale se rend aujourd'hui lui-même à l'évidence de l'ampleur de la perte que devront subir les enseignants si le système de retraite universel par points leur est appliqué avec leur niveau actuel de rémunération, comme nous l'avons montré dans le dossier spécial retraites de la QU 1434. C'est pourquoi il envisage une compensation - non pas cependant par rapport à leur niveau de pension actuel - mais par rapport à ce que percevront les cadres A des autres fonctions publiques dans le nouveau système...**

**A**insi, le ministère s'aperçoit que le faible régime indemnitaire des enseignants est un problème pour le futur calcul de leur pension, mais ne considère absolument pas qu'en soi, la revalorisation des salaires dans l'Éducation nationale est nécessaire. Cela est d'autant plus évident que cette compensation annoncée ne s'appliquerait pas sans la contrepartie d'une redéfinition du temps de travail et des missions des enseignants. **Une « compensation » qui ne permettrait pas de conserver les mêmes pensions, et qui impliquerait une nouvelle**

**augmentation de la charge de travail, porterait bien mal son nom et est évidemment inacceptable.**

La vision du SNALC est tout autre. Si les rémunérations dans le MEN sont scandaleusement basses pour le niveau de qualification exigé – et c'est désormais de notoriété publique –, elles le sont d'abord pendant les quarante et quelques années que dure une vie active. La priorité du gouvernement devrait donc être de revaloriser fortement ces rémunérations pour les mettre en adéquation avec ce que perçoivent, pour les enseignants, leurs collè-

gues de l'OCDE (dont la charge de travail est d'ailleurs moindre en moyenne) et les autres agents de catégorie A. Une revalorisation juste et méritée est la condition sine qua non pour garantir un niveau de pension convenable, une fois qu'elle sera appliquée à tous les échelons.

Ce dossier présente donc une série de propositions pour revaloriser les rémunérations dans l'Éducation nationale, d'abord communes, puis spécifiques aux différents corps qui la composent. Il est d'autant plus important de porter ces revendications que le gouvernement actuel souhaite manifestement prendre la direction inverse, en dévalorisant la qualité du recrutement des enseignants via une réforme du CAPES qui réduira la maîtrise disciplinaire à sa portion congrue, et permettra ainsi de justifier a posteriori le déclassement que la profession subit depuis tant d'années. C'est l'existence même du service public d'éducation qui est ici en jeu. ■

## RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS : PRINCIPALES PROPOSITIONS COMMUNES

### 1. INDEMNITÉS

**a) Régime indemnitaire statutaire pour les professeurs certifiés et documentalistes, PEPS, PLP, PE, CPE, PSY-EN et les professeurs agrégés :**

- Création d'une indemnité statutaire constituant 30% du traitement total brut comme la moyenne des cadres A de la FPE hors-enseignants, en remplacement de l'ISOE//ISAE part fixe. Calcul : Traitement brut total (100%) = salaire brut indiciaire (70%) + indemnité statutaire (30%).
- Indemnité indexée sur l'échelon, permettant d'atteindre la moyenne de

30% du traitement brut total dans chaque corps, grade et échelon.

*Voir page suivante les nouvelles grilles de rémunérations proposées avec le régime indemnitaire de 30%.*

- Plan décennal pour atteindre ce régime indemnitaire en 10 ans, avec une augmentation annuelle du traitement brut dans chaque échelon.

*Voir les simulations du plan sur le site du SNALC : <https://www.snalc.fr/national/article/5116/>*

- ➔ Un traitement de 4 560€ brut, salaire moyen des agents de catégorie A hors-enseignants, correspondra alors au trai-

tement total d'un certifié entre les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons de la HC, ou d'un agrégé entre les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons de la CN.

