

<https://47.snuipp.fr/Socle-Revalorisation-minimale>



# « Socle » : Revalorisation minimale

- À suivre -

Date de mise en ligne : vendredi 10 février 2023

Dernière mise à jour : 17 février 2023

---

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

---

**Le ministère scinde son projet de revalorisation en deux parties : « socle » et « pacte ».**  
**Le « socle » concernerait tout le monde ou presque.**  
**Le « pacte » concernerait des heures effectuées en plus.**

## **Cet article analyse les propositions du ministère pour la partie « socle ».**

---

### **Sommaire**

- [Objectifs du ministère](#)
- [1. Augmentation de la part indemnitaire](#)
- [2. Reprise de l'expérience professionnel](#)
- [3. Amélioration de la progression \(...\)](#)
- [4. Amélioration de la rémunération \(...\)](#)

### **Objectifs du ministère**

L'objectif affiché est de « relever les rémunérations en moyenne de 10% par rapport à 2020 pour contribuer à restaurer l'attractivité du métier enseignant et reconnaître l'engagement des enseignant-es ».

Le ministère dispose d'un budget de 1 905 M€ en année pleine, soit 635 M€ portés au budget 2023 pour une revalorisation à compter du 1er septembre 2023.

#### **Calendrier de concertation avec les syndicats :**

- Mardi 24 janvier : 1re réunion sur le socle
- Mardi 7 février : 1re réunion sur les mesures au titre du pacte
- Mercredi 15 février : 2e réunion sur le socle
- Lundi 6 mars : 2e réunion sur le pacte
- Lundi 13 mars : Séance de synthèse des travaux

#### **Le ministère identifie 4 leviers :**

1. L'augmentation de la part indemnitaire
2. La reprise de l'expérience professionnelle des reçu-es au concours
3. L'amélioration de la progression de carrière
4. L'amélioration de la rémunération des contractuel-les

# 1. Augmentation de la part indemnitaire

Pour le ministère, ce levier est censé toucher tous les personnels, tout en étant ajustable tout au long de la carrière selon des objectifs déterminés : favorisation des débuts de carrière, prise en compte des stagiaires, progression sur toute la classe normale, ouverture à la hors classe et à la classe exceptionnelle.

**Les propositions du ministère faites le 24 janvier, corrigées le 15 février :**

- Élargissement du versement de la prime d'attractivité aux stagiaires PE et PsyEN.
- Augmentation et élargissement de la prime d'attractivité pour les titulaires.
- Augmentation de l'ISAE (mesure absente le 24 janvier).
- **ISAE :**  
Initialement, le ministère ne voulait pas augmenter l'ISAE. Finalement, il propose de la passer de 1200 € à 2000 € brut/an.  
Mais l'enveloppe budgétaire étant "contrainte", cela impactera à la baisse l'augmentation de la prime d'attractivité présentée le 24 janvier.  
Nous demandons le doublement de l'ISAE et son indexation sur le point d'indice, on n'y est pas encore, mais c'est une avancée.  
Pour les collègues ne percevant pas l'ISAE, ce sera leur indemnité de fonction qui sera revalorisée du même montant (+ 800 €). Nous avons demandé au ministère de bien lister l'ensemble des personnels exclus de l'ISAE en rappelant notre mandat d'ISAE pour toutes et tous.
- **Prime d'attractivité :**  
Deux scénarios sont proposés par le ministère :
  - **Scénario A :**  
Revalorisation des stagiaires et des titulaires dans la Classe Normale et les deux premiers échelons de la Hors-Classe.  
Soit 72 % des titulaires, jusqu'à 26 ans de carrière.
  - **Scénario B :**  
Extension de la revalorisation à l'ensemble des stagiaires et des titulaires (Classe Normale, Hors-Classe et Classe Exceptionnelle).  
Soit 100 % des titulaires, jusqu'à 43 ans de carrière.

Pour les stagiaires, cette prime d'attractivité vient en remplacement de la prime Grenelle instaurée en septembre 2022. Contrairement à cette dernière, elle sera perçue à taux plein même pour les stagiaires en "demi enseignement".

**Le point de vue de la FSU-SNUipp :**

En ne proposant que des mesures indemnitaires et en refusant de s'atteler à la refonte de la grille, le ministère ne répond pas à notre exigence de revalorisation indiciaire pour toutes et tous, avec des mesures immédiates de rattrapage des pertes subies.

Une revalorisation de 10%, en moyenne, ne rattraperait même pas la perte salariale annuelle subie depuis 2011, évaluée à un salaire mensuel. Pire, la moyenne de 10% de revalorisation prend en compte toutes les mesures actées depuis 2020 (prime d'attractivité, prime informatique, et revalorisation du point d'indice de 3,5%).

Le scénario A qui ne bénéficierait qu'à une partie des enseignant-es (stagiaires et titulaires jusqu'aux deux premiers échelons de la hors classe) est inacceptable en l'état.

L'extension de la revalorisation à l'ensemble de la carrière comme le propose le scénario B se traduit par un gain

mensuel très minime à compter du 3e échelon de la hors classe et dans la classe exceptionnelle, ce qui n'est pas acceptable.

Il est à noter que les deux scénarios du ministère ajoutent à la classe exceptionnelle un 5e échelon qui n'existe pas aujourd'hui : la Classe Exceptionnelle se termine actuellement par un échelon spécial comprenant trois chevrons avec un indice terminal à 972.

Les deux hypothèses du ministère révèlent surtout un vrai tassement de la carrière, ce qui n'est pas sans poser problème en termes d'attractivité.

Pour conserver l'amplitude actuelle sur l'ensemble de la carrière, cela devrait se traduire par une rémunération nette de 3 489 € au 7e échelon de la hors classe et de 3 775 € au futur « 5e échelon » de la classe exceptionnelle.

