

**Revalorisation au 1/9/2023 des salaires des enseignants, CPE et directeurs sous statut d'emploi, titulaires ou contractuels :
Beaucoup de participants mais peu de gagnants, comme au loto !**

Nicolas GILOT et Jean-Pierre NAULIN ont représenté FO dans le groupe de travail du CSA Ministériel, convoqué le 3 mai 2023.

Le 3 mai 2023 la DGER et le SRH ont présenté aux organisations syndicales de l'enseignement agricole la déclinaison du projet Macron / Pap Ndiaye sur la « revalorisation » des salaires via le « socle » et le « pacte ».

Plutôt un cours magistral qu'un groupe de travail ! Tout est déjà écrit et rien n'est réellement négociable. Inviter les organisations syndicales à venir écouter les décisions non négociables prises par le gouvernement : le « dialogue social » version Macron est toujours le même !



Pour gagner un peu plus, il va falloir travailler beaucoup plus ! Sachant que l'enveloppe budgétaire est limitée, beaucoup n'auront que des miettes et se prendront en pleine face les effets de l'inflation.

Comme le gouvernement nous y a habitué, il faut aller vite. Les textes seront présentés pour avis au CSA M (Comité Social d'Administration Ministériel, ex CTM) du 1 juin 2023. Par cette précipitation dans les réformes, le gouvernement veut éviter que nous ayons le temps d'analyser ses errements, manipulations et mensonges pour mieux nous soumettre, nous obliger à passer à autres choses. Il faudrait surtout, être « volontaire » ou contraint à travailler plus pour espérer compenser la perte de pouvoir d'achat (-25% depuis les années 80).

D'emblée notre ministère exclut de toute « revalorisation des autres personnels, techniques ou administratifs, infirmières, AESH et AED, ou encore des contractuels... » Pour FO EA, c'est inacceptable d'autant que la revalorisation prévue pour les enseignants n'en pas une ! C'est ce que nous allons maintenant décrypter.

« Socle », « pacte », une « revalorisation », en trompe l'œil, à 2 étages

« Socle », « Pacte » des mots issus du lexique présidentiel pour tenter de cacher la réalité : les personnels de l'enseignement agricole vont continuer à perdre du pouvoir d'achat. Pour limiter cette perte en euros constants, il va falloir travailler plus ! L'ascenseur salarial est en panne !

Le « 1^{er} étage » de la revalorisation des rémunérations, dite **revalorisation « socle »**, concernera l'ensemble des enseignants et CPE. Ainsi, d'après le président et ses ministres, comparé à 2020, les enseignants gagneraient au 1^{er} septembre 2023 en moyenne 10% de plus. Ce qu'ils veulent nous cacher, c'est que cela inclut l'augmentation du point d'indice de 2022 qui n'était pas une augmentation de salaire mais une compensation très partielle de l'inflation. En fait, à partir de 15 ans de métier, ce sera 4 % d'augmentation en moyenne. Pour les fins de carrière, ce sera 3 % voire moins. C'est très loin de l'inflation !

Le « 2^{ème} étage » de la **revalorisation** est lié à l'exercice de nouvelles missions, dite « **pacte** ». Elle concernera les enseignants et CPE qui le « souhaitent ». Ils « pourront » s'engager dans des « missions nouvelles » au sein d'une liste imposée par le ministère de l'Agriculture.



Lecture: Le salaire brut d'entrée des professeurs certifiés et assimilés (hors primes) est passé de près de 2.3 fois le SMIC en 1980 à environ 1.2 fois le SMIC en 2021. L'inclusion de la prime d'attractivité (depuis 2021, cf. point noir) fait passer le revenu de 1.15x le SMIC à 1.22x le SMIC. Les données prennent en compte l'inflation.
Sources et séries: Lucas Chancel, sur la base de données INSEE, WID.world, Bouzidi et al. (2007).

1^{er} étage : le « socle ». Quelle serait votre « revalorisation » ?

1^{er} pilier du « socle » : un « doublement de l'ISOE » part fixe. En réalité, cela cache une réduction effective de la prime d'attractivité initialement promise : quel bel enfumage pour les collègues en début de carrière !

