

## **Retour sur le 4e chantier et les premières propositions du ministère**

À l'occasion du 4e atelier de discussion du chantier de réforme des retraites, le ministère a rappelé préalablement qu'il s'agissait bien pour lui, dans une approche globale incluant l'amélioration des « procédures de ressources humaines » et du service public d'éducation, d'aborder la revalorisation pour reconnaître le travail des enseignant.es, répondre à leur mal être et garantir leur niveau de pension.

Situant dans le contexte de déclassement salarial la nécessaire revalorisation des enseignant.es, la FSU a rappelé les principes qui guident sa participation à ces discussions : déconnexion de la revalorisation de la réforme des retraites rejet de toute contrepartie aux propositions du ministère. Reconnaître l'ensemble du travail enseignant, l'invisible comme le visible, ne peut conduire à augmenter la charge de travail.

La FSU a également interpellé le DGRH sur le contexte actuel, bien loin de la sérénité qu'il souhaite afficher : remise en question des droits syndicaux, interprétation inacceptable de l'arrêt Omont, fin de non-recevoir opposé à nos demandes d'informations personnelles dans les DSDEN et sanction incompréhensible de l'émotion avec les retraits de salaire du 3 octobre.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, la DAF (Direction des Affaires Financières) a reconnu que les cas-types présentés jusqu'à présent ne correspondaient pas à la réalité car ils reposaient sur des éléments transversaux de la FP, non représentatifs pour les enseignants. Ils seront revus, mais d'ici quelques semaines seulement ...

Concernant la LPPE (loi de programmation pluriannuelle pour l'Education), la concertation durera jusqu'en juin pour présenter une trajectoire chiffrée sur 5 ans avec un rapport annexé détaillé qui aurait valeur législative et la possibilité de fixer des objectifs de plus long terme au-delà de 5 ans.

La DGRH a présenté plusieurs mesures financées par la première enveloppe de 500 millions d'euros actée pour le PLF de 2021 et portant presque uniquement sur l'indemnitaire :

### **a. Plusieurs scénarii de mise en œuvre d'une prime d'attractivité dégressive d'un montant variable selon le nombre de collègues concerné.es.**

Il s'agit de propositions de revalorisation des débuts de carrière qui peuvent être étendues sur toute la classe normale. Les sommes engagées restant les mêmes, on redistribue différemment les sommes engagées. C'est la stratégie de l'arrosoir appliquée à la revalorisation : tout le monde est mouillé et tout le monde continue d'avoir très chaud !

Ces mesures seraient appliquées au 1er janvier 2021 à toute la population enseignante, les CPE, PLP, Psy EN ... Le choix de l'indemnitaire par rapport à l'indiciaire est justifié par la DGRH pour répondre au décrochage indemnitaire des enseignant.es par rapport aux autres corps de la Fonction publique d'État et également par peur de Bercy d'une « contagion » aux autres fonctionnaires.

Cette indemnité sera cumulable avec la prime d'entrée dans le métier. La DGRH n'exclut pas de proratiser cette nouvelle indemnité en fonction du temps de présence. Plus de la moitié des 500 millions seraient affectés à cette mesure.

### **b. Une amélioration des conditions d'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle**

La DGRH se dit prête à faire évoluer les ratios de promotion à la hors-classe et à répartir différemment les viviers de la classe exceptionnelle pour passer notamment d'une répartition 80/20 à une répartition 60/40.

Mais le second vivier est le plus « méritocratique » et cela répond essentiellement aux soucis du second degré pour pourvoir au premier vivier. Dans le 1er degré, cela ne règle en rien la non utilisation de toutes les possibilités de promotions dans la cadre actuel.

**Sur la HC, la FSU a rappelé la situation des ex-instituteurs pénalisés** par le critère de l'ancienneté dans le grade au lieu de l'AGS et dénoncé les trop nombreux départs en retraite sans atteindre la hors classe.

### **c. Le renforcement du dispositif de formation pendant les vacances scolaires**

La DGRH veut ainsi « faire vivre » le décret sur la formation hors temps scolaire pour résoudre aussi les problèmes de remplacement lors des sessions de formation.

### **d. Le renforcement du dispositif de remplacement de courte durée dans le second degré.**

Sur ces deux derniers points, la FSU a fait état de son total désaccord, rappelant que la formation continue et le remplacement relève de politiques spécifiques, gagées sur des moyens humains et financiers suffisants pour améliorer la qualité et la continuité du service public. Il est hors de question d'y répondre en augmentant la charge de travail des enseignant-es.

Par ailleurs, ces contreparties indemnitaires renforceront encore les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

**Aucune réponse n'a été apportée à notre demande de précision concernant la part des 500 millions consacrée à chacune des mesures.**

**Pour la FSU, il est inacceptable que le ministère puisse concevoir la résolution de questions essentielles comme la revalorisation, le déroulement de carrière, le remplacement ou la formation continue à l'aune d'une enveloppe de 500 millions qui serait à « multi usages ».**

**Ces premières mesures ne répondent pas au déclassement salarial. La FSU dénonce des perspectives très floues et des discussions toujours limitées à la seule année 2021. L'engagement politique est faible et les perspectives restent très fragiles.**

Il est plus qu'urgent que des discussions s'ouvrent vraiment sur la question de la revalorisation et que celle-ci soit traitée sérieusement et complètement, en programmant dès maintenant un budget suffisant.

La FSU revendique des mesures générales reconnaissant effectivement les qualifications et l'investissement de tous les personnels, des mesures qui s'appuient sur tous les leviers qui permettent d'améliorer les carrières : revalorisation des grilles de tous les métiers, amélioration des taux de promotion pour parvenir à des carrières fluides permettant à tous les personnels d'atteindre les échelons terminaux de leur corps, requalifications massives des filières administrative et technique... (Cf. communiqué FSU)