

Rémunération : les rois de l'arnaque

- Les annonces d'Emmanuel Macron
- La partie socle
- Le pacte



1- Salaires et transformation de nos métiers

Un constat : le déclassement salarial

1980, un professeur débutant gagnait 2,2 fois le SMIC, aujourd'hui, c'est 1,24 fois le SMIC

Rapport du Sénat : les professeurs ont perdu entre 15 et 25 % de pouvoir d'achat en 20 ans (rapport novembre 2021)

A l'échelle européenne, les professeurs français en queue de peloton

La dernière étude de l'OCDE : un professeur français gagne 16 % de moins que la moyenne de l'OCDE

Salaire des profs : Macron promet une revalorisation "autour de 10%" en 2023 et sans condition

Par Noémie Lair

Publié le vendredi 22 avril 2022 à 09h42

🕒 2 min | 🗨️ Partager



La revalorisation du salaire des professeurs "n'est pas conditionnée à quoi que ce soit", a déclaré Emmanuel Macron, interrogé à ce sujet dans la matinale spéciale "un candidat face au 7/9" sur France Inter. Le président sortant a annoncé une revalorisation "autour de 10%" dès janvier 2023.



Salaires et transformation de nos métiers

+ 10 % sans conditions pour tout le monde en janvier 2023

- des propos nuancés le soir-même par son entourage : réalité ou stratégie de campagne électorale ?

À vos côtés,
pour gagn

Salaires et transformation de nos métiers

Discours de rentrée à la Sorbonne, mail aux professeurs puis déclarations de P.Ndiaye

- « « Le ministre entamera prochainement les concertations avec les organisations syndicales afin **de poursuivre la revalorisation générale de la rémunération des enseignants initiée il y a deux ans**. Il s'agit d'un investissement massif pour la Nation, que nous assumons. Le salaire des enseignants **aura ainsi augmenté** d'environ 10% et aucun professeur ne débutera sa carrière à moins de 2 000 euros nets à compter de la rentrée 2023 ».

Salaires et transformation de nos métiers



Pap Ndiaye ✓

@PapNdiaye

Le Président de la République s'est engagé à rendre plus attractif le métier d'enseignant. Nous nous y attelons : les professeurs seront augmentés de 10% en moyenne. #LeGrandJury



- les autres attermolements ministériels : du début à la fin de carrière, qui sera vraiment concerné ?

À vos côtés,
pour gagn

Salaires et transformation de nos métiers

Les annonces ministérielles

- 2023 (septembre/décembre) : 935 millions d'euros pour les rémunérations, dont 635 pour la partie sans conditions (1,9 milliards en année pleine) et 300 millions d'euros pour le pacte
- Pour augmenter la rémunération de 10 % de tous les personnels de septembre à décembre 2023, il faudrait engager 1,2 milliard et sur une année pleine 3,6 milliards

Les annonces - socle

- Prime d'attractivité revalorisée pour les échelons 2 à 7 : de 667 à 1521 euros nets annuels en plus.
- Doublement de l'ISOE part fixe pour tout le monde
- Alignement de la part modulable pour les professeurs principaux de Première, de Terminale sur les autres niveaux
- Alignement de l'indemnité pour sujétion particulière des professeurs documentalistes sur l'ISOE à 2550 €. Les indemnités des PSY-EN et CPE évoluent comme l'ISOE et progressent donc de 1294 € brut.

