

SPÉCIAL
SALAIRES

Sud éducation

le journal des syndicats et de la fédération **Sud** éducation

numéro 84 - décembre 2020

Battons-nous

pour nos salaires

Le 26 janvier

en grève



*Fédération des syndicats
SUD éducation :
31 rue de la Grange aux Belles,
75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
e-mail : fede@sudeducation.org*

JOIGNEZ / REJOIGNEZ -NOUS

Prenez contact avec votre syndicat local
ou avec la fédération sur notre site :

www.sudeducation.org



*Encart jeté en aléatoire
pour certains destinataires*
**Journal trimestriel réalisé par
la fédération des syndicats**

SUD éducation

Numéro de CPPAP

0423 S 06443

délivré le 04/04/18

jusqu'au 30/04/23

Prix > 1,5 €

Abonnement > 10 €

Directrice de la publication :

A. Champeau

Imprimerie :

Rotographie, Montreuil

Dépôt légal en cours

Au mois de novembre, le ministre Blanquer a annoncé les grandes lignes de la revalorisation prévue pour les personnels de l'éducation dans le cadre du Grenelle. Comme on pouvait s'y attendre, celle-ci est très insuffisante. L'enveloppe globale est de 400 millions d'euros, et sera intégralement distribuée sous forme de primes et indemnités. C'est inacceptable : pour compenser la baisse du niveau de vie depuis 2010 et le gel du point d'indice, c'est d'une hausse des salaires dont nous avons besoin, pas de primes qui, rappelons-le, ne comptent pas dans les cotisations sociales. Par ailleurs, l'enveloppe globale est ridicule et ne concerne que les enseignant-e-s ! Et pour couronner le tout, le ministre envisage de troquer ces avancées insignifiantes contre des attaques contre nos droits : congés, formation, numérique...

Il est temps de renverser la vapeur : la question des salaires des personnels de l'éducation est une question de choix politique de redistribution des richesses. Pendant que les actionnaires reçoivent des dividendes toujours plus importantes et que l'évasion fiscale atteint des proportions astronomiques, les agent-e-s publics voient leur niveau de vie baisser constamment. Mobilisons-nous pour nos salaires, pour obtenir des augmentations conséquentes pour toutes et tous !

Cette brochure de SUD éducation fait le point sur toute la question des revalorisations : les principales annonces du ministère, un tutoriel sur la fiche de paie, les inégalités hommes-femmes... ■

- Un salaire qui baisse, des annonces insuffisantes **p. 4**
- «Revalorisation» 2021 : combien vais-je toucher en plus ? **p. 5**
- Inégalités salariales femmes/hommes **p.6**
- Lire sa fiche de paie **p. 8**
- Les revendications de SUD éducation pour les salaires **p. 10**
- Covid-19 : pour une indemnité couvrant les frais engagés pendant le confinement **p. 11**

Un salaire qui baisse, des annonces insuffisantes

Le salaire des personnels de la Fonction publique (titulaires ou contractuel-le-s) est calculé à partir de la valeur attribuée au point d'indice. Depuis 25 ans, l'augmentation de la valeur du point d'indice a été inférieure à l'inflation 21 fois. Rapporté à la situation de 1995, le salaire d'un-e professeur des écoles ou d'un-e certifié-e au 5^e échelon (indice 476) est plus bas de 551 euros bruts constants ! Dans le même temps, certain-e-s agent-e-s comme les AED et les AESH perçoivent un salaire si bas que lorsque le SMIC est revalorisé pour tenir compte de l'inflation, leur salaire calculé sur la base de la grille indiciaire se trouve alors en-dessous du SMIC. L'administration est alors obligée de verser une indemnité différentielle pour que les AED et AESH perçoivent le salaire minimum.

Une augmentation en trompe-l'œil de la rémunération

Le gouvernement refuse de prendre toute mesure collective d'augmentation des salaires, et donc d'augmenter la valeur du point d'indice. Il gèle en conséquence les salaires de plus de 5 millions d'agent-e-s des trois fonctions publiques. Le ministère de l'Éducation nationale recourt alors à des mesures qui individualisent les rémunérations et visent à mettre les personnels en concurrence tout en augmentant la charge de travail. Le ministère utilise comme principal levier les heures supplémentaires dans le second degré, augmentant considérablement leur volume attribué aux académies, et supprimant chaque année des postes. Au-delà des économies liées directement aux suppressions de poste, c'est aussi un moyen de rogner les salaires des enseignant-e-s : dès le milieu de carrière, la deuxième HSA est moins bien rémunérée qu'une heure de cours faisant partie des obligations réglementaires de service.