**b) Indemnité de résidence (toute fonction publique) :**

- Réfection de la carte géographique d'attribution de l'IR en fonction du coût réel du logement et de la vie en 2019.
- Revalorisation de l'IR.
- Que l'État se porte garant pour l'accès à la location pour éviter que les collègues dans les zones de vie chère soient sans logement. ■



© iStock - Bernardsy

**PROFESSEURS CERTIFIÉS ET DOCUMENTALISTES,  
PEPS, PLP, PE, CPE, PSY-EN :**

Grade	Echelon	IM	Traitement mensuel indiciaire brut	Régime indemnitaire 30%	Nouveau traitement mensuel brut total
CN	1	390	1 827,55 €	783,24 €	2 610,79 €
	2	441	2 066,54 €	885,66 €	2 952,20 €
	3	448	2 099,34 €	899,72 €	2 999,06 €
	4	461	2 160,26 €	925,82 €	3 086,08 €
	5	476	2 230,55 €	955,95 €	3 186,50 €
	6	492	2 305,52 €	988,08 €	3 293,61 €
	7	519	2 432,05 €	1 042,31 €	3 474,35 €
	8	557	2 610,12 €	1 118,62 €	3 728,74 €
	9	590	2 764,75 €	1 184,89 €	3 949,65 €
	10	629	2 947,51 €	1 263,22 €	4 210,73 €
	11	673	3 153,69 €	1 351,58 €	4 505,28 €
HC	1	590	2 764,75 €	1 184,89 €	3 949,65 €
	2	624	2 924,08 €	1 253,18 €	4 177,26 €
	3	668	3 130,26 €	1 341,54 €	4 471,81 €
	4	715	3 350,51 €	1 435,93 €	4 786,44 €
	5	763	3 575,44 €	1 532,33 €	5 107,77 €
	6	806	3 776,94 €	1 618,69 €	5 395,62 €
	7	821	3 847,23 €	1 648,81 €	5 496,04 €
CE	1	695	3 256,79 €	1 395,77 €	4 652,55 €
	2	735	3 444,23 €	1 476,10 €	4 920,33 €
	3	775	3 631,67 €	1 556,43 €	5 188,10 €
	4	830	3 889,40 €	1 666,89 €	5 556,29 €
	HEA1	890	4 170,56 €	1 787,38 €	5 957,95 €
	HEA2	925	4 334,57 €	1 857,67 €	6 192,25 €
	HEA3	972	4 554,82 €	1 952,06 €	6 506,88 €
	HEA3	972	4 554,82 €	1 952,06 €	6 506,88 €

**PROFESSEURS AGRÉGÉS :**

Grade	Echelon	IM	Traitement mensuel indiciaire brut	Régime indemnitaire 30%	Nouveau traitement mensuel brut total
CN	1	450	2 108,71 €	903,73 €	3 012,44 €
	2	498	2 333,64 €	1 000,13 €	3 333,77 €
	3	513	2 403,93 €	1 030,26 €	3 434,19 €
	4	542	2 539,83 €	1 088,50 €	3 628,32 €
	5	579	2 713,21 €	1 162,80 €	3 876,01 €
	6	618	2 895,96 €	1 241,13 €	4 137,09 €
	7	659	3 088,09 €	1 323,47 €	4 411,56 €
	8	710	3 327,08 €	1 425,89 €	4 752,97 €
	9	757	3 547,32 €	1 520,28 €	5 067,60 €
	10	800	3 748,82 €	1 606,64 €	5 355,46 €
	11	830	3 889,40 €	1 666,89 €	5 556,29 €
HC	1	757	3 547,32 €	1 520,28 €	5 067,60 €
	2	800	3 748,82 €	1 606,64 €	5 355,46 €
	3	830	3 889,40 €	1 666,89 €	5 556,29 €
	HEA1	890	4 170,56 €	1 787,38 €	5 957,95 €
CE	HEA2	925	4 334,57 €	1 857,67 €	6 192,25 €
	HEA3	972	4 554,82 €	1 952,06 €	6 506,88 €
	1	830	3 889,40 €	1 666,89 €	5 556,29 €
	HEA1	890	4 170,56 €	1 787,38 €	5 957,95 €
	HEA2	925	4 334,57 €	1 857,67 €	6 192,25 €
	HEA3	972	4 554,82 €	1 952,06 €	6 506,88 €
	HEB3	1067	4 999,99 €	2 142,85 €	7 142,84 €