Revalorisation indemnitaire - Détail par grade et échelon de l'évolution des rémunérations en 2023 (enseignants du public et du privé, CPE et Psy-EN)

Nouveau montant d'ISOE/ISAE & ind. assimilées : 2 550€ bruts annuels

Echelon	Durée cumulée de carrière	Sept. 2022 - Rémunération mensuelle de base (valeur du point au 01/07/2022)		Hausse de l'ISOE, de l'ISAE & des autres indemnités de fonction	Hausse de la prime d'attractivité en 2023	Hausse de la prime d'attractivité en 2023	Hausse indemnitaire totale (moyenne revalo ISOE/ISAE)	SOCLE Niveau de rémunération 2023 et hausse par rapport au salaire net socle de fin 2022				PACTE Montant de la part fonctionnelle ISOE/ISAE (1 unité de Pacte)		SOCLE & PACTE Gain mensuel net total en septembre 2023								
								Sept. 2023 - Rémunération mensuelle de base		Gain mensuel net par rapport à septembre 2022	Gains nets totaux en % par rapport à septembre 2022			Avec 1 unité de Pacte	Gains nets totaux en % par rapport à septembre 2022	Avec 2 unités de Pacte	Gains nets totaux en % par rapport à septembre 2022					
		Brute	Nette	Gain indemnitaire annuel brut	Gain indemnitaire annuel brut	Gain indemnitaire annuel net	Gain indemnitaire annuel brut	Brute	Nette			Gain indemnitaire annuel brut	Gain indemnitaire annuel net									
1	de 0 à 1 an	2 075 €	1 658 €	+ 1294 € / 1350 €	+	930 €	+	795 €	+	2 252 €	2 264 €	1 819 €	161 €	+ 9,7%								
1	de 0 à 1 an	1 974 €	1 572 €	+ 647 € / 675 €	+	930 €	+	795 €	+	1 591 €	2 264 €	1 729 €	157 €	+ 10,0%								
2	de 1 à 2 ans	2 406 €	1 926 €	+ 1294 € / 1350 €	+	780 €	+	667 €	+	2 102 €	2 583 €	2 076 €	151 €	+ 7,8%	+	1 250 €	+	1 131 €	245 €	12,7%	339 €	17,6%
3	de 2 à 4 ans	2 427 €	1 942 €	+ 1294 € / 1350 €	+	1 320 €	+	1 128 €	+	2 642 €	2 649 €	2 131 €	189 €	+ 9,7%	+	1 250 €	+	1 131 €	283 €	14,6%	378 €	19,4%
4	de 4 à 6 ans	2 444 €	1 953 €	+ 1294 € / 1350 €	+	1 680 €	+	1 436 €	+	3 002 €	2 696 €	2 168 €	215 €	+ 11,0%	+	1 250 €	+	1 131 €	309 €	15,8%	403 €	20,7%
5	de 6 à 8,5 ans	2 484 €	1 982 €	+ 1294 € / 1350 €	+	1 780 €	+	1 521 €	+	3 102 €	2 744 €	2 204 €	222 €	+ 11,2%	+	1 250 €	+	1 131 €	316 €	16,0%	410 €	20,7%
6	de 8,5 à 11,5 ans	2 545 €	2 029 €	+ 1294 € / 1350 €	+	1 600 €	+	1 368 €	+	2 922 €	2 790 €	2 238 €	209 €	+ 10,3%	+	1 250 €	+	1 131 €	303 €	15,0%	398 €	19,6%
7	de 11,5 à 14,5 ans	2 676 €	2 133 €	+ 1294 € / 1350 €	+	600 €	+	513 €	+	1 922 €	2 838 €	2 271 €	138 €	+ 6,5%	+	1 250 €	+	1 131 €	232 €	10,9%	326 €	15,3%
8	de 14,5 à 18 ans	2 818 €	2 244 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	2 930 €	2 339 €	95 €	+ 4,2%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	8,4%	284 €	12,6%
9	de 18 à 22 ans	2 978 €	2 371 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 090 €	2 466 €	95 €	+ 4,0%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	8,0%	284 €	12,0%
10	de 22 à 26 ans	3 134 €	2 493 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 246 €	2 588 €	95 €	+ 3,8%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	7,6%	284 €	11,4%
11	à partir de 26 ans	3 347 €	2 662 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 459 €	2 757 €	95 €	+ 3,6%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	7,1%	284 €	10,7%
1	de 20 à 22 ans	2 945 €	2 342 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 057 €	2 438 €	95 €	+ 4,1%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	8,1%	284 €	12,1%
2	de 22 à 24 ans	3 110 €	2 473 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 222 €	2 569 €	95 €	+ 3,8%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	7,7%	284 €	11,5%
3	de 25 à 27,5 ans	3 323 €	2 643 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 435 €	2 738 €	95 €	+ 3,6%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	7,2%	284 €	10,7%
4	de 27,5 à 30 ans	3 551 €	2 824 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 663 €	2 919 €	95 €	+ 3,4%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	6,7%	284 €	10,0%
5	de 30 à 33 ans	3 784 €	3 008 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 896 €	3 104 €	95 €	+ 3,2%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	6,3%	284 €	9,4%
6	de 33 à 36 ans	3 992 €	3 174 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	4 104 €	3 269 €	95 €	+ 3,0%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	6,0%	284 €	8,9%
7	à partir de 36 ans	4 065 €	3 232 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	4 177 €	3 327 €	95 €	+ 2,9%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	5,9%	284 €	8,8%
1	de 25 à 27 ans	3 454 €	2 747 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 566 €	2 842 €	95 €	+ 3,5%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	6,9%	284 €	10,3%
2	de 27 à 29 ans	3 648 €	2 901 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 760 €	2 996 €	95 €	+ 3,3%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	6,5%	284 €	9,8%
3	de 29 à 31,5 ans	3 842 €	3 055 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	3 954 €	3 150 €	95 €	+ 3,1%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	6,2%	284 €	9,3%
4	de 34 à 37 ans	4 109 €	3 266 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	4 221 €	3 362 €	95 €	+ 2,9%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	5,8%	284 €	8,7%
5	à partir de 37 ans	4 400 €	3 497 €	+ 1294 € / 1350 €						1 322 €	4 512 €	3 592 €	95 €	+ 2,7%	+	1 250 €	+	1 131 €	189 €	5,4%	284 €	8,1%

