

Intervention préalable de la FNEC FP-FO

Pour cette concertation concernant la « revalorisation dite socle », nous disposons enfin de documents chiffrés qui établissent 2 hypothèses (A et B).

Rappelons que cette revalorisation ne concernerait que les personnels enseignants, CPE, psyEN. On ne voit toujours rien venir pour les autres catégories de personnels en particulier pour les plus en difficulté (Cat C, AESH, AED...) et la FNEC FP-FO réaffirme son exigence de voir le salaire de tous les personnels augmenter de manière significative.

Dans les deux cas (A ou B), il s'agit d'un régime indemnitaire et non indiciaire (qui ne sera donc pas pris en compte dans la pension).

Dans les deux cas, il accentue un régime à deux vitesses pour les personnels stagiaires (en fonction de leur quotité de service face à élèves : temps plein + 164€ ; mi-temps +82€), ce que nous contestons.

Dans les deux cas, les revalorisations les plus significatives s'effectuent sur les échelons de début de carrière dans lesquels les personnels ne restent qu'un temps limité :

Echelon	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	HC	CE
Durée dans l'échelon	1 an	2ans	2ans	2,5 ans	2 ou 3ans	3 ans	2,5 ou 3,5 ans	4 ans	4 ans	?	?	?
Revalorisation indemnitaire nette mensuelle Hypothèse A	+153 €	+185 €	+242 €	+292 €	+292 €	+249 €	+185 €	+114 €	+78 €	+71 €	0	0
Revalorisation indemnitaire nette mensuelle Hypothèse B	153 €	185 €	242 €	281 €	281 €	239 €	+164 €	+85 €	+36 €	+36 €	+36 €	+36 €

Si, pour certains échelons, la revalorisation apparaît comme significative (+ 23,8% dans le meilleur des cas), cela ne concerne au final que bien peu de collègues. Pendant la partie la plus importante de la carrière (à partir de l'échelon 9, soit après entre 16 et 18 ans de carrière), la « revalorisation » est au mieux faible, au pire nulle.

Rappelons que compte tenu de l'inflation galopante, les prix explosent : 37 produits du quotidien ont augmenté de 15 % en un an ! Une majorité de personnels devrait donc continuer à se paupériser ?

Inacceptable pour la FNEC FP-FO ! Aucune augmentation de salaire en deçà de l'inflation !

De plus, s'il est légitime d'augmenter très significativement les personnels en début de carrière compte tenu de la faiblesse de leur salaire, rappelons que la perte de pouvoir d'achat des personnels de l'Education nationale est évaluée à 25 % depuis 20 ans ! C'est donc tous les personnels qui doivent être augmentés de manière significative pour rattraper le pouvoir d'achat perdu.

Cela passe par une augmentation indiciaire du point d'indice. Le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guérini, refuse pour l'instant d'ouvrir les négociations sur l'augmentation du point d'indice, considérant de 3,5 %, c'est bien suffisant ! FO ne l'accepte pas !

Cela passe par l'utilisation de toute l'enveloppe budgétaire, qu'il faut réabonder car le compte n'y est pas, pour l'augmentation de tous les personnels sans contrepartie.

Or, vous réservez une part de l'enveloppe budgétaire pour individualiser les carrières.

La FNEC FP-FO refuse les rémunérations en fonction de « *missions supplémentaires* » du « *pacte* » qui engloberait le remplacement des personnels absents en heures supplémentaires, l'intervention de professeurs des écoles au collège, en plus de leur temps de classe, contre toutes les règles statutaires, et ce alors que vous projetez de fermer plus de 2 000 postes d'enseignants à la rentrée, la formation continue pendant les vacances, alors que les personnels sont à bout...

La FNEC FP-FO refuse le principe de rémunération à la tête du client, en fonction de « *l'investissement dans les projets innovants* » que vous cherchez à mettre en place à travers le CNR initié par le président Macron, tout comme elle refuse la logique des « *fonds d'innovation pédagogique* ».

La FNEC FP-FO revendique l'abandon de ces mesures territoriales qui visent à éclater le Statut, l'abandon du « *pacte* » et de « *l'indemnité pour investissement dans les projets innovants* ». La totalité des enveloppes budgétaires doit être utilisée pour la « *revalorisation* » de tous les personnels sans contrepartie !

La FNEC FP-FO réaffirme sa revendication d'augmentation indiciaire pour tous les personnels, pas seulement les enseignants, et en particulier les personnels les plus en difficultés (catégories C, AESH, AED...), sans contrepartie, à minima à hauteur de l'inflation pour commencer, et rattrapage des 25 % de pouvoir d'achat perdu en 20 ans !

Vos propositions sont d'autant plus insuffisantes et insupportables que le gouvernement vise à condamner tous les salariés à 2 ans ferme de travail en plus. Nous n'acceptons pas et organisons la grève pour le retrait de la réforme Macron-Borne des retraites !

Compte rendu

Ministère (MEN) : Nous voulons mener la discussion sur la « *revalorisation socle* » et le « *pacte* » en parallèle. Nous voulons que ces deux volets de revalorisation soient mis en place à la rentrée de septembre 2023.