Cette mesure, présentée comme une augmentation de salaire, profite essentiellement aux hommes, qui perçoivent 51% de rémunération liée aux HSA de plus que les femmes.

Dans la même logique, la mise en place programmée des formations professionnelles durant les congés scolaires constitue une dégradation importante des conditions de travail en échange d'une indemnité dérisoire. Cela peut même conduire à une baisse de ressources si les personnels pour se rendre à ces formations doivent faire garder leurs enfants.

Le Grenelle : une arnaque

La montagne de milliards d'euros évoquée par Blanquer durant le mouvement sur les retraites accouche d'une souris de 400 millions d'euros, essentiellement consacrée à des primes.

Une "prime d'attractivité" qui ne concerne qu'une minorité de personnels

Le ministre prévoit une "prime d'attractivité" versée entre l'échelon 2 et l'échelon 7 de la classe normale aux enseignant-e-s titulaires, CPE et PsyÉN. Son montant sera dégressif, de 99€ nets mensuels environ à l'échelon 2 à 35€ à l'échelon 7. Cette prime sera déclinée pour les enseignant-e-s contractuel-le-s avec un montant plus faible encore. Le ministre invente 7 nouveaux "paliers" pour attribuer le versement de cette prime, de 54 à 27€ nets mensuels. Les AED, AESH, personnels administratifs et enseignant-e-s stagiaires dont les salaires sont les plus bas se trouvent exclus du versement de la prime. Aucune revalorisation du salaire des personnels enseignants d'un échelon supérieur au septième n'est prévue. En tenant compte de l'inflation, les salaires des personnels ont pourtant baissé de 19,82 % depuis 1995 !

Une prime d'équipement dérisoire

Alors que les personnels (enseignant-e-s, CPE, AED, AESH) ont largement contribué à maintenir le lien avec les élèves durant le premier confinement en dehors de tout cadre réglementaire, le ministre refuse d'indemniser les personnels. Il propose le versement d'une prime annuelle d'équipement 150€ nets annuels versée uniquement aux enseignant-e-s et dont seront exclu-e-s les contractuel-le-s qui ne seront pas embauché-e-s à l'année, ainsi que les professeur-e-s documentalistes ! Pour s'équiper, les personnels ont pourtant toutes et tous besoin d'une dotation initiale importante dès maintenant complétée par cette prime annuelle. Cette prime ne doit pas non plus être un moyen d'imposer à terme le télétravail aux personnels.

Des mesures catégorielles dérisoires

Le ministre prévoit d'autres mesures catégorielles dérisoires, comme la préenisation de la prime exceptionnelle de direction au lieu d'augmenter massivement les décharges de direction et d'embauche des aides administratives, et une augmentation minime du taux de promotion à la hors-classe des enseignant-e-s, de 17 à 18 %.



« Revalorisation » 2021

combien vais-je toucher en plus?

Sur la base des annonces du 20 novembre 2020



Brigitte, 25 ans,
enseignante titulaire échelon 2

- ✓ 1400 euros bruts annuels en plus, soit un peu moins de 100 euros nets mensuel
- ✓ une prime d'équipement de 150 euros



Sylvain, 34 ans,
enseignant titulaire échelon 7

- ✓ 500 euros bruts annuels en plus, soit environ 35 euros nets mensuel
- ✓ une prime d'équipement de 150 euros



Valérie, 43 ans
enseignante titulaire échelon 9

- ✗ pas de prime « d'attractivité »
- ✓ une prime d'équipement de 150 euros



Frank, 39 ans
enseignant contractuel, 7^e palier

- ✓ 27 euros mensuels net environ par mois
- ✓ une prime d'équipement de 150 euros



Christine,
agente administrative

? à déterminer



Inès ✗ pas de prime « d'attractivité »
Aesh ✗ pas de prime d'équipement



Tom ✗ pas de prime « d'attractivité »
Aed ✗ pas de prime d'équipement

LE CAS PARTICULIER DES CPE ET PROF-DOCS

Les CPE et professeurs documentalistes sont bien concerné-e-s par la prime dite « d'attractivité » mais pas par la prime d'équipement de 150 euros.