## 2. PENSIONS

Le SNALC n'est pas demandeur d'une modification du système actuel du calcul des pensions. Quoi qu'il en soit, un système universel par points ne saurait être appliqué qu'aux collègues qui bénéficieront du régime indemnitaire proposé ci-dessus, et qui commenceront donc leur carrière à l'issue du plan décennal.

vice, la décote est telle dans le système actuel que le système universel par points deviendra plus avantageux dès lors que le traitement aura été revalorisé au niveau demandé par le SNALC.

### Ensuite, quel que soit le mode de calcul des pensions :

Évaluation de la pénibilité constitutive du métier d'enseignant et des corps assimilés de l'EN.

CERTIFIÉS, DOC, P.EPS, PLP, PE, CPE, PSY-EN		AGRÉGÉS	
<b>Comparaison des pensions de retraite après mise en place du nouveau régime indemnitaire de 30%</b>			
Régime actuel (75% du dernier traitement)	Système universel par points avec régime indemnitaire de 30%	Régime actuel (75% du dernier traitement)	Système universel par points avec régime indemnitaire de 30%
<b>Pension mensuelle brute après 172 trimestres de cotisation (43 ans)</b>			
2 885,42 €	2 515,29 €	3 416,11 €	3 076,94 €
<b>Pension mensuelle brute après 160 trimestres de cotisation (40 ans)</b>			
2 281,49 €	2 285,77 €	2 701,11 €	2 805,2 €

Pour un agent qui aura la force de travailler pendant 43 ans (ce qui est prévu dans le système actuel pour les personnes nées à partir de 1973 si elles souhaitent une pension à taux plein), et donc de partir à la retraite à l'âge de 66 ans au moins, la perte reste importante. Toutefois, elle est compensée par un traitement de 35 à 40% supérieur au traitement actuel pendant toute la durée de ces 43 années de travail. Pour 40 années de ser-

En fonction de ce critère de pénibilité, réduction du nombre de trimestres (actuellement, 172 trimestres de cotisation pour les personnes nées à partir de 1973) et réévaluation à la baisse de l'âge de départ sans décote : un enseignant ne peut travailler jusqu'à 67 ans.

Réintroduction de la Cessation progressive d'activité (CPA) sur les 5 dernières années.

## 3. AVANCEMENT

- Ouverture de la HC : promotion de 20% des candidats éligibles.
- Ouverture de la CE : promotion de 15% des candidats éligibles.
- Classe exceptionnelle : équilibre (50/50), puis inversion du contingentement de promotions entre les deux viviers (sachant que les candidats du vivier 1 sont aussi candidats du vivier 2) : 80% vivier 2, 20% vivier 1.

## 4. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au même niveau que les heures de service, avec une majoration de 25% pour les deux premières HSA « non refusables ». Ce sont ces dernières qui détermineront la valeur de l'HSE.

Pour les HSA « non refusables » : 1 HSA = INM x valeur du point / ORS x 1,25.

1 HSA = 36 HSE.

Ouverture du droit aux heures supplémentaires pour les AESH, les CPE, les professeurs documentalistes. Voir aussi Propositions par corps.

Voir les tableaux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque corps sur le site du SNALC : <https://www.snalc.fr/national/article/5116/>

## 5. TÂCHES DE SUIVI DES ÉLÈVES

Mise en place d'une ISOE et ISAE variables pour tous les enseignants et personnels d'éducation chargés de tâches spécifiques de suivi des élèves (professeurs principaux dans le second degré, tous les professeurs des écoles, CPE).

Revalorisation des tâches spécifiques de suivi des élèves pour le professeur responsable d'une classe (PP dans le second degré, tout PE, CPE) : 2500€/an pour tout niveau.