La FSU-SNUipp continue de porter sa revendication légitime de 300 € pour toutes et tous.

Ces premières propositions sont bien loin du « choc d'attractivité » promis par le ministère. La France, déjà à la traîne dans les comparaisons internationales sur la rémunération des enseignant-es du primaire, ne comblera pas son retard.

(Salaires bruts moyens dans l'UE 22 : 2 764 € en début de carrière, 3 758 € après 15 ans d'ancienneté, 4 583 € en fin de carrière / Source : OCDE, Regards sur l'éducation 2022)

## 2. Reprise de l'expérience professionnelle des reçu-es au concours

Les propositions du ministère faites le 24 janvier :

- Reclassement de tous-tes les lauréat-es aux concours en reprenant 2/3 de leur expérience professionnelle antérieure  
Ce dispositif qui existe déjà pour le 3e concours serait étendu aux concours externe et interne.
- Suppression de la clause de non interruption des services d'un an et relèvement du ratio de reprise pour les ancien-nes contractuel-les

**Le point de vue de la FSU-SNUipp :**

L'alignement à tous-tes les reçu-es aux concours d'une mesure bénéficiant déjà aux lauréat-es du 3e concours est une bonne chose : elle permet de prendre en compte la réalité du corps enseignant avec une date d'entrée dans le métier plus tardive et après une première carrière.

Pour la FSU-SNUipp, le reclassement doit mieux prendre en compte les expériences professionnelles antérieures : prise en compte de toute l'ancienneté sans distinction de grade, de catégorie ou de versant pour les agent-es de la Fonction publique, prise en compte de toute la carrière effectuée dans le secteur privé en cas de réussite au concours externe et au 3e concours.

## 3. Amélioration de la progression de carrière

Les propositions du ministère faites le 24 janvier, précisées le 15 février :

- **Accès à la Hors-Classe :**  
Amélioration du passage à la hors classe en relevant le ratio d'accès de 18% à 23% en 2025 ce qui devrait

permettre d'accéder à la hors classe 1 an 1/2 plus tôt.

La FSU a rappelé que le barème devait permettre de préserver l'ancienneté et de faire passer au plus vite les PE actuellement au 11e et 10e échelons.

Par ailleurs, augmenter le nombre de promus à la HC doit aussi engendrer un plus grand passage à la CE. La FSU a défendu la mise en place pour la classe exceptionnelle d'un ratio promu/promouvables, plus favorable qu'un contingentement sur deux viviers.

• **Accès à la Classe Exceptionnelle :**

- Élargissement de l'accès à la classe exceptionnelle en augmentant les taux de contingentements pour aller de 10,5 % à la rentrée 2023 jusqu'à 13,5 % à la rentrée 2026.  
Nous avons rappelé qu'aujourd'hui il y a toujours des pertes de promotion sur ce grade.
- Linéarisation de l'accès à l'échelon spécial  
Celui-ci sera intégré à la grille de la classe exceptionnelle avec avancement automatique.

**Le point de vue de la FSU-SNUipp :**

- Les propositions sur l'amélioration du déroulé de carrière répondent pour partie à nos mandats.
- Le relèvement du ratio d'accès à la hors classe doit permettre de garantir le principe d'un déroulé de carrière sur au moins deux grades, comme s'y était engagé le ministère. Il doit pouvoir aussi permettre de reconstituer des « stocks » de personnels aux derniers échelons du grade pour ne plus perdre de possibilités de promotions à la classe exceptionnelle (actuellement faute de PE en nombre suffisant aux 6e et 7e échelons de la HC, des promotions au titre du vivier 2 de la CEx sont perdues).
- Pour la FSU-SNUipp, le taux affiché doit être atteignable et suivi d'une amélioration effective des déroulements de carrière. Le ministère a confirmé que le ratio de 18% n'avait pas été atteint en 2022.
- La proposition de l'élargissement de l'accès à la classe exceptionnelle tend vers notre demande de son accès à toutes et tous. En cela, l'augmentation de son contingentement au-delà de 10% du corps peut être regardé comme une première étape.
- Enfin, la proposition de linéariser l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle et de l'intégrer au déroulé de la classe exceptionnelle sans contingentement reprend notre revendication d'accès de toutes et tous à l'échelon terminal. Mais cette proposition ne doit pas conduire à réduire l'indice atteignable en fin de carrière.

## 4. Amélioration de la rémunération des contractuel-les

**Les propositions du ministère faites le 24 janvier :**

- Revalorisation de 1 600€ brut annuels

**Le point de vue de la FSU-SNUipp :**

Si des efforts doivent être engagés sur la rémunération et les conditions de travail des contractuel-les, les propositions ne peuvent être déconnectées d'une vision d'ensemble des objectifs du ministère. La recherche d'attractivité pour les contractuel-les ne doit pas se faire au détriment des titulaires, tout comme elle ne doit pas se traduire par la favorisation d'une entrée dans le métier par la voie contractuelle.

*Post-scriptum :*

**Les premières propositions avancées par le ministère conjuguent des augmentations indemnitaires et des mesures de déroulement de**

carrière.

Les mesures indemnitaires sont bien en-deçà de ce que nous attendons d'une revalorisation pour toutes et tous, à commencer par l'impasse faite sur toute discussion concernant la grille indiciaire.

Les mesures sur l'amélioration des carrières reprennent partiellement certaines revendications que nous portons.

Mais, il est à noter que les instituteur-trices – tout comme les AESH – sont les grands oublié-es de la séquence. Le ministère n'a d'ailleurs pas répondu à nos interrogations les concernant.