

Une mobilisation à la hauteur de la perte abyssale de pouvoir d'achat devient urgente

→ par Gérard Tollet, responsable du secteur Second Degré (second.degre@snesup.fr)

Depuis décembre 2015, le SNESUP participe aux négociations dites « PPCR » (parcours professionnels, carrières et rémunérations) concernant l'enseignement supérieur. Lors des différentes rencontres, il y a fait un triste bilan de la situation générale et de celle des PRAG-PRCE en particulier.

Manque cruel de moyens et de personnels, services statutaires lourds et jamais réduits, pouvoir d'achat anormalement faible et en baisse dangereuse, retards de carrière... le bilan est largement négatif. Nous avons formulé des propositions raisonnables et argumentées (voir nos articles antérieurs et nos mandats de congrès).

Parallèlement, des négociations générales concernant nos corps respectifs ont eu lieu. Il en ressort des propositions ministérielles en demi-teinte dont voici une synthèse :

1. Intégration de 1/3 de la prime d'enseignement supérieur et de recherche dans nos salaires :

si cela n'est qu'un transfert neutre et partiel, le SNESUP se félicite du principe car les sommes intégrées, soumises alors aux cotisations sociales normales (Sécu, retraites), participeront au financement de la protection sociale. C'est une revendication syndicale constante qu'il reste à appliquer à la totalité des primes.

2. Création d'un rythme quasi unique d'avancement d'échelon correspondant en moyenne au « choix » actuel :

c'est la fin de l'archaïsme des trois rythmes d'avancement, ce qui représente un progrès important qui répond à une demande forte du SNESUP et qui permettra de mettre un terme aux retards injustes de carrière des PRAG-PRCE par rapport à leurs homologues du post-bac des lycées. Il est dommage cependant que le ministère n'aille pas au bout de la logique en gardant un système de bonification d'ancienneté selon évaluation mais aux seuls 6^e et 8^e échelons, 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. Le SNESUP réaffirme la nécessité d'une tout autre logique avec une évaluation formative collective et régulière qui serait de nature à stimuler l'entraide, la comparaison des expériences, des difficultés, des réussites, le tout pour l'amélioration du service public.



3. Légère revalorisation des grilles indiciaires en classe normale et en hors-classe :

afin d'éviter toute confusion, rappelons que cette revalorisation se justifie par l'évolution de notre métier et l'allongement de nos durées d'études pour passer les concours : + 2 ans pour les certifiés et 1 an pour les agrégés. Elle est donc indépendante de l'urgente et nécessaire hausse que nous réclamons pour le point d'indice

carrière type de quarante ans (dont vingt-huit en classe normale), il apparaît que la « revalorisation » proposée est équivalente à environ 11,1 points d'indice majoré pour les certifiés (soit 44 euros nets mensuels en moyenne) et 4,2 points pour les agrégés (17 euros), ce qui est largement insuffisant et ne correspond pas aux années d'études supplémentaires ! Le SNESUP demande donc une amélioration de la copie ministérielle.

carrière type de quarante ans (dont vingt-huit en classe normale), il apparaît que la « revalorisation » proposée est équivalente à environ 11,1 points d'indice majoré pour les certifiés (soit 44 euros nets mensuels en moyenne) et 4,2 points pour les agrégés (17 euros), ce qui est largement insuffisant et ne correspond pas aux années d'études supplémentaires ! Le SNESUP demande donc une amélioration de la copie ministérielle.

tie représentera une véritable avancée salariale (échelle A pour les certifiés et B pour les agrégés) mais elle sera contingente à 20 % de la classe pour les certifiés, soit 2 % du corps à un instant donné, ce qui est dérisoire ! Et se pose la question des critères qui seront utilisés pour sélectionner les heureux élus... Bien du pain sur la planche syndicale pour faire respecter la justice !

Enfin, *quid* des biadmissibles et de la demande renouvelée du SNESUP d'un plan d'intégration des PRCE dans le corps des agrégés (même service, même travail, même durée d'études : rien ne justifie plus la distinction après dix ans d'enseignement dans le sup). En conclusion, une copie intéressante mais à améliorer concernant les salaires. Nous attendons vos réactions concernant ces propositions et votre participation active et massive aux actions de la rentrée pour obtenir une véritable hausse salariale. Après l'épisode de la loi El Khomri et le mépris gouvernemental affiché envers l'avis largement majoritaire, notre détermination à se faire respecter doit s'affirmer avec encore plus de force et de solidarité dès cette rentrée ! ●

Sur une carrière type de quarante ans, la revalorisation proposée est largement insuffisante et ne correspond pas aux années d'études supplémentaires.

de tous les fonctionnaires afin de rattraper des années de blocage et de perte de pouvoir d'achat : - 25 % en trente ans, soit trois mois de salaire perdus chaque année !