L'arnaque

- Ce n'est pas de l'indiciaire
- Ce n'est pas +10 % pour tout le monde, ni même en moyenne, c'est +5,5 % en moyenne...soit moins que l'inflation !
- Les 200/222 euros (maximum sur le socle selon E.Macron) ne concernent que 14,5 % des collègues
- Pour celles et ceux ayant plus de 15 ans d'ancienneté (un peu moins de 70 % des collègues) l'augmentation sera de 95 euros nets par mois, à peine + 4,2 % de hausse par rapport à 2022

Le pacte

- Le projet politique
- les missions
- La rémunération
- L'organisation
- les conséquences
- Agir contre le pacte, pour la revalorisation



À vos côtés,
pour gagn

Le pacte - projet politique

- Lors de la présentation de son programme, le candidat Emmanuel Macron a jugé « difficile de dire qu'on va mieux payer tout le monde, y compris ceux qui ne sont pas prêts à s'engager et à faire plus d'efforts »
- Dès avril, le candidat pose donc le principe des « contreparties »



Le projet politique

- Lettre aux personnels (16/09), après la conférence de rentrée devant les recteurs

*À cette revalorisation générale et inconditionnelle sont susceptibles de s'ajouter des augmentations plus importantes encore dans le cadre du pacte que nous vous proposons. Tous les enseignants qui le souhaitent pourront en effet s'engager dans des missions supplémentaires, **par exemple du remplacement, du suivi individualisé, de l'accompagnement à l'orientation ou à l'insertion professionnelle ou des tâches de coordination** » E.Macron*

Le projet politique

Les confusions ministérielles qui ne cachent pas le projet politique : nous faire travailler plus !

Pap Ndiaye liste des missions qui pourraient faire partie du "pacte"
[commission éduc de l'Assemblée lors de l'examen du PLF] :

"Formation hors temps d'enseignement, mise en œuvre de projets pédagogiques, suivi individualisé, aide à l'orientation, remplacement de courte durée".