Le gouvernement a tenu à utiliser l'effet d'annonce du doublement de l'ISOE versée aux enseignants : en passant de 1255€ à 2550€ bruts annuels, soit 92 € nets mensuels pour l'ISOE.

Où est l'arnaque ? Enveloppe contrainte oblige, cela se fera au détriment de l'augmentation antérieurement prévue de la prime d'attractivité, revue à la baisse. Par exemple, elle s'élèverait à +215€ à 5 ans de carrière (au lieu de +258€), à +207€ à 10 ans de carrière (au lieu de +284€), à +139€ à 15 ans de carrière (au lieu de +223€).

Cette prime d'attractivité ne concernera que les 15 premières années de carrière (jusqu'au 7^{ème} échelon soit 1/3 de la carrière seulement) !

Les enseignants et CPE stagiaires pourraient en bénéficier. Pas sûr que cela suffise à rendre nos métiers attractifs...





2^{ème} pilier du « socle » : une revalorisation de la part variable de l'ISOE pour certains professeurs principaux.

L'objectif affiché par le gouvernement est d'aligner le montant versé au titre de l'ISOE part variable perçue par les professeurs principaux, quel que soit le type de classe (hors BTS). Au final, seuls les professeurs principaux des classes de premières et terminales professionnelles et technologiques qui avaient une ISOE part variable plus basse, au motif qu'ils ont aussi une décharge au titre de la coordination de la classe, verront leur ISOE part variable réellement augmenter. La mauvaise foi de l'administration la pousse à déclarer une augmentation de la part variable de l'ISOE de 3,5% alors que celle-ci est liée à l'augmentation du point d'indice du 1^{er} juillet 2022.

Une fois encore, la plupart des enseignants ne percevront rien de plus.

3^{ème} pilier du « socle » : une « revalorisation » de l'indemnité forfaitaire allouée aux CPE et des primes versées aux directeurs et à leurs adjoints.

Pour les chefs d'établissement ainsi que leurs adjoints, afin de compenser l'important surcroît de travail engendré par la mise en œuvre du « Pacte » (sic), comme à l'Éducation Nationale, une prime de 1000 euros bruts annuels (seulement !) devrait leur être versée en guise de « récompense ».

Pour les CPE, leur indemnité forfaitaire serait augmentée probablement dans les mêmes proportions qu'à l'Éducation Nationale à savoir, 1140 euros bruts/an.

4^{ème} pilier du « socle », pour les titulaires uniquement. Hors-classe, classe exceptionnelle et échelon spécial, « adapter » les promotions aux 64 ans de la réforme Macron !

Pour nous faire croire à un déroulement de carrière plus favorable, l'administration annonce que :

- Les taux pro/pro de passage à la hors classe augmenteront progressivement : 21% en 2023, 22% en 2024, 23% en 2025 contre 18% actuellement.
- Le contingent pour l'accès à la classe exceptionnelle sera augmenté en 2023 (sans en préciser le chiffre !);
- Le passage à la classe exceptionnelle ne sera à terme plus limité à 10 % de l'effectif du corps (sans que l'on sache plus précisément comment cela s'organisera). Le ministre de l'Éducation Nationale a déjà expliqué que « le double effet d'un rajeunissement progressif des personnes promues et d'un allongement des carrières aurait fortement limité à terme les possibilités de promotion ». Hé oui ! Comme on sera coincé au boulot 2 ans de plus avec la



réforme des retraites Macron-Borne, il faudra laisser entrevoir des possibilités de promotion pour les plus âgés ! Quel cynisme !

- Dès 2023, l'accès à échelon spécial serait automatique mais la durée de l'avant dernier échelon de la classe exceptionnelle serait fixée à 3 ans au lieu de 2,5 ans maintenant !
- Dès 2024, il n'y aurait plus de fonctions et viviers pour l'accès à la classe exceptionnelle qui ainsi serait accessible à tous.