Malgré le caractère dérisoire de la prime leur exclusion est inadmissible :

- pour les profs-docs qui se trouvent ainsi traité-e-s comme des enseignant-e-s de seconde classe
- pour les CPE dont l'important travail de suivi des élèves à distance et souvent sur matériel personnel durant le dernier confinement est ainsi nié (sans compter l'usage courant de téléphones « professionnels » aux frais des CPE)

Directeur-riche d'école au 7^e échelon :

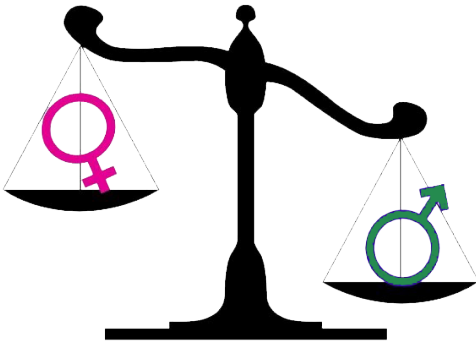
- 500 euros bruts annuels en plus, soit environ 35 euros nets mensuel
- une prime d'équipement de 150 euros
- environ 450 euros annuel de prime spécifique

Pour calculer le montant des primes et indemnités supplémentaires versées dans le cadre de la revalorisation annoncée

**RENDEZ-VOUS SUR
NOTRE SIMULATEUR**



Inégalités salariales femmes/hommes



Le gouvernement avait annoncé vouloir faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause du quinquennat. Comme pour le reste, Macron et son gouvernement communiquent sans jamais passer aux actes. Pire, en continuant sa politique de régressions sociales, la casse des services publics et la ruine du système de protection sociale, le gouvernement, comme les précédents, organise l'aggravation de la précarité des femmes. Cela a de graves conséquences notamment dans l'Éducation nationale qui est un des deux ministères les plus féminisés avec 72% de femmes. Les professeur-e-s des écoles sont 83% de femmes.

Assez d'inégalités salariales

Les travailleuses de l'Éducation nationale subissent le sexisme de l'institution dans l'évolution de leur carrière. Dans la Fonction publique, 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6% des hommes. Cela a des conséquences sur la rémunération et sur l'avancement.

Quelques chiffres soulignent les inégalités de salaires :

- Pour la retraite, au 31 décembre 2018, le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct pour les femmes était de 2 063 euros et de 2 449 euros pour les hommes ;

- En 2017, le salaire net mensuel moyen dans la fonction publique d'État est de 2 408 euros pour les femmes et de 2 785 euros pour les hommes.

Les salaires et calcul de pension

La contre-réforme des retraites, dont le projet n'est à ce stade pas abandonné mais seulement reporté, creuserait encore plus les inégalités.

Le projet de contre-réforme repose sur un changement majeur : le calcul de la pension sur l'intégralité de la carrière au lieu des 6 derniers mois pour le public et des 25 meilleures années pour le privé actuellement. Cela imposerait un taux de remplacement inférieur à 60% sur le salaire moyen de l'intégralité de la carrière ; c'est très inférieur aux 75% du dernier traitement dans la Fonction publique ou des 25 meilleures années dans le privé. Ce changement de calcul a pour effets principaux de diminuer globalement les pensions et de pénaliser

« les femmes doivent faire tenir de multiples journées en une. »

les carrières heurtées. C'est en particulier le cas des femmes, conduites à arrêter momentanément de travailler ou à se mettre à temps partiel pour assumer l'éducation des enfants.

Le gouvernement a pour projet d'ajouter un prétendu âge d'équilibre fixé initialement à 64 ans, amené à reculer encore pour les générations suivantes (jusqu'à 66 ans pour la génération 1987). Il faudra donc travailler encore plus tard pour ne pas subir de décote.

La division sexuelle du travail dans l'Éducation nationale

La sociologue Danièle Kergoat la définit comme la forme de division du travail social découlant des rapports sociaux entre les sexes : « elle a pour

caractéristiques l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc...)».

Elle a des conséquences concrètes sur les personnels féminins en ce qui concerne les disparités d'avancement, de salaires, d'affectations, de souffrance au travail, et de précarité.