Parmi les nouvelles missions du "pacte enseignant", Pap Ndiaye compte proposer aux professeurs de surveiller la cour de récréation pendant la pause méridienne : entre manger et gagner plus pour un travail supplémentaire, il va falloir choisir !

@SnesFSU @FsuNationale



 AEF Enseignement scolaire
@AEFeduc · Suivre

Pacte enseignant: pour toucher l'augmentation de 10% faudra travailler 72 heures en plus par an (Pap Ndiaye)



aefinfo.fr

Pacte enseignant : pour toucher l'augmentation de 10 %, il faudra trava
Sur France Inter le 2 février 2023, Pap Ndiaye précise que le futur "pact
enseignant" comportera deux types de missions. D'abord, "des nouve

Le projet politique

22 mars : prise de parole présidentielle dans la séquence retraites, en guise d'apaisement, Emmanuel Macron confirme la mise en place du pacte à la prochaine rentrée, alors même que toutes les OS ont quitté les discussions !



"La troisième priorité, ce sont les progrès pour mieux vivre : l'école, la santé, l'écologie. Je veux que la rentrée prochaine, on puisse remplacer du jour au lendemain les profs dans les classes."

Emmanuel Macron détaille les chantiers à venir.



Le projet politique

Le projet politique d'E.Macron est clair : des mesures salariales avec contreparties pour

- faire porter aux personnels la responsabilité d'assumer certaines défaillances de l'État (cf remplacements à l'interne)
- transformer nos métiers
- transformer le système éducatif sur la base d'un modèle libéral de mise en concurrence des personnels et de remise en cause de nos statuts

Les missions

Qui est concerné par le pacte ?

- Professeurs, titulaires ou non
- CPE et PsyEN : oui, en s'inscrivant dans certaines des missions listées.
- AED, AESH : non
- Pas obligatoire pour les entrants dans le métier pour 2023

Les missions

- Deux types de missions : celles à assurer en priorité (= des missions doivent être obligatoirement couvertes à l'échelle de l'école ou de l'établissement), d'autres missions.
- Mission à assurer en priorité pour le 1^{er} degré : intervention en 6^{ème} dans le cadre du des heures d'approfondissement/soutien
- Mission à assurer en priorité pour le 2^d degré : heures de remplacement à l'interne. Le chef d'établissement devra « saturer » le remplacement de courte durée avant de répartir d'autres missions.
- Pacte signé pour un an. Le ministère envisage la tacite reconduction !

Les missions

Autres missions qui rentrent dans le pacte

- Devoirs faits
- Intervention dans le dispositif « Découverte des métiers » à partir de la 5eme
- Coordination du dispositif « Découverte des métiers »
- Ecole ouverte
- Stages de réussite pendant les vacances
- Référents d'élèves à besoins éducatifs particuliers
- Élaboration et mise en œuvre de projets d'innovation pédagogique
- Les missions de coordinations actuelles, de discipline, n'y sont pas...pour l'instant

Le fonctionnement

- Le pacte se compose de briques :
- une brique de 18h annuelles pour la mission prioritaire de remplacement à l'interne
- Les autres missions sont des briques de 24h annuelles

Cas types

- 1 brique : 18h de remplacement de courte durée
- 2 briques : 18h de RCD + 24h de devoirs faits
- 2 briques : 18h de RCD + coordination « découverte des métiers »
- 3 briques : 18h de RCD + 24h de stages vacances + élaboration et mise en œuvre de projets pédagogiques innovants

La rémunération

- Une brique = 1250 euros/an brut, 1131 euros nets, pour une brique de 18h comme de 24h
- Brique de 24h : 1h = 52,08 euros
- Brique de 18h : 1h = 69 euros
- Rappel HSE : 41,31€ (Cert CLN), 45,44€ (Cert HCL et CLX), 59,69€ (AGR CLN), 65,66€ (AGR HCL et CLX)
- pacte défiscalisé et désocialisé
- Un personnel qui effectuera trois briques de missions touchera donc 3 750 € bruts annuels supplémentaires.

