

<https://enseignants.se-unsa.org/Remunerations-un-socle-qui-ne-solde-pas-les-comptes>



Enseignants de l'Unsa

Rémunérations : un socle qui ne solde pas les comptes

- Concertation attractivité et rémunération -

Date de mise en ligne : jeudi 20 avril 2023

Copyright © ENSEIGNANTS DE L'UNSA - Tous droits réservés

Grenelle aura déçu. Le socle, bien que plus équitable, n'a pas l'assise suffisante pour répondre à l'ensemble des attentes légitimes des personnels.

Le SE-Unsa, par ses propositions concrètes, a fait évoluer les mesures du socle pour un rééquilibrage entre tous les personnels, notamment en imposant l'idée de revaloriser l'Isae et l'Isoe ainsi que l'indemnité de fonction des personnels n'en bénéficiant pas. Les avancées sur le déroulement de carrières sont substantielles. Pour autant, la promesse de 10% d'augmentation inconditionnelle pour tous n'est pas tenue et la revendication de revalorisation du point d'indice demeure.

Revalorisation Isae/Isoe

Le SE-Unsa a fini par être en partie entendu sur sa revendication de triplement de l'Isae et de doublement de l'Isoe. Ces deux indemnités seront portées à 2 550 € bruts annuels (+ 1 350 € pour le 1er degré, + 1 294 € pour le 2d degré). Une augmentation équivalente est prévue des indemnités de fonctions des CPE, PsyEN, professeurs documentalistes (et toutes les autres missions qui ne perçoivent pas l'Isae/Isoe).

Par rapport au projet initial, ce ne sont plus seulement les premières moitiés de carrière qui bénéficieront d'une augmentation de rémunération mais bien l'ensemble de la profession depuis l'année de stage jusqu'à la fin de carrière. Cependant, cela ne représente pas 10 % pour tous.

Le SE-Unsa a été entendu sur la demande de revalorisation de la part variable de l'Isoe pour les classes de de 1re et de terminale et de 2e année de CAP.

D'un montant initial de 938 € bruts/an, elle est alignée sur celle des professeurs principaux exerçant dans les classes de 3e de collèges et les classes de divisions terminales des lycées professionnel soit un montant de 1 476 € bruts/an.

Augmentation de la prime d'attractivité

La prime d'attractivité augmentera moins que dans les projets initiaux présentés par le ministère. Elle concernera les échelons 2 à 7. Les montants des échelons 8 et 9 resteront inchangés.

Exemples :

- Pour l'échelon 7, elle sera augmentée de 513 € nets/an soit un montant total de 1 282 € nets/an.
- Pour l'échelon 5, elle sera augmentée de 1 521 € nets/an soit un montant total de 2 461 € nets/an.

Désormais, en réponse aux demandes du SE-Unsa portées depuis 2020 et la réforme de la formation initiale, les stagiaires bénéficieront également de la prime d'attractivité et ce, quelle que soit leur quotité d'exercice.

La prime d'attractivité des contractuels sera elle-aussi revalorisée de 300 € bruts/an.

[>> 1er degré : retrouvez le tableau récapitulatif de la revalorisation indemnitaire](#)

[>> 2d degré : retrouvez le tableau récapitulatif de la revalorisation indemnitaire](#)

Un classement plus avantageux de stagiaires

Les stagiaires verront désormais leurs services antérieurs pris en compte pour les 2/3 et ce, quel que soit le concours obtenu.

Par exemple, pour des stagiaires reclassés au 3e échelon, cela représentera un gain net de 223 € nets/mois par

rapport à des stagiaires rémunérés au premier échelon sans reclassement.

De plus, la clause de non-interruption des services sera supprimée, ce qui améliorera sensiblement les conditions de reclassement des lauréats de concours.

Des carrières plus fluides

Le SE-Unsa a défendu l'accélération des déroulements de carrière. Le ministère prévoit des améliorations pour les grades suivants :

- hors-classe : avec une augmentation des taux de promotions à la hors-classe, le ministère propose que le ratio promus/promouvables atteigne progressivement de 21 % en 2023, 22 % en 2024 et 23 % en 2025, soit 15 200 promotions supplémentaires cumulées sur 2023-2025. Cette mesure doit permettre d'accéder un an plus tôt en moyenne à la hors-classe.
- classe exceptionnelle : le contingentement sera relevé pour passer à 10,5 % du corps en 2023.

L'augmentation de ce contingentement ne permet néanmoins pas de limiter la chute drastique programmée du nombre de promotions en 2024 (de 14 265 à 6 726 tous corps confondus).

Il a donc décidé de transformer la classe exceptionnelle en un troisième grade accessible à tous sur le même schéma que la hors classe avec un taux de ratio promouvables/promus.

En effet, le maintien du contingentement contraindrait à attendre que des places se libèrent à la classe exceptionnelle pour que de nouveaux collègues puissent y accéder, à la différence d'un taux de promotions qui définit un pourcentage de promotions par rapport au nombre de promouvables.

L'accès actuel à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle entrera dans une logique ordinaire d'avancement à l'ancienneté dès 2023.