Ainsi, les personnels d'encadrement sont, proportionnellement, majoritairement des hommes. Le personnel de direction de l'administration centrale du ministère de l'Éducation nationale comprend 52 % de femmes.

De plus, plus le public auquel on s'adresse est jeune plus la profession est féminisée. Ainsi 83% des enseignant-e-s du primaire sont des femmes alors qu'elles ne sont que le tiers des effectifs des enseignant-e-s à l'université. Or le salaire des enseignant-e-s du supérieur est en moyenne plus élevé.

Les femmes toujours en première ligne face aux crises

Dès la fin du confinement du printemps 2020, les agent-e-s d'entretien ou administratif-ve-s, les AED et les AESH, qui sont le plus souvent des femmes, ont dû et doivent encore parfois faire face à des pressions hiérarchiques tentant de les obliger à venir sur leur lieu de travail même lorsqu'elles sont exposées à un risque de contamination évident. En effet, quand les équipements de protection (gel, gants, masques) manquent, elles doivent tout de même assurer leurs missions qui peuvent les mettre en situation très précaire face au virus.

De plus, les femmes doivent faire tenir de multiples journées en une. Ainsi, elles effectuent la majorité du travail domestique pour lequel elles ne perçoivent bien sûr aucune rémunération. Elles ont dû et doivent encore gérer la vie quoti-

dienne du foyer. Selon une étude de l'Insee effectuée en 2012, les femmes font 72 % des tâches ménagères et prodiguent 65 % des tâches parentales hors période de confinement.

Ces pourcentages ont augmenté dans la situation de crise comme l'a prouvé l'enquête commandée par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations sur "l'impact du confinement sur les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de répartition des tâches au sein des foyers". Cela a exposé les femmes à une forte augmentation de la charge mentale. Les femmes sont aussi les principales pour-

voyeuses d'aide aux personnes âgées qui leur sont proches. Or, on sait que cette catégorie de population est particulièrement vulnérable à la Covid-19.

L'égalité professionnelle : qu'est-ce qu'on attend ?

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique prévoit l'élaboration d'un plan obligatoire qui devrait être effectif en décembre 2020. L'employeur doit mettre en place des mesures concrètes pour résorber les écarts de salaires entre femmes

et hommes, notamment en travaillant sur "l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle". Or en l'absence d'un service public de la petite enfance efficace, c'est trop souvent aux femmes qu'incombe la responsabilité de prendre un congé parental ou de travailler à temps partiel. Cet état de fait a bien sûr de lourds effets sur la rémunération. Pour l'instant aucune mesure n'a été prise pour mettre en oeuvre ce projet.



Lire sa fiche de paye

DDFIP		BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE	
Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE		MOIS DE JUILLET 2019		A 19242	
TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDICÉ CI-DESSOUS.			RAPPELÉZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION		
AFFECTATION		LIBELLÉ		SIRET	
GESTION POSTE	23 0012 104 080	ENSEIGNEMENT LONG		10230000100124 19800010100016	
IDENTIFICATION		GRADE	ENFANTS À CHARGE	ECH.	INDICE OU N° D'HEURES
M.IN.	NUMÉRO	CLÉ	N°003		
206			00	1406	150483
TEMPS DE TRAVAIL		+ DE 120 H			
CODE	ÉLÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION	
016042	TOT ABSENCE NON REMUNEREE 02J DEBUT 17/06/2019 ⑩	€		150,89	
101000	TRAITEMENT BRUT ①	€	2263,35		
101050	RETENUE PC ②	€		245,12	
200364	ISOE PART FIXE ③	€	94,39		
202206	IND. COMPENSATRICE CSG ⑥	€	20,54		
202206	IND. COMPENSATRICE CSG 02J DEBUT 17/06/2019 *SNF	€	-1,37		
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	€		51,73	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE ④	€		146,55	
401501	C.R.D.S. ⑤	€		10,78	
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€			118,83
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE	€			11,32
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE	€			6,79
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON	€			219,54
411050	CONTRIB.PC	€			1681,22
411058	CONTRIBUTION ATI	€			7,24
501080	COT SAL RAFF	€		4,06	
501180	COT PAT RAFF	€			4,06
554500	COT PAT VST TRANSPORT	€			40,74
604930	PRECOMPTE SERV. NON FAIT ⑩	€			
604970	TRANSPERT PRIMES / POINTS ⑧	€			
700678	M.G.E.N. - ADHERENT ⑨	€			
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€			1674,56
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 1,20%)	€	21,57		
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO					
* RAPPELS : VOIR DÉCOMPTE		€	€	€	
NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE		€ 4283,34	TOTAUX DU MOIS	€ 2376,91	€ 723,92 € 2089,74
BASE SS DE L' ANNÉE		€	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER ⑬	1 652,99 €
BASE SS DU MOIS		€ 2 263,35	TOTAL CHARGES PATRONALES		
MONTANT IMPOSABLE DE L' ANNÉE		€ 13 378,58	PAYEE-V23 - 2003019		
MONTANT IMPOSABLE DU MOIS		€ 1 797,87			
COMPTABLE ASSIGNATAIRE		DDFIP			
MIS EN PAIEMENT LE		29 JUILLET 2019			
VIRÉ AU COMPTE N°					
		MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE LA CULTURE		2D-DOC	