La rémunération

- Confirmation que le pacte, c'est du travail en plus, au moins 18h en plus devant élèves, auxquelles il faut ajouter le temps de préparation.
- Un pacte à 3 briques, c'est au moins 50h de travail en plus !

La rémunération

Budget 300 millions d'euros pour 2023

- A vocation à monter en puissance en 2024 et après pour devenir le principal levier des mesures salariales. 1 milliard en année pleine (sans savoir combien de personnels le prendront !)

Rentrée 2023 : maintien des IMP/HSE en parallèle du pacte

A terme (rentrée 2024 ? 2025 ?) : les millions des HSE et IMP seront intégrées au pacte, donc les missions correspondantes passeront, nécessairement, par le pacte !

Fonctionnement du pacte dans un EPLE (1)

Transparence et équité

Suivi et évaluation



- ✓ L'évaluation des besoins et la détermination des missions s'effectuent dans le cadre d'une concertation interne à l'école sur le modèle du CNR
- ✓ Le chef d'établissement prépare une estimations des besoins en « unité pacte »
 - ✓ Quantification des heures nécessaires au RCD/ devoirs faits...
 - ✓ Identification des missions « pacte » qui devront être inscrites dans le projet d'établissement
- ✓ Il soumet cette évaluation au conseil pédagogique pour avis
- ✓ Il lance un appel à candidatures auprès des enseignants et assimilés en présentant l'évaluation des besoins et le nombre d'unité pacte disponibles
- ✓ Les enseignants candidatent pour chacune des missions en exprimant des vœux, sachant que la mission RCD est prioritaire
- ✓ Les unités pacte sont réparties par le chef d'établissement qui présente la répartition en conseil d'administration

- ✓ Le chef d'établissement signe une lettre de mission avec chaque enseignant volontaire
- ✓ Le chef d'établissement atteste le service fait
- ✓ Un bilan est présenté en fin d'année scolaire au conseil d'administration et transmis au rectorat d'académie

12

L'organisation

- Selon le ministère, le pacte doit conduire à « une évolution du rôle et des missions des chefs d'établissement » = plus de pouvoirs pour les principaux et proviseurs !
- Le chef d'établissement évalue les besoins qui doivent être couverts par le pacte
- Il consulte pour un simple avis le conseil pédagogique
- Il lance un appel à candidature et, après vœux des professeurs, CPE et PsyEN, distribue comme il l'entend les briques de pacte
- Cette répartition est présentée, *posteriori*, au CA
- Le chef d'établissement fait signer une lettre de mission aux personnels concernés et suit la réalisation du service, réalisé, ou non, par les personnels !
- Si en cours d'année, il apparaît que les heures d'une brique ne seront pas réalisées, il est possible, selon le ministère, de basculer sur une autre mission (« fongibilité asymétrique » des missions du pacte)

