

<https://enseignants.se-unesa.org/Revalorisation-2021-une-premiere-marche-qui-en-appelle-d-autres>



Revalorisation 2021 : une première marche qui en appelle d'autres

- Fil d'actu -

Date de mise en ligne : lundi 16 novembre 2020

Copyright © ENSEIGNANTS DE L'UNSA - Tous droits réservés

Après deux réunions de concertation, le ministre a présenté aux organisations syndicales lundi 16 novembre ses arbitrages sur la répartition des 400 millions d'euros dédiés à la revalorisation 2021. Si le SE-Unsa prend acte des améliorations apportées aux premiers projets, il continue de demander de la visibilité sur la Loi de programmation. Pour le SE-Unsa, cette Loi de programmation est indispensable pour construire la revalorisation des carrières dans leur ensemble.

Répartition de l'enveloppe

La Loi de finances 2021 prévoit une enveloppe de 400 millions d'euros pour la revalorisation. Elle prévoit également que ces mesures qui entreront en vigueur en cours d'année représentent 500 millions en année pleine*. Pour 2021, cette enveloppe sera ventilée selon quatre axes :

- Prime d'attractivité pour les début et milieu de carrière : 173 millions d'euros
- Prime d'équipement informatique : 178 millions d'euros
- Mesures catégorielles (dont la direction d'école) : 45 millions d'euros
- Amélioration des ratios hors-classe : 4 millions d'euros

Détails des mesures

> Prime d'attractivité

L'arbitrage rendu par le ministre est l'aménagement de l'un des 4 scénarios présenté lors des concertations (enseignants.se-unsa.org/Remuneration-enfin-des-perspectives-pour-2021). Ainsi, la prime d'attractivité sera identique pour tous les corps enseignants, CPE et PsyEN. Versée à partir de mai 2021, elle ira de 100 Euros nets par mois pour la première tranche (échelon 2) à 36 Euros nets par mois (échelons 6 et 7) pour les dernières tranches.

Cette prime sera modulable et dégressive en changeant d'échelon.

Pour le SE-Unsa, ces montants 2021 amorcent une correction des trop faibles rémunérations des enseignants, CPE et PsyEN au grade de la classe normale, notamment au début de la carrière. Il faudra d'autres marches pour sortir de la situation où les enseignants et assimilés connaissent des salaires qui mettent plus de 20 ans à les placer à l'abri des préoccupations de fin de mois.

Pour le SE-Unsa, un travail sur le premier échelon et un accroissement pluriannuel de cette prime d'attractivité doit permettre d'offrir rapidement un premier salaire de 2 000 Euros net par mois et concerner toute la classe normale.

Pour le SE-Unsa, il faut en parallèle construire une accélération de la totalité de la carrière. Le passage au deuxième grade, la hors-classe, doit être plus rapide. La classe exceptionnelle, troisième grade, doit être élargie pour devenir une perspective pour tous. Ainsi, l'annonce d'une augmentation du taux de passage à la hors-classe de 17 % à 18 % des promouvables est un signe positif à poursuivre dès 2022 pour atteindre 20 % à court terme.

[>> Voir les montants de la prime d'attractivité](#)

> Prime d'équipement informatique

S'agissant de la prime d'équipement informatique, son montant sera de 150 Euros nets. Elle sera payée tous les ans avec le salaire de mars.

Le SE-Unsa a été entendu pour la prise en compte des PsyEN parmi les bénéficiaires mais il dénonce la mise à

l'écart des professeurs documentalistes et CPE renvoyés à une mise à disposition de matériel par les établissements.

Pour le SE-Unsa, cette prime devra concerner tout le monde et être améliorée, dans le cadre pluriannuel.

> Direction d'école

Le ministre confirme que 21 millions d'euros sur l'enveloppe catégorielle de 45 millions sont réservés à l'amélioration de la rémunération des directeurs d'école sans précisions sur la répartition pour l'instant.

Concernant d'autres mesures prévues au budget 2021, les décharges des écoles de 1 à 3 classes actuellement de droit mais non financées le seraient par des postes dédiés pour environ 900 équivalents temps plein (ETP) et que des décharges supplémentaires sur d'autres groupes seront attribués pour 600 ETP. Ce sont des réunions à venir qui devront préciser les catégories d'écoles concernées.

Pour le SE-Unsa, là encore, il faut dépasser la logique des avancées arrachées une à une pour dégager un plan global d'amélioration. Les directrices et directeurs d'école ont besoin de soutien immédiat et de perspectives consolidées pour sortir d'une situation intenable constatée déjà bien avant la crise sanitaire.

> Enseignants, CPE et PsyEN contractuels

Le SE-Unsa avait demandé que la revalorisation 2021 concerne également les personnels contractuels ; il regrette que les montants soient limités (54 Euros nets par mois au maximum). Sur ce dernier point comme sur les précédents, les décisions pour 2021 ont besoin de s'inscrire dans une perspective pluriannuelle.

L'avis du SE-Unsa

Pour le SE-Unsa, des améliorations ont été apportées aux premiers projets présentés en octobre mais des écueils et des manques demeurent. Alors que l'École a besoin de retrouver optimisme et attractivité, l'absence de visibilité sur une montée en charge au-delà de 2021 empêche les personnels de se projeter ensemble sur l'indispensable revalorisation complète des carrières et la correction des écarts de rémunération.

Le SE-Unsa poursuit également son action pour que la rémunération des AESH connaisse vite une amélioration pour celles et ceux qui n'ont qu'un salaire de 760 Euros en moyenne.

Le SE-Unsa sait que le rattrapage des retards accumulés ne peut se concevoir sur un seul budget, qui plus est, en période de crise sanitaire et économique. Néanmoins, et justement parce que l'École démontre encore son rôle central pour que notre pays affronte les crises multiples et de long cours, y compris la remise en cause des valeurs de la République, il est urgent de donner des perspectives collectives budgétairement consolidées.

* Mieux comprendre : pourquoi parle-t-on de 400 millions ou de 500 millions d'euros par an ?

Les mesures annoncées pour 2021 ne prendront pas toutes effet au 1er janvier. Par exemple, les primes d'attractivité ne devraient pas débuter avant mai. Par conséquent, l'enveloppe budgétaire nécessaire pour 2021 sera inférieure à celle qu'il faudrait pour une année pleine. À partir de 2022 ce seront donc bien 500 millions par an qui seront alloués pour la pérennité des futures mesures.