- 1 **Traitement brut** : rémunération versée par l'employeur, hors primes et cotisations patronales. Les déductions s'appliquent à ce montant.
- 2 **Retenue Pension civile** : cotisation sociale retraite (partie salarié-e)
- 3 **ISOE part fixe** : exemple de prime. Ici, c'est l'Indemnité de suivi et orientation des élèves. Versée à tous les personnels enseignants du second degré en charge d'élèves.
- 4 **CSG (déductible et non déductible)**. Contribution sociale généralisée. Entre impôt et cotisation sociale, ce prélèvement pèse sur les salarié-e-s et non l'employeur.
- 5 **CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale)**. Impôt servant à financer les exonérations de cotisations sociales du patronat.
- 6 Cette indemnité vient compenser la hausse de la CSG qui n'a pas été suivie par une hausse de salaire.
- 7 **Cotisations patronales** : part de notre salaire versée directement par l'employeur aux différentes caisses mutuelles (allocations familiales, maladie, accident du travail, retraite, retraite complémentaire, transport...). Pour la complémentaire retraite, une part est versée par les salarié-e-s.
- 8 Une partie des primes est retirée du salaire pour augmenter la part des cotisations sociales.
- 9 Les personnels adhèrent souvent à la complémentaire santé MGEN. Le montant de la cotisation est retiré directement du salaire.
- 10 Retrait de salaire pour service non fait ou grève.
- 11 Le revenu net touché.
- 12 Le montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source
- 13 La somme effectivement virée sur le compte bancaire
- 14 Échelon dans le grade (conditionne l'indice)
- 15 Indice : conditionne le revenu brut versé.

Mensuel net

Il s'agit du traitement brut auquel on ajoute les éventuelles primes et indemnités, et soustrait tous les prélèvements obligatoires.

Les retenues obligatoires

Pension civile : 11,1 % du traitement brut. C'est votre contribution au régime de retraite de la Fonction Publique.

RAFP : Retraite additionnelle de la Fonction Publique. C'est une retraite complémentaire alimentée par le prélèvement de 5 % sur les primes et les indemnités.

CSG et la CRDS : La CSG est votre contribution à la Sécurité Sociale, tandis que la CRDS est votre participation à la résorption de son déficit. 9,7% du traitement.

Ma paie en ligne

Les fiches de paie des personnels sont numériques depuis 2019. Elles sont produites et conservées par la Direction générale des finances publiques. Pour les consulter, il suffit de se rendre à l'aide de ses identifiants sur le site ensap.gouv.fr.

Les revendications de **SUD** **éducation** pour les salaires

Pour SUD éducation, l'urgence est à l'augmentation des salaires pour l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. Voici quelques-unes des orientations principales défendues par SUD éducation concernant cet enjeu majeur de nos combats à venir.

Ce sont les salaires qui doivent augmenter, pas les primes ni les indemnités.

Pour SUD éducation, l'enjeu principal de la question des rémunérations, c'est celui de l'augmentation des salaires, c'est-à-dire traitement brut, et donc des indices composant la grille salariale de votre corps si vous êtes titulaire. Les primes et indemnités, cela permet d'augmenter la somme reçue à la fin du mois, mais ce n'est pas du salaire.