Voir aussi Propositions par corps. ■

# RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS : PROPOSITIONS PAR CORPS

## PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ

### 1. ADMINISTRATIFS

- SAENES (catégorie B)
- ADJAENES (catégorie C)
- Adjoins techniques (catégorie C)
- Techniciens (cat. B ou A)

- ▶ Permettre une réelle progression de C en B, de B en A, donc augmenter la proportion des promouvables.
- ▶ Revalorisation financière (les personnels administratifs dans d'autres ministères ont de meilleurs salaires et progression professionnelle).
- ▶ Vigilance sur les droits à pension.

### 2. ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

- ▶ Attribution de la prime REP+ aux assistants de service social qui travaillent en REP+, comme c'est le cas pour les infirmiers.

### 3. INFIRMIERS DE L'EN

- ▶ Accès aux traitements et indemnités des vrais fonctionnaires de catégorie A.
- ▶ Prise en compte des frais de déplacement réels et non pas sur le tarif SNCF en cas de déplacement dans des écoles et des collèges de communes où il n'y a pas de train.
- ▶ Paiement de la NBI au titre du handicap en cas d'exercice en ULIS.

## PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET D'ÉDUCATION TITULAIRES

### 1. CPE

- ▶ Ouverture du droit aux heures supplémentaires.
- ▶ Création et attribution d'indemnités pour missions particulières (rémunérées au taux minimum de 1 250€/an) : pour l'organisation des examens ; de référent laïcité et citoyenneté ; de référent « Devoirs faits » ; de référent vie collégienne / vie lycéenne.
- ▶ Attribution de l'IMP au CPE référent décrochage scolaire.

## 2. PROFESSEURS CERTIFIÉS, PROFESSEURS DOCUMENTALISTES, P.EPS, PLP, PE, CPE, PSY-EN

- ▶ 7<sup>e</sup> échelon de la HC (prévu en 2021) à l'indice 830 (équivalent de l'échelon 11 de la CN des agrégés), et non 821.
- ▶ Décalage de la grille CE en conséquence de la création de ce 7<sup>e</sup> échelon, donc à partir de l'indice 735 jusqu'à la HeA1, puis échelon spécial de la HeA2 à la HeB3, avec durée de séjour d'un an dans chaque chevron de l'échelon spécial.
- ▶ Réduction de la durée de séjour en HC et CE de 3 ans à 2,5 ans pour tous les échelons concernés.

### 3. PROFESSEURS AGRÉGÉS

- ▶ Réduction de la durée de séjour dans le 3<sup>e</sup> échelon HC de 3 ans à 2,5 ans.
- ▶ Création d'un 7<sup>e</sup> échelon HC (échelon 4, 4<sup>e</sup> chevron) à la HeB2 (IM 1013), après un an de séjour dans l'échelon précédent.
- ▶ Réfection de la grille CE en lien avec la nouvelle grille HC, avec un point de départ à la HeA1 (IM 890), et création d'un nouvel échelon final à la HeB bis 3 (IM 1124) accessible après un an de séjour dans l'échelon précédent HeB bis 2 (IM 1095).

### 4. PROFESSEURS DE CHAIRE SUPÉRIEURE

- ▶ Adaptation de la grille en cohérence avec la nouvelle grille des agrégés proposée ci-dessus :
  - ▶ automatisation de l'avancement jusqu'à la HeB2 (IM 1013) ;
  - ▶ échelon exceptionnel jusqu'à la HeB bis 3 (IM 1124).

- ▶ Ouverture de l'accès à l'échelon exceptionnel, pour un taux de promotions similaire à celui de l'accès à la classe exceptionnelle des agrégés exerçant en CPGE.