Les conséquences prévisibles

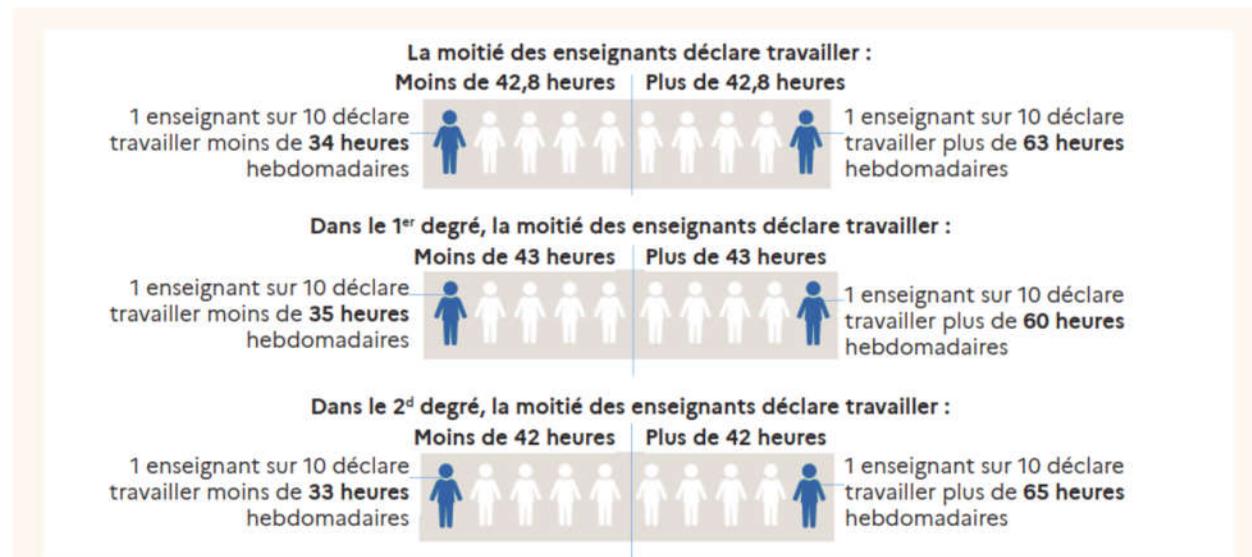
Quelques conséquences

- Charge de travail / missions existantes
- Inégalités femmes/hommes
- Dénaturation de nos métiers
- Fonctionnement des établissements et du service public d'Education
- Outil politique de mise en place du projet d'E.Macron

Une charge de travail déjà très lourde

- Rappel du temps de travail : 42h53 pour un professeur (enquête DEPP, 2013)
- Mise à jour – enquête note de la Depp du 19/10 : la moitié des enseignants travaillent plus de 43h par semaine

➤ 1 Nombre d'heures de travail hebdomadaires des enseignants du premier et du second degré, en 2018



Lecture : la moitié des enseignants déclare travailler plus de 42,8 heures par semaine, et la moitié déclare travailler moins.

Champ : enseignants du public et du privé sous contrat à temps plein et ayant une mission d'enseignement au sein de l'Éducation nationale à la rentrée 2018.

Source : Insee, enquête FPE, 2018. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, 2018. Traitement DEPP.

Réf. : Note d'Information, n° 22.30. DEPP

Une « revalorisation » masculine ?

Le pacte va aggraver les inégalités femmes/hommes

- les inégalités existantes :

- si en moyenne 23,2 % des personnels bénéficient d'IMP, cette part est supérieure à la moyenne pour les hommes (25,9 %), et inférieure à la moyenne pour les femmes (21,4 % des enseignantes touchent des IMP).
- Lorsqu'elles s'engagent dans ces missions, les femmes touchent un montant moyen inférieur de 35 % à celui des hommes.
- Pour les recours aux HSE, à la rentrée 2020, les hommes touchaient en moyenne 1358 euros d'HSE par an, les femmes 988 euros.
- Réponse du ministère : mettre en place un pacte qui renforce l'usage des primes et des missions supplémentaires.

Une logique managériale

- Un fonctionnement du pacte qui relève de la logique managériale et de mise en concurrence : le « suivi » assuré par le chef d'établissement est un contrôle de tous les instants pour savoir si les heures ont été bien assurées. Un redoutable outil de caporalisation et de néo-management !
- La brique d'entrée quasi obligatoire est le remplacement de courte durée. Risque de très fortes pressions du type marchandage "devoirs faits contre du RCD",
- A terme, les missions de coordination de discipline ou de projets pédagogiques pourraient être dans le pacte, mais il faudra en passer par du RCD !

Une logique managériale et comptable

« Nous développons un logiciel pour permettre aux établissements de savoir instantanément qui est disponible pour remplacer un professeur ». P.Ndiaye (France Inter, 21/04)

- Référence à Andjaro : logiciel expérimenté dans le 1^{er} degré : dès qu'un-e PE est saisi-e absent-e, Andjaro donne la liste des personnes disponibles pour le remplacer
- Le RCD du pacte n'a rien à voir avec les RCD de RObien : ici, c'est un cadre rigide dans lequel les professeurs pactés devront remplacés au pied levé un collègue, au mépris de leur empli du temps professionnel et personnel
- Et comme le montre le ministre dans son exemple, l'heure de maths sera toujours « perdue », il s'agit avant tout d'afficher que les profs sont mis au travail !