Quelle est la différence ? Le traitement brut fait l'objet d'un certain nombre de prélèvements destinés à financer les différentes caisses de sécurité sociale : c'est que l'on appelle les « cotisations sociales ». Elles nous permettent de bénéficier du paiement des jours de congés, de la retraite et de l'assurance-chômage (c'est-à-dire des différentes branches de la protection sociale).

À l'inverse, les primes et indemnités sont moins sujettes à cotisations. Les augmenter est évidemment moins cher pour l'employeur que d'augmenter les indices. On ne peut donc s'en contenter, car cela ne se répercute pas sur nos droits en terme de protection sociale. De plus, les primes et indemnités diverses servent souvent à faire accepter une charge de travail accrue ou des conditions de travail dégradées.

Pour SUD éducation, même s'il ne s'agit pas de cracher sur des primes et

indemnités dans une période de paupérisation des personnels de l'Éducation nationale, la revendication doit être claire : augmenter les salaires !

Il faut augmenter les salaires en tendant vers l'égalité salariale

Les traitements bruts sont calculés en multipliant l'indice correspondant à son échelon dans la grille de son corps par un coefficient multiplicateur, le point d'indice. Il y a plusieurs raisons de critiquer la nature de ce calcul :

- d'une part, la raison d'être du point est de permettre aux grilles salariales de suivre l'évolution des prix à la consommation, car la modulation de la valeur du point permet de jouer sur la totalité des grilles salariales de la Fonction publique. Dans les faits, c'est surtout un moyen de paupériser les personnels : dans la Fonction publique, ils sont ainsi gelés depuis 2010, alors que dans le même temps l'inflation a poursuivi son chemin.

- D'autre part, il s'agit d'un coefficient multiplicateur. De ce fait, les écarts sont plus grands entre les indices élevés (en fin de carrière et dans les corps mieux rémunérés) qu'entre les indices bas (en début de carrière et dans les corps plus faiblement rémunérés). Augmenter le coefficient multiplicateur revient ainsi à augmenter tout le monde, mais davantage les personnels bénéficiant d'un indice élevé que les personnels bénéficiant d'un indice faible.

C'est pour cela qu'à SUD éducation, même si nous dénonçons évidemment le gel du point d'indice, nous revendiquons une augmentation des salaires inversement proportionnelle. Cela signifie que si l'ensemble des personnels

doivent voir leur rémunération augmenter, l'augmentation doit être plus forte pour les indices plus bas que pour les indices élevés.

Une telle augmentation aurait le mérite de tendre vers l'égalité salariale, ce à quoi nous aspirons en tant de syndicat de transformation sociale luttant pour une redistribution des richesses plus juste.

Les revendications immédiates de SUD éducation

- un salaire minimum porté immédiatement à 1700 euros nets;
- l'indexation des salaires sur l'inflation pour garantir le maintien du niveau de vie des personnels en activité et à la retraite;
- l'intégration des primes et indemnités générales aux salaires, et la compensation des tâches supplémentaires et des conditions difficiles par des réductions des services;
- l'abrogation de toutes les journées de carence en cas d'arrêt-maladie pour tous les statuts;
- Pour un remboursement intégral des frais de déplacement des personnels dans le cadre de leurs missions, suivant le barème fiscal;
- Contre la défiscalisation et la désocialisation des heures supplémentaires;
- Contre le dispositif RIFSEPP et toutes les primes au mérite;
- Contre le gel de nouveau du point d'indice;
- Pour l'extension de la prime REP-REP+ à tous les personnels.

Covid-19 : pour une indemnité couvrant les frais engagés pendant le confinement

Trop souvent, les enseignant-e-s pourvoient sur leurs propres deniers à l'achat d'un certain nombre de fournitures allant de la papeterie jusqu'au matériel audiovisuel ou informatique.

Le sous-équipement de certains de nos lieux de travail, le matériel non-fourni ou en quantité insuffisante ou tout simplement le manque de postes de travail conduisent nombre de collègues à s'équiper par eux-mêmes. Rares sont ainsi celles et ceux qui ne possèdent pas aujourd'hui un ordinateur personnel pour préparer leurs séquences.

L'explosion du télétravail a conduit à amplement exploiter ce matériel personnel qui, déjà, était mis au service de notre activité professionnelle.

