

<https://47.snuipp.fr/Retour-sur-la-reunion-bilaterale-chantier-de-reforme-des-retraites-avec-la-DGRH>



Retour sur la réunion bilatérale « chantier de réforme des retraites » avec la DGRH

- Société - Les Retraites en question - Archives 2019-2020 -

Date de mise en ligne : samedi 29 février 2020

Dernière mise à jour : 29 février 2020

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

Le SNUipp-FSU a été reçu en réunion bilatérale mardi 25 février dans le cadre du « chantier de réforme des retraites »

Sommaire

- [Préambule](#)
- [Une redéfinition du métier](#)
- [Revalorisation](#)
- [Calendrier](#)
- [Alternatives proposées](#)

Préambule

En préalable Le SNUipp-FSU a tenu à rappeler **la nécessité d'une augmentation conséquente des salaires de toutes et tous, indépendamment de toute réforme des retraites**. Le contexte du gel du point d'indice depuis 10 ans et la perte massive de pouvoir d'achat qu'il avait engendré renforce le déclassement salarial des enseignant-es tant par rapport aux autres fonctionnaires qu'aux enseignant-es des autres pays de l'OCDE ou de l'Union européenne. Pour le SNUipp-FSU, toutes ces raisons imposent une revalorisation indiciaire des grilles, un déroulement de carrière plus rapide avec un passage automatique à la hors-classe et un doublement de l'ISAE combiné à la création d'une indemnité d'équipement d'un montant équivalent.

En tout état de cause, **la revalorisation ne doit pas être liée à des contreparties**.

Une redéfinition du métier

Le ministère lie ses propositions de revalorisation à une redéfinition du métier, notamment avec des mesures de « ressources humaines » autour des différents ateliers en discussion (missions, gestion des parcours professionnels, collectifs pédagogiques et formation).

Ces mesures peuvent être diverses et sont très imprécises.

Pour tenter de répondre à notre demande de libre utilisation des 108h par les équipes et de suppression des APC, **le ministère serait prêt à envisager ainsi une redéfinition de la ventilation actuelle des 108 heures**. Il se dit en recherche d'une amélioration des conditions d'exercice des enseignant-es pour l'inclusion des élèves en situation de handicap mais sans créer de moyens dédiés. Comme réponse aux difficultés de remplacement, (seulement 83% des absences de courte durée sont remplacées actuellement contre 92% en 2010) il prévoit une **montée en charge de la formation continue en dehors du temps scolaire**. Il propose ainsi qu'une journée soit attribuée à chaque enseignant-e pour commencer, comme de placer des formations statutaires, celles liées à la direction d'école ou à la préparation au Cafipemf, **sur les vacances scolaires**. Par contre, **il se refuse à toute augmentation du nombre**

de postes consacrés à la mission de remplacement.

Revalorisation

Les 4 scénarios du ministère utiliseraient plus de la moitié de l'enveloppe des 500 millions pour 2021. La création de la « prime d'attractivité du métier » concernerait au mieux 74% des enseignant-es. Le ministère ne dévoile pas le montant précis qui y serait affecté ni celui consacré aux formations hors temps scolaires rémunérées 120 € bruts la journée ou aux heures supplémentaires du second degré pour le remplacement des absences de courte durée.

Calendrier

Le ministère maintient un calendrier sur quasiment **20 ans** avec comme cible **le départ en retraite des générations nées à partir de 1975, soit 2037 au plus tôt**, à raison de 500 millions supplémentaires annuels. Il envisage par ailleurs une augmentation des ratios d'accès à la hors-classe pour 2021 ainsi qu'une répartition différente des viviers de la classe exceptionnelle pour abonder le 2e vivier accessible aux seul-es enseignant-es étant au dernier échelon de la hors-classe. Il entend conditionner l'accès à ces grades et notamment la classe exceptionnelle, « au mérite », source d'inégalités de carrière.

Alternatives proposées

Le SNUipp-FSU a ébauché lui une utilisation bien différente de la somme de 10 milliards envisagée. Il s'agit de resserrer sur seulement quelques années le calendrier prévu et **de revaloriser de 150 points d'indices (700€ brut) les grilles en début de carrière et 100 points (470€ bruts) en fin de carrière**. Additionné à un **doublement de l'ISAE** et à la **création d'une indemnité d'équipement**, ce scénario alternatif permettrait de réellement revaloriser tous les enseignant-es sur un laps de temps réaliste et répondrait à l'urgence de cette revalorisation. Il permettrait de se rapprocher fortement de la moyenne européenne des salaires après 15 ans de carrière qui s'élève à 3 600 euros bruts.

Post-scriptum :

A la suite des réunions bilatérales avec chaque organisation syndicale représentée au CTMEN, le ministère organisera une nouvelle réunion multilatérale mi-mars avec des propositions affinées et précisées.