Mais que cache cette grande bonté ? Un loup...voire plusieurs :

- Le premier rendez-vous de carrière concernera les agents dans la première année du 5^{ème} échelon de la classe normale (à la place de la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon). Ce RDV de carrière permettra à 50% des agents d'obtenir une bonification d'un an dans leur avancement. Sachant qu'à partir de 2023 cette bonification sera désormais la seule possible dans une carrière (celle au 8^{ème} échelon disparaissant). 50% des agents n'auront jamais de bonification !
- Le 2^{ème} RDV de carrière se fera dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon de la classe normale et visera à permettre à l'accès à la hors classe. C'est l'équivalent du 3^{ème} RDV de carrière actuel... donc rien de neuf !
- Le 3^{ème} RDV de carrière concernera les agents qui justifient une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois dans le 4^{ème} échelon de la hors classe afin de guider le chef d'établissement dans l'avis qu'il devra porter sur l'agent pour son passage à la classe exceptionnelle. En clair ce passage à la classe exceptionnelle se jouera sur une inspection à la place de l'investissement sur toute une carrière et/ou dans des missions.

Les 3 possibilités d'amélioration du salaire (et non des primes) vont donc désormais se jouer sur 3 RDV sur toute une carrière. Au final, les déçus seront nombreux !

Le « Pacte » : vous avez faim... votre salaire ne suit plus l'inflation... vous devrez vous contenter d'une seule frite, d'un burger avarié et d'un soda premier prix...

Le « pacte » crée les missions à la carte !

Ces missions seraient rémunérées par la création d'une part fonctionnelle de l'ISOE.

Dans tous les établissements, les enseignants et CPE pourront « choisir » 1, 2 ou 3 ensembles de missions que notre ministère appelle « briques ». Le maximum est porté à 6 en « lycée pro ». Pour l'administration, un enseignant exerce en « lycée pro » dès lors qu'il intervient pour un public de lycéens professionnels... une notion qui mérite d'être expliquée...

Chaque brique serait rémunérée 1250 € brut annuel soit environ 1000€ nets (3750 € brut annuel maximum voire 7500€ en « lycée pro »).

Une « brique », en argot, c'est 1500€ (10 000 francs pour les « vieux » à qui le gouvernement demande généreusement de travailler plus longtemps). Pour l'administration, une « brique » n'est que 1000€ net... on devrait donc parler de « briquettes ».

Chaque personnel concerné aurait le choix de ne prendre que des moitiés de « briques » sans que le total des briques reconstituées ne dépasse 3 voire 6 en lycée pro.



La mission « brique » prioritaire : le remplacement des enseignants absents pour une courte durée

La première « brique » possible et prioritaire s'effectuera sur la base d'un volume horaire annuel de 18h pour les remplacements de courte durée (l'administration ne nous donne aucune définition) des collègues absents.



Mais que se passera-t-il, si à la fin de l'année scolaire l'agent n'a pas pu honorer ses heures faute d'absences de collègues de courte durée ou de disponibilité (un cours nécessitant une préparation, le remplacement n'est pas envisageable à très courte échéance) ? A priori, la somme versée par 1/9^{ème} dès le mois d'octobre lui sera déduite des salaires suivants le mois de juin de l'année scolaire.

Sachez que selon Pap Ndiaye, l'enseignant ne devra effectuer le remplacement que dans sa discipline. Mais quid des heures à faire dans des classes qu'il ne connaît pas ou un niveau voire un champ professionnel où il n'enseigne pas habituellement ? Pour FO EA, c'est une garderie améliorée consistant à boucher les « trous » de l'emploi du temps des élèves puisque les heures perdues dans une discipline ne seront pas toujours rattrapées.

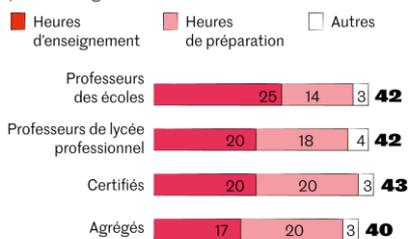
Les autres missions « briques » possibles, appelées « missions complémentaires » :

Un second ensemble de missions « briques » s'effectuera sous la forme d'un « engagement annuel ». Un engagement validé par une lettre de mission... à être corvéable à merci !