L'enveloppe budgétaire prévue pour « *revalorisation socle* » est de 635 millions pour les 4 mois de 2023 et de 1,9 milliard en année pleine à partir de 2024.

Nous discuterons du pacte dans un prochain GT.

La FNEC FP-FO demande si l'enveloppe budgétaire consacrée au « *pacte* » (300 millions) est amenée à évoluer en 2024 comme celle du socle ? Le ministère finit par répondre que ce n'est pas encore statué et que cela dépendra des discussions. [En clair, si les organisations syndicales plongent dans la cogestion du pacte, ce budget sera peut-être augmenté.]

Concernant la « *revalorisation socle* », elle comprend 4 axes :

Axe 1 : Le levier indemnitaire qui vise à proposer une revalorisation indemnitaire par échelon. Cela concernerait la masse la plus importante de l'enveloppe des 1,9 milliards.

Axe 2 : Améliorer le reclassement pour les lauréats du concours avec une expérience professionnelle

Axe 3 : Améliorer la progression de carrière (Hors classe, classe exceptionnelle)

Axe 4 : Améliorer la rémunération des contractuels

FO demande comment se répartit l'enveloppe entre ces 4 axes ?

Le ministère reste évasif mais reconnaît que ce qui serait le plus simple à négocier avec le ministère des Finances serait de porter l'essentiel de l'enveloppe sur l'axe 1 (indemnitaire, donc sans conséquence sur la pension), le plus impactant étant l'axe 3 dont la moindre modification a une incidence sur les budgets à long terme (et pour cause puisqu'il s'agit d'accélérer les carrières, donc de l'indiciaire, avec ses conséquences sur les pensions).

Axe 1 : indemnitaire

Le ministère a élaboré 2 hypothèses : l'une qui cible uniquement la classe normale (A) et l'autre qui essaie de « *donner un peu à tout le monde (sic)* » (B).

Ils indiquent leur objectif principal de rémunérer les plus bas échelons à 2000 € minimum et d'ensuite contrer l'aplatissement de la grille, ce qui explique que les augmentations les plus significatives se retrouveraient sur les échelons 2, 3, 4, 5, 6.

Concernant les stagiaires, ils justifient le choix de différencier ceux à mi-temps et à plein-temps par la volonté de privilégier l'entrée par le master MEEF et la charge de travail accrue d'un temps plein. La totalité des organisations syndicales s'y oppose. Le ministère en prend acte et va étudier la possibilité d'une indemnité indifférenciée (sans grande conviction...).

Suite aux interventions des organisations syndicales qui pointent toutes peu ou prou qu'une majorité de collègues ne toucheront presque rien, le ministère indique que ces hypothèses sont à l'état de projet et ont pour objectif de montrer ce qu'on peut faire avec l'enveloppe.

Certaines organisations proposent d'augmenter l'ISOE et l'ISAE, indemnités qui seraient selon elles plus égalitaires.

Le ministère indique être à l'écoute de ces propositions mais veut que les montants puissent être assez significatifs (pour communiquer...), ce qui est compliqué si on donne à tout le monde compte tenu de la faiblesse de l'enveloppe...

FO réaffirme qu'il est plus que jamais nécessaire d'utiliser la totalité des enveloppes (« pacte », « fonds d'innovations pédagogique », « indemnité pour investissement dans les projets innovants »...) pour la revalorisation de tous les personnels sans contrepartie.

Axe 2 : Améliorer le reclassement pour les lauréats du concours avec une expérience professionnelle

Des GT spécifiques seront organisés. Parmi les pistes : étendre la reprise de 2/3 de l'expérience antérieure (décision déjà prise pour le 3^{ème} concours) aux concours externes et internes. Relèvement du ratio de reprise pour les contractuels et suppression de la clause de non-interruption.

Axe 3 : Améliorer la progression de carrière (Hors classe, classe exceptionnelle)

Pistes : améliorer le taux de passage à la hors classe. Supprimer le contingentement à 10 % de la classe exceptionnelle (qui bloque les promotions) et accéder à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle à l'ancienneté et non de manière contingentée.

La FNEC FP-FO a rappelé son opposition à PPCR et sa revendication que tous les personnels puissent accéder à l'échelon terminal de leur corps. Elle a réaffirmé son opposition aux rendez-vous de carrière arbitraires, en particulier le 3^{ème} rendez-vous couperet pour la hors classe pour lequel nous demandons un passage à la hors classe au barème globalement basé sur l'ancienneté et a minima, la possibilité de voir les appréciations réévaluées à la hausse pour les collègues qui le demandent.

Axe 4 : Améliorer la rémunération des contractuels

Piste : 1600 € brut annuels pour tous.

La FNEC FP-FO considère que cette augmentation est insuffisante. Elle réaffirme sa revendication de la titularisation de tous les contractuels qui le souhaitent.

4 nouveaux GT sont programmés :

- 2 sur le « pacte »
- 1 nouveau sur la « revalorisation socle »
- 1 GT de synthèse

Montreuil le 25 janvier 2023