Compte tenu des fluctuations des évolutions de la grille d'un échelon à l'autre (en valeur et durée), seul un calcul moyen est instructif et permet de se dégager des effets de communication trompeurs... Or, sur une

4. Création d'une classe exceptionnelle :

elle sera notamment ouverte aux enseignants du supérieur mais contingente à 10 % des effectifs du corps. De plus, cette classe sera séparée en deux parties : la première offrira un gain modeste de 9 points d'indice pour les certifiés par rapport à la fin de la nouvelle hors-classe, et un gain nul pour les agrégés ! Seule la deuxième par-

Carrières et rémunérations

Certifiés (montée en puissance de 2017 à 2020)		Agrégés (montée en puissance de 2017 à 2019)																																																																															
<p>Grille cible 2020 (proposition MEN incluant les 9 points d'indice de conversion de l'3 de la PESR)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Classe normale</th> <th>Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues</th> <th>Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Echelon</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1 (stagier)</td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>3</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>4</td><td>2</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>2,5</td><td>6</td></tr> <tr><td>6</td><td>3*</td><td>8,5</td></tr> <tr><td>7</td><td>3</td><td>11,5</td></tr> <tr><td>8</td><td>3,5*</td><td>14,5</td></tr> <tr><td>9</td><td>4</td><td>18</td></tr> <tr><td>10</td><td>4</td><td>22</td></tr> <tr><td>11</td><td></td><td>26</td></tr> </tbody> </table>		Classe normale	Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues	Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon	Echelon			1 (stagier)	1		2	1	1	3	2	2	4	2	4	5	2,5	6	6	3*	8,5	7	3	11,5	8	3,5*	14,5	9	4	18	10	4	22	11		26	<p>Grille cible 2019 (proposition MEN incluant les 9 points d'indice de conversion de l'3 de la PESR)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Classe normale</th> <th>Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues</th> <th>Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Echelon</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1 (stagier)</td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>3</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>4</td><td>2</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>2,5</td><td>6</td></tr> <tr><td>6</td><td>3*</td><td>8,5</td></tr> <tr><td>7</td><td>3</td><td>11,5</td></tr> <tr><td>8</td><td>3,5*</td><td>14,5</td></tr> <tr><td>9</td><td>4</td><td>18</td></tr> <tr><td>10</td><td>4</td><td>22</td></tr> <tr><td>11</td><td></td><td>26</td></tr> </tbody> </table>		Classe normale	Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues	Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon	Echelon			1 (stagier)	1		2	1	1	3	2	2	4	2	4	5	2,5	6	6	3*	8,5	7	3	11,5	8	3,5*	14,5	9	4	18	10	4	22	11		26
Classe normale	Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues	Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon																																																																															
Echelon																																																																																	
1 (stagier)	1																																																																																
2	1	1																																																																															
3	2	2																																																																															
4	2	4																																																																															
5	2,5	6																																																																															
6	3*	8,5																																																																															
7	3	11,5																																																																															
8	3,5*	14,5																																																																															
9	4	18																																																																															
10	4	22																																																																															
11		26																																																																															
Classe normale	Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues	Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon																																																																															
Echelon																																																																																	
1 (stagier)	1																																																																																
2	1	1																																																																															
3	2	2																																																																															
4	2	4																																																																															
5	2,5	6																																																																															
6	3*	8,5																																																																															
7	3	11,5																																																																															
8	3,5*	14,5																																																																															
9	4	18																																																																															
10	4	22																																																																															
11		26																																																																															
<p>Analyse comparative hors conversion prime-points</p> <p>Gain d'indice 2020/2015 et durée de ce gain pour une carrière au choix.</p> <table border="1"> <tbody> <tr><td>32 (3 mois) et 5 (9 mois)</td><td>0</td></tr> <tr><td>7 (6 mois) et -6 (1,5 ans)</td><td>6</td></tr> <tr><td>9 (1,5 ans) et 0 (1 an)</td><td></td></tr> <tr><td>16 (2 ans) et -12 (1 an)</td><td></td></tr> <tr><td>15 (2 ans) et -21 (1 an)</td><td></td></tr> <tr><td>17 (3 ans) et -19 (6 mois)</td><td></td></tr> <tr><td>14 (3,5 ans) et -31 (6 mois)</td><td></td></tr> <tr><td>8</td><td></td></tr> <tr><td>6</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>Gain moyen d'indice si carrière type de 28 ans : 5,57</p>		32 (3 mois) et 5 (9 mois)	0	7 (6 mois) et -6 (1,5 ans)	6	9 (1,5 ans) et 0 (1 an)		16 (2 ans) et -12 (1 an)		15 (2 ans) et -21 (1 an)		17 (3 ans) et -19 (6 mois)		14 (3,5 ans) et -31 (6 mois)		8		6		<p>Analyse comparative hors conversion prime-points</p> <p>Gain d'indice 2019/2015 et durée de ce gain pour une carrière au choix.</p> <table border="1"> <tbody> <tr><td>62 (3 mois) et 5 (9 mois)</td><td>0</td></tr> <tr><td>7 (6 mois) et -28 (1,5 ans)</td><td>-22</td></tr> <tr><td>9 (1,5 ans) et -23 (1 an)</td><td></td></tr> <tr><td>16 (2 ans) et -26 (1 an)</td><td></td></tr> <tr><td>15 (2 ans) et -34 (1 an)</td><td></td></tr> <tr><td>17 (3 ans) et -33 (6 mois)</td><td></td></tr> <tr><td>14 (3,5 ans) et -35 (6 mois)</td><td></td></tr> <tr><td>8</td><td></td></tr> <tr><td>0</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>Gain moyen d'indice si carrière type de 28 ans : 6,97</p>		62 (3 mois) et 5 (9 mois)	0	7 (6 mois) et -28 (1,5 ans)	-22	9 (1,5 ans) et -23 (1 an)		16 (2 ans) et -26 (1 an)		15 (2 ans) et -34 (1 an)		17 (3 ans) et -33 (6 mois)		14 (3,5 ans) et -35 (6 mois)		8		0																																											