### 5. PROFESSEURS DES ÉCOLES

- ▶ Création d'une indemnité de suivi des élèves de 2 500€ par an spécifique aux PE (liaison avec collègue de l'année suivante, livrets de compétences, liai-

son entre cycles, PPRE à remplir, PAP, RDV parents, liaison AESH, relations avec RASED, dossiers GEVASCO, LSU, dossiers SEGPA, carnet de suivi et des apprentissages, liaison CM2-6<sup>e</sup>, participation à l'équipe de suivi, à l'équipe éducative, évaluations nationales avec leur suivi...).

- ▶ Transformation en heures supplémentaires rémunérées des 108 heures annuelles incluses dans l'ORS (soit trois heures hebdomadaires en moyenne annuelle).

### 6. PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

- ▶ Possibilité d'une rémunération de tâches pédagogiques et d'enseignement en heures supplémentaires.
- ▶ Possibilité d'être professeur principal en cas de charge d'enseignement (AP inclus).

### 7. P-EPS

Intégration des P.EPS au corps des certifiés :

- ▶ Alignement horaire des professeurs d'EPS sur les certifiés (18h) et agrégés (15h).
- ▶ Application de la pondération horaire existant en lycée et dans le post-bac.
- ▶ Heures supplémentaires : voir heures supplémentaires tous enseignants.
- ▶ Rémunérer par des IMP les fonctions de trésorier, secrétaire de l'association sportive qui sont des charges lourdes et actuellement bénévoles.
- ▶ Rompre avec la notion de **forfait** pour l'encadrement de l'AS qui rend totalement extensible le temps de travail. Passer du forfait d'AS au **temps d'AS** réel et rémunérer les dépassements de temps en HSE (par rapport à la base des 3h dues).

### 8. PLP

- ▶ Pondération à 1,25 des heures d'innovations pédagogiques que sont la cointervention et le chef d'œuvre qui demandent beaucoup de travail et de gestion de classe en plus dans le cadre de la réforme de la voie professionnelle.
- ▶ Rémunération des heures de concertation apparaissant dans l'emploi du temps pour la préparation de ces heures de cours de pédagogie de projets.
- ▶ Augmentation du taux de paiement des

heures de cours en mixité des publics lorsque les PLP ont dans leurs classes des apprentis en plus des élèves.

- Rémunération des heures de face à face pédagogique. Souvent, ces heures ne sont pas payées alors que cela devrait être obligatoire.

## PERSONNELS CONTRACTUELS

### 1. AED

- Élaboration d'une **grille indiciaire nationale** à l'instar des autres catégories de contractuels.
- Élaboration de **modalités d'avancement nationales**.
- **Automaticité de l'avancement**.
- Des **CDD de 3 ans** à l'instar des AESH, renouvelables une fois.
- Possibilité d'accéder au **CDI** pour les AED qui le souhaiteraient.

#### Proposition de grille indiciaire :

Niveau	Durée dans le niveau	Indice majoré	Rémunération mensuelle brute
Niveau 1	0,5 an	330	1546,38
Niveau 2	1 an	333	1560,44
Niveau 3	1,5 an	339	1588,56
Niveau 4	1,5 an	345	1616,67
Niveau 5	1,5 an	351	1644,79
Niveau 6	2 ans	357	1672,91
Niveau 7	2 ans	363	1701,02
Niveau 8	2 ans	369	1729,14
Niveau 9	2 ans	375	1757,25
Niveau 10	2,5 ans	383	1794,74
Niveau 11	2,5 ans	399	1869,72
Niveau 12	2,5 ans	407	1907,21
Niveau 13	2,5 ans	415	1944,7
Niveau 14	3 ans	425	1991,56
Niveau 15	3 ans	435	2038,42
Niveau 16	3 ans	445	2085,28
Niveau 17	3 ans	455	2132,14
Niveau 18	-	466	2183,68

- Possibilité de faire des **heures supplémentaires** ponctuelles pour les AED, qui n'ont pas de crédit d'heures.
- Une **prime technicité** pour les AED TICE de 1 200€ bruts / an.
- Versement de la **prime REP et REP+** pour les AED qui y exercent.

- Création d'une **prime de précarité** pour les AED en CDD d'un montant égal à 10% de la rémunération brute.