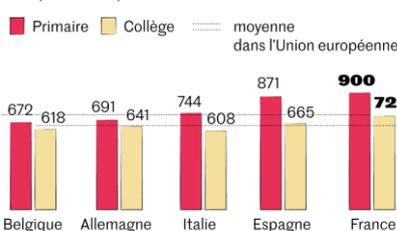
Des semaines de plus de 40 heures

Nombre d'heures hebdomadaires travaillées* par les enseignants en 2018



* Valeur médiane

Temps de travail annuel des enseignants selon les textes officiels en primaire et au collège, comparatif européen, en 2020-2021



Sources : notes d'information 22.31 et 22.30, octobre 2022 ; « L'Europe de l'éducation en chiffres, 2022 », DEPP, ministère de l'éducation nationale
Infographie Le Monde

À noter qu'il n'y aura pas de « missions » pour tout le monde car le nombre de briques sera contingenté chaque année par région puis par établissement. Ce sont les directeurs d'établissement qui auront la responsabilité de leur attribution. Là aussi, la promesse de rémunérer tous les personnels n'a engagé que ceux qui y croyaient !

L'administration annonce que chaque brique représentera un potentiel de travail de 18 heures/an. Elle omet (volontairement ?) de dire que certaines de ces missions (soutien, innovation...) sont déjà réalisées par les enseignants et payées en heures supplémentaires (non fiscalisées contrairement à cette nouvelle prime).

Aussi, elle oublie que le temps de travail des enseignants n'est pas extensible à l'infini. Une enquête démontre qu'il est déjà estimé actuellement à 42 heures/semaine et qu'en moyenne, chaque année, plus de 25 jours sont consacrés au travail pendant les périodes de vacances



Ainsi de nombreux enseignants ne gagneront pas plus mais se verront attribuer une prime liée au « pacte » à la place d'HSE... un joli tour de passe-passe pour laisser croire qu'on augmente la rémunération mais sans réellement y toucher.

Pour tous les lycées de l'enseignement agricole les missions complémentaires sont :

- **La participation à l'orientation et à la découverte des formations de l'enseignement agricole et des métiers du vivant.** Pour l'administration, ce point concerne notamment les enseignants et CPE (qui pour certains le faisaient déjà) qui s'impliqueront dans les informations auprès des collèves, forums... pour faire connaître l'enseignement agricole. FO EA a soulevé l'incohérence de cette disposition ne prenant pas en compte les actions réalisées dans les lycées pour le recrutement en Bac pro (entrée en 1^{ère}) et BTS.
- **L'appui à la prise en charge d'élèves à besoins éducatifs particuliers.** Pour les enseignants ou CPE qui accepteront cette mission, ils pourraient assurer la gestion administrative des d'élèves à besoins éducatifs particuliers (GEVA-sco, PAI, PAP...) tout cela avec 0,5h/semaine seulement...
- **Le suivi des élèves en difficulté.** Cette mission effectuée par des enseignants pourrait se substituer aux missions déjà existantes des enseignants spécialisés ou déchargés voire aux missions des AESH. Ces annonces confirment la volonté d'accélérer le démantèlement de l'enseignement spécialisé.

- **La coordination et prise en charge de pratiques d'innovations pédagogiques éducatives.** L'administration précise que cette mission pourrait concerner le développement de l'approche capacitaire au sein de l'établissement ou l'accompagnement des jeunes enseignants.
- **L'accompagnement des transitions agroécologiques.**

Pour les « lycées pros », des missions complémentaires sont à disposition des enseignants et CPE et cumulables avec celles énumérées précédemment :

- **Le suivi intensifié des élèves en difficulté.** Cette mission est cumulable avec celle prévue dans tous les lycées. Dans ce cas l'enseignant ou le CPE pourrait cumuler 2 briques (soit 2 500 euros annuels brut).
- **La relation école-entreprise.** Il pourrait s'agir de la coordination et de l'animation des dispositifs en lien avec les entreprises.
- **L'accompagnement de l'avenir professionnel.** Par exemple, pallier l'absence de CIO dans notre ministère pour guider les élèves dans leur orientation mais aussi pour suivre leur insertion professionnelle, une sorte de « service après-vente »...

FO EA a relevé que certaines missions n'étaient pas clairement identifiées comme pouvant donner droit à 1 à 2 briques. C'est notamment le cas de la mission de Président Adjoint de Jury. L'administration s'est engagée à expertiser ce point.

De l'usine à gaz à la foire d'empoigne !



Chaque année, le chef d'établissement connaîtra avant le mois de juin les moyens mis à sa disposition pour les « briques »...des moyens forcément contraints !