De plus, des dizaines, voire des centaines d'appels, ont dû être passés pour maintenir le lien avec les élèves et leurs familles. Dans la quasi-totalité des cas, ils l'ont été depuis les téléphones personnels des enseignant-e-s et des personnels de vie scolaire, y compris celles et ceux à qui l'on imposait de demeurer joignables comme les directrices et directeurs d'écoles.

« il est de la responsabilité de notre employeur de nous fournir la capacité d'effectuer nos missions. »

Certains collègues ont ainsi amplement dépassé leur forfait, engendrant des frais importants, sans même évoquer le partage d'un numéro de téléphone personnel qui rend difficile le cloisonnement entre vie personnelle et vie professionnelle. Cette crise sanitaire a révélé la dépendance du système éducatif à l'égard de l'équipement personnel des agent-e-s.

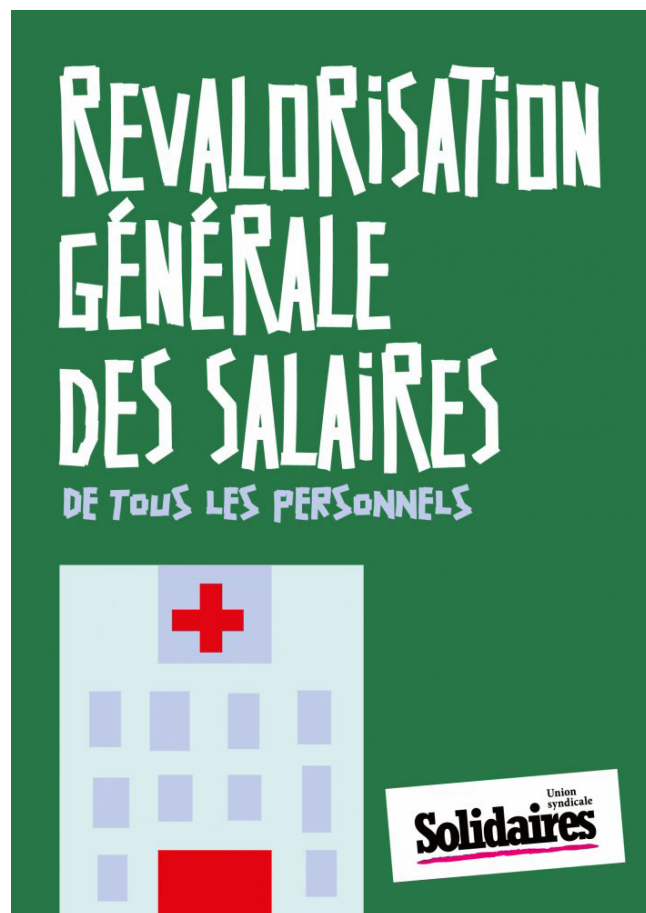
Ces situations posent question. Pour SUD éducation, il est de la responsabilité de notre employeur de nous fournir la capacité d'effectuer nos missions.

SUD éducation revendique l'équipement des personnels de l'Éducation nationale par leur employeur et non plus au hasard des dotations des collectivités territoriales. Un

enseignant-e doit bénéficier d'un ordinateur professionnel. Les personnels dont on exige qu'ils et elles soient joignables (chargé-e-s de direction, suivi de PFMP...) doivent disposer d'un téléphone et d'une ligne professionnels.

À défaut, l'employeur doit verser sans délai une indemnité afin de couvrir les frais engagés par la mise en œuvre de la continuité pédagogique, à l'image de ce que le code du travail impose aux entreprises.

Dans le cadre des annonces liées à l'ouverture du « Grenelle », le ministre a promis une « prime d'équipement » de 150 euros nets. Cette prime ne sera versée, en une fois, qu'à partir de septembre 2021. Pour SUD éducation, cette prime, bien que faible, est une avancée. Mais elle ne doit pas dispenser le ministère d'indemniser les personnels pour le travail à distance réalisé durant toute la période du confinement.



POUR MON SALAIRE

NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU
IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE
(TAUX PERSONNALISE 7,20%)
M.G.E.N. - ADHERENT



J'ADHÈRE



Fédération SUD éducation
31 rue de la Grange aux Belles
75010 Paris



www.sudeducation.org

éducation
Sud
Solidaires