### 2. AESH

- **Réfection de la grille indiciaire avec ajout de niveaux** au-delà de l'indice majoré 363 (ou indice brut 400). Les AESH doivent voir leur pouvoir d'achat augmenter au cours de leur carrière et ne pas connaître une stagnation de leur rémunération au bout de 21 ans, et par conséquent une accentuation de la baisse de leur pouvoir d'achat.
- Des modalités d'avancement **nationales**, clairement définies.
- **Automaticité de l'avancement**.

#### Proposition de grille indiciaire :

Niveau	Durée dans le niveau	Indice majoré	Rémunération mensuelle brute
Niveau 1	2 ans	343	1607,29
Niveau 2	2 ans	349	1635,41
Niveau 3	2 ans	355	1663,53
Niveau 4	2 ans	361	1691,64
Niveau 5	2 ans	369	1729,13
Niveau 6	2 ans	381	1785,36
Niveau 7	2 ans	396	1855,65
Niveau 8	3 ans	415	1944,69
Niveau 9	3 ans	431	2019,66
Niveau 10	3 ans	441	2066,52
Niveau 11	3 ans	457	2141,5
Niveau 12	4 ans	477	2235,22
Niveau 13	-	503	2357,05

- Prise en compte du **diplôme** et de **l'expérience professionnelle** pour définir le niveau d'entrée dans la grille indiciaire et selon des **modalités** définies au **niveau national**.
- De même, nous demandons que la **rémunération** des AESH soit systématiquement **augmentée** au moment du **passage en CDI**. Cette disposition existait préalablement (circulaire 2014-083 du 8 juillet 2014, point 4. La rémunération : « Le passage en CDI doit se traduire par le classement à l'indice supérieur à celui qui était détenu au titre du CDD précédent »), mais la nouvelle circulaire (circulaire 2019-090 du 5 juin 2019) ne le présente plus que comme une possibilité. En effet, si un AESH est augmenté à la fin de sa 1<sup>ère</sup> année contrat, puis à la fin de la 4<sup>ème</sup> année, l'écart de 3 ans ne sera pas respecté au moment du passage en CDI (6 ans).

- Les contrats sur **45 semaines** doivent devenir la règle pour tous les AESH.

- L'accès à un contrat à **temps complet** doit être possible pour tous les AESH qui le souhaitent. En effet, même si le ministère travaille en ce sens, les AESH à temps complet font encore figure d'exception.

- Versement de la prime **REP et REP+** pour les AESH qui y exercent.

- Création d'une **prime de précarité** pour les AESH en CDD d'un montant égal à 10% de la rémunération brute.

- Possibilité de faire des **heures supplémentaires**.

- Création d'une **indemnité « AESH Référent »** d'au moins 1 200 euros bruts par an.

- **L'objectif final du SNALC reste la création d'un statut Fonction publique pour les AESH.**

### 3. CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, CPE, PSYCHOLOGUES

- Mise en œuvre **nationale** des grilles indiciaires de référence pour la rémunération (annexe 4 : Indices de rémunération de la circulaire 2017-038 du 20 mars 2017), qui conviennent au SNALC.

- Modalités d'avancement **nationales**, clairement définies, et une **accélération** de la réévaluation pour les premiers niveaux de la grille indiciaire.

- **Automaticité de l'avancement**.

- Prise en compte du **diplôme** et de **l'expérience professionnelle** pour définir le niveau d'entrée dans la grille indiciaire (dans l'académie de Créteil, un contractuel de catégorie 1 peut débiter à l'indice majoré 573, soit au niveau 10).

- **Indemnité de sujétion spéciale de remplacement (ISSR) et frais de déplacement** identiques à ceux des TZR sur postes multiples.

- Des **CDD de 3 ans** à l'instar des AESH depuis septembre 2019, **payés à temps complet**.

- Maintien du **plein traitement** pour les agents en **CDI** en cas de quotité incomplète. ■