Dans le cadre d'un « dialogue » avec les enseignants, il répartira les missions entre les enseignants « volontaires » pour répondre aux besoins « prioritaires » de l'établissement, en particulier, le remplacement de courte durée. Mais pour le reste, c'est du pouvoir du chef d'établissement !

Pour contractualiser cette répartition, chaque professeur recevra une lettre de mission pour l'année. L'ensemble des « briques » (missions) attribuées sera présenté au conseil d'administration (CA) du mois de juin précédent la rentrée scolaire (exceptionnellement le CA d'automne pour 2023). C'est donc dès le mois de juin que tout se décidera alors que les collègues présents n'ont pas encore connaissance de leur attribution de classes et d'heures... Quid des collègues qui n'arriveront qu'en septembre ?

On imagine aisément l'ambiance délétère que peut créer ce type de situation. Du copinage pour l'attribution de l'enveloppe jusqu'aux pressions exercées pour « désigner des volontaires ». Si on voulait mettre en concurrence les personnels et exploser les équipes, on ne s'y prendrait pas autrement...

D'ailleurs, à l'Éducation Nationale, l'intersyndicale FSU-UNSA-FO-CFDT-CGT-SUD-SNALC s'est adressée aux ministres Borne et Ndiaye le 12 avril 2023 en indiquant : « Quant au pacte, nous réfutons le terme de revalorisation pour cet instrument qui ne répond en rien aux attentes des collègues. Loin de contribuer à la revalorisation attendue par toutes et tous, il va conduire à un alourdissement de la charge de travail des personnels... Nos organisations refusent le pacte... »

Pour conclure, ce n'est pas le « pacte » enseignant qui permettra de rendre nos métiers attractifs. Plutôt que de mettre en place cette usine à gaz qui va conduire notre système éducatif à sa perte, FO EA revendique une revalorisation indiciaire et une amélioration des grilles pour tous les personnels, sans contrepartie ! Ces nouvelles orientations du gouvernement constituent une attaque sans précédent de notre statut et de l'école publique. Elles sont inacceptables !

De nombreux textes à modifier dans l'urgence...

Pour le président de la République, il faut faire vite pour limiter la contestation et la capacité des personnes à s'opposer à ce projet

La liste des textes qui sera soumise à l'avis du CSA M, pour modification, est :



- Décret n°94-50 du 12 janvier 1994 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des CSA-M du 1^{er} juin pour personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement information technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale

- Arrêté du 29 août 2019 fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale

- Décret n°2021-1372 du 19 octobre 2021 instituant une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et CSA-M du 1^{er} juin pour d'éducation relevant du ministère chargé de

l'agriculture information

- Arrêté du 19 octobre 2021 fixant le montant annuel de la prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

- Arrêté du 15 novembre 2021 fixant les taux de promotion dans les corps des personnels enseignants et d'éducation CSA-M du 1^{er} juin pour du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour les années 2021 et 2022.

- Arrêté du 31 juillet 2018 fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture

- Décrets statutaires : linéarisation de l'accès à l'échelon spécial (en 2023), défonctionnalisation de l'accès à la classe exceptionnelle pour avis (en 2024)

- Décret n°51-1423 du 5 décembre 1951 portant règlement d'administration publique pour la fixation des règles suivant Fait le MENJ lesquelles doit être déterminée l'ancienneté du personnel nommé dans l'un des corps de fonctionnaires de l'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale

- Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de CSA-M du 1^{er} juin pour l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt information

Face au président Macron et à ses ministres qui font feu de tout bois pour tourner la page des retraites, poursuivons la mobilisation pour les faire reculer !

Pour l'abrogation de la réforme des retraites et l'abandon de la réforme du lycée professionnel comme celle du « pacte » enseignant, mobilisons-nous le 6 juin 2023 !



Pour agir et se faire entendre, venez rejoindre FO Enseignement Agricole !

En adhérant à **FORCE OUVRIÈRE**, vous adhérez à un syndicat libre dont le ciment fondateur est l'indépendance

Téléchargez le bulletin d'adhésion [ici](#)

B413 - 78 rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP - 01 49 55 81 42

@foenseignementagricole@agriculture.gouv.fr www.foenseignementagricole.fr

www.facebook.com/foenseignementagricole/ twitter.com/FOENSAGRI