32 (3 mois) et 5 (9 mois)	0																																																																																
7 (6 mois) et -6 (1,5 ans)	6																																																																																
9 (1,5 ans) et 0 (1 an)																																																																																	
16 (2 ans) et -12 (1 an)																																																																																	
15 (2 ans) et -21 (1 an)																																																																																	
17 (3 ans) et -19 (6 mois)																																																																																	
14 (3,5 ans) et -31 (6 mois)																																																																																	
8																																																																																	
6																																																																																	
62 (3 mois) et 5 (9 mois)	0																																																																																
7 (6 mois) et -28 (1,5 ans)	-22																																																																																
9 (1,5 ans) et -23 (1 an)																																																																																	
16 (2 ans) et -26 (1 an)																																																																																	
15 (2 ans) et -34 (1 an)																																																																																	
17 (3 ans) et -33 (6 mois)																																																																																	
14 (3,5 ans) et -35 (6 mois)																																																																																	
8																																																																																	
0																																																																																	
<p>Grille cible 2020 (proposition MEN incluant les 9 points d'indice de conversion de l'3 de la PESR)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Hon classe</th> <th>Durée</th> <th>Durée cumulée pour entrer dans l'échelon</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Echelon</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>2,5</td><td>4</td></tr> <tr><td>4</td><td>2,5</td><td>6,5</td></tr> <tr><td>5</td><td>3</td><td>9</td></tr> <tr><td>6</td><td>3</td><td>12</td></tr> <tr><td>7</td><td></td><td>15</td></tr> </tbody> </table>		Hon classe	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon	Echelon			1	2		2	2	2	3	2,5	4	4	2,5	6,5	5	3	9	6	3	12	7		15	<p>Grille cible 2019 (proposition MEN incluant les 9 points d'indice de conversion de l'3 de la PESR)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Hon classe</th> <th>Durée</th> <th>Durée cumulée pour entrer dans l'échelon</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Echelon</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>2</td><td>4</td></tr> <tr><td>4</td><td>3</td><td>7</td></tr> <tr><td>5</td><td>3</td><td>10</td></tr> <tr><td>6</td><td>3</td><td>13</td></tr> <tr><td>7</td><td></td><td>16</td></tr> </tbody> </table>		Hon classe	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon	Echelon			1	2		2	2	2	3	2	4	4	3	7	5	3	10	6	3	13	7		16																								
Hon classe	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon																																																																															
Echelon																																																																																	
1	2																																																																																
2	2	2																																																																															
3	2,5	4																																																																															
4	2,5	6,5																																																																															
5	3	9																																																																															
6	3	12																																																																															
7		15																																																																															
Hon classe	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon																																																																															
Echelon																																																																																	
1	2																																																																																
2	2	2																																																																															
3	2	4																																																																															
4	3	7																																																																															
5	3	10																																																																															
6	3	13																																																																															
7		16																																																																															
<p>Condition d'accès à la HC : 9' CN + 2 ans d'ancienneté - Maintien des flux actuels</p>		<p>Condition d'accès à la HC : 9' CN + 2 ans d'ancienneté - Maintien des flux actuels</p>																																																																															
<p>Conditions d'accès à la classe exceptionnelle et remarques</p> <p>Classe limitée à 10% de l'effectif du corps</p> <p>20% des promoteurs ont un parcours très méritant (doivent être au 7^e HC)</p> <p>80% des promoteurs ont exercé certaines fonctions dont l'enseignement sup (doivent être au moins au 3^e HC)</p> <p>Seul 20% du grade accède à l'échelle A</p>		<p>Conditions d'accès à la classe exceptionnelle et remarques</p> <p>Classe limitée à 10% de l'effectif du corps</p> <p>20% des promoteurs ont un parcours très méritant (doivent être au 7^e HC)</p> <p>80% des promoteurs ont exercé certaines fonctions dont l'enseignement sup (doivent être au moins au 3^e HC)</p>																																																																															