

Propositions MEN 2016 de nouvelles grilles de rémunération des certifiés et agrégés :

Analyse du SNESUP avec étude comparative du régime

final (en 2019 ou 2020) avec la situation actuelle

- 1) Tout d'abord, le SNESUP se félicite du principe de conversion « prime → points » retenu pour l'intégration des primes dans le salaire de base. Cependant, cette intégration correspondant à 9 points d'indice majoré ne permet de compenser qu'environ un tiers de la prime d'enseignement supérieur et de recherche, ce qui reste insuffisant.

Concernant le traitement de base et après déduction des 9 points d'indice précédents, la comparaison avec l'existant ne peut pas se faire par échelon puisque de nettes fluctuations d'indices (et dans une moindre mesure, de durées d'échelon) apparaissent tant en positif qu'en négatif. C'est donc en moyenne, sur une carrière type, que les comparaisons peuvent avoir lieu. Or, nous constatons que l'augmentation est faible, voire dérisoire ! En effet, pour une carrière type de 28 ans en classe normale (CN) ou, plus globalement, de 40 ans (dont 28 en CN jusqu'au 11^{ème}, avec 2 ans d'ancienneté au 11^{ème}, puis le reste à la hors-classe - HC), cela donne :

	Augmentation moyenne mensuelle sur une carrière type de :	
	28 ans en CN	40 ans (28 en CN puis HC)
PRCE	+ 4 points d'indice majoré (≈ 16 euros nets mensuels)	+ 10 points d'indice majoré (≈ 40 euros nets mensuels)
PRAG	+ 1 points d'indice majoré (≈ 4 euros nets mensuels)	+ 4,2 points d'indice majoré (≈ 17 euros nets mensuels)

A noter que l'évolution se ferait sur 3 ans pour les agrégés et 4 ans pour les certifiés, le reclassement s'effectuant par étape, sans perte salariale évidemment (cas des certifiés HC actuels notamment).

Il est clair que ces propositions sont bien en deçà des revendications du SNESUP qui demande pour les certifiés + 125 pts au 11^{ème} CN et +180 pts au 7^{ème} HC, et pour les agrégés + 142 pts au 11^{ème} CN et + 95 pts en fin de HC, ceci pour prise en compte de l'allongement de 2 années des études pour être certifié (une année pour les agrégés) et pour compenser le service statutaire lourd venant du fait que nous n'avons jamais bénéficié de la moindre RTT.

Par ailleurs, les pertes anormales de pouvoir d'achat de 25 % depuis 30 ans sont équivalentes pour les certifiés à 196 points d'indice en fin de carrière (241 points pour les agrégés) et nous demandons qu'elles soient rattrapées par une hausse de la valeur du point.

De plus, cette très légère concession ministérielle après des années de « vache maigre » concerne peu la classe normale, c'est-à-dire les jeunes collègues, ce qui ne va pas permettre d'améliorer fondamentalement l'attractivité de notre métier (le ratio salaire d'embauche/SMIC est passé en 30 ans de 1,95 à 1,1 pour les certifiés et de 2,1 à 1,2 pour les agrégés).

- 2) Un GGrade à Accès Fonctionnel (GRAF) est créé qui concerne les enseignants du post-bac : BTS, CPGE, supérieur. Si cela peut laisser croire à une revalorisation, il faut bien constater que cette proposition est injuste car ciblée, que cette classe (exceptionnelle dans les faits) serait limitée à 10 % du corps. De plus, pour les certifiés, 80 % des collègues de ce grade s'arrêteraient à l'indice 830, soit 9 points de plus que le nouveau 7^{ème} HC. Autrement dit, seuls 20 % des collègues du grade accèderaient à l'échelle A qui correspondrait à une véritable avancée salariale, soit 2% du corps, ce qui est ridicule. Et se pose évidemment la question des critères qui seront utilisés pour sélectionner les heureux élus... Mais on s'en doute déjà ! Quant aux agrégés, ce grade est aussi contingenté à 10 % des effectifs du corps. L'échelle B de rémunération sera accessible mais serait-elle contingentée ou non ???
- 3) Cette proposition ministérielle de grille introduit un rythme unique d'avancement en CN sauf pour deux échelons où une évaluation serait faite (au 6^{ème} et 8^{ème} échelons), avec maintien dans ces cas de deux rythmes d'avancement (accéléré d'un an pour 30 % des collègues et normal pour le reste).

Si ceci représente une avancée non négligeable qui correspond à une demande du SNESUP, il est à remarquer que le ministère ne va pas au bout de la logique de suppression des rythmes différenciés alors qu'il est clair que cet archaïsme n'est aucunement incitatif à un meilleur travail et qu'il ne résout en rien d'éventuelles difficultés que pourraient avoir des collègues. C'est pourquoi le SNESUP réaffirme la nécessité d'une tout autre logique avec un rythme véritablement unique d'avancement (comme pour l'ensemble des corps de la fonction publique), accompagné d'une évaluation formative collective et régulière. Cette évaluation serait de nature à stimuler l'entraide, la comparaison des expériences, des difficultés, des réussites, le tout pour l'amélioration du service public. Bien entendu, en cas de manquement particulièrement grave concernant l'exercice de nos obligations de service, les sanctions disciplinaires continueraient de s'appliquer.

- 4) Enfin, **quid des bi-admissibles** à l'agrégation ! Pourquoi ??? Le SNESUP revendique un indice majoré au 11^{ème} de 821.

Conclusion générale : Si nous apprécions le rythme quasi unique d'avancement et la conversion « prime → points » entamée, la copie ministérielle est largement insuffisante pour prendre en compte l'allongement de 2 années des études des certifiés et d'une année pour les agrégés. De plus, les discussions sur cette nouvelle grille indiciaire ne peuvent en aucun cas être dissociées des négociations sur la valeur du point d'indice permettant le rattrapage nécessaire de la perte énorme du pouvoir d'achat que nous avons subie !