France Inter

@franceinter

.@PapNdiaye : "Le remplacement des enseignants absents va se mettre en place à partir de septembre pour être systématique dans le courant de l'automne. Par exemple, le prof d'anglais remplacera le prof de mathématiques pour faire de l'anglais, pas des maths." #le7930inter



9:02 AM · 21 avr. 2023 · 6 M vues

Un outil de mise en place de la politique éducative d'E.Macron

Devoirs faits, découverte métiers..autant de marqueurs de la politique de Macron et de mesures de réformes qui ne sont pas encore actées !

- Attention : pacte pour les lycées pro, actant un peu plus la mise à l'écart des Lp de l'Education nationale

Attaque contre nos statuts

Remise en cause de nos statuts

- Missions définies annuellement = la porte ouverte à l'annualisation
- Avec le pacte = une Fonction publique d'emploi dans laquelle la rémunération évolue en fonction du poste occupé et des missions acceptées. Le pacte va obliger les collègues qui auront besoin d'accroître leur rémunération à accepter, sur des bases contractuelles « négociées » avec le chef d'établissement, des rémunérations complémentaires indemnitaires individualisées en échange de missions supplémentaires.

Contre le pacte, pour la revalorisation

Le SNES, avec la FSU, a quitté début mars la réunion sur le pacte et a entraîné tous les autres syndicats à le suivre en signe de refus de cet outil qui n'est pas une revalorisation.

- Emmanuel Macron passe en force comme sur les retraites !



L'intersyndicale quitte la réunion sur le pacte ! Un outil dangereux qui ne répond en rien aux attentes des collègues en matière de revalorisation ! Le pacte va alourdir la charge de travail et aggraver les inégalités femmes/hommes. #NonauPacteEnseignant !



L'intersyndicale quitte la réunion sur le pacte !

FSU, Unsa Education, SGEN-CFDT, Snalc et Sud Edu n consacré au pacte. Elles ont confirmation que le pacte es ux attentes des collègues et aux besoins de l'Ecole. Loin e par toutes et tous, le pacte va conduire à un alourdissem ls. Aucune réponse n'est apportée sur la question des ir pacte va même aggraver ces inégalités, c'est inacceptable ! grader le fonctionnement des écoles et des EPLE.

ndicales exigent une revalorisation ambitieuse et sans cont

4:17 PM · 6 mars 2023 · 61,2 k vues

Le pacte :

- c'est toujours plus de travail,
- c'est perdre sa liberté professionnelle
- Ce n'est pas de la revalorisation
- **Le SNES-FSU appelle à ne pas signer le pacte !**



Le pacte, c'est toujours plus de travail

- ❌ Le pacte, c'est perdre sa liberté professionnelle
→ C'est le chef d'établissement qui décide de tout (remplacement au pied levé, devoirs faits, découverte des métiers, tutorat...)
- ❌ Le pacte, c'est du travail supplémentaire, pas de la revalorisation !

Ensemble combattons le pacte,

notre statut n'est pas un contrat.

Les revendications du SNES-FSU

- Une augmentation des salaires sans contreparties pour toutes et tous : professeurs, CPE, PsyEN en début, milieu et fin de carrière. Cette revalorisation doit concerner tous les corps, pour ce qui est du second degré, les professeurs certifiés, agrégés, de chaires supérieures, les CPE et les psychologues de l'Éducation Nationale
- Un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et une revalorisation des carrières.
- Une loi de programmation pluriannuelle
- Un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur les prix
- Une augmentation des salaires des AED et des AESH, ainsi qu'un statut de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH.

**augmentation
des salaires
sans
contreparties**

snes
fsu



À vos côtés,
pour gagn