

Lettre Flash N°77



LETTRE FLASH D'INFORMATION

Primes, indemnités... face à l'inflation, des décrets, du saupoudrage mais toujours pas de réelle revalorisation indiciaire !

Alors que les prix à la consommation (hors tabac) ont progressé de 8,19 % depuis 2019, le traitement indiciaire des fonctionnaires n'a augmenté que de 5,05 % entraînant une perte de pouvoir d'achat pour les agents publics. Plutôt que d'augmenter le point d'indice, le gouvernement a fait le choix de mettre en place des primes et des indemnités qui ne concernent pas l'ensemble des agents et dont les critères d'éligibilité sont différents pour chacune d'entre elles.

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Cette prime ne concerne que les collègues, titulaires ou contractuels, dont la rémunération brute totale, primes et indemnités incluses, est inférieure à 39 000 €. Elle sera versée en une seule fois avec un montant allant de 300 € jusqu'à 800 € brut pour les collègues ayant perçu moins de 23 700 € sur l'année. Elle concerne en particulier les doctorant·es, les ATER, les certifié·es jusqu'à l'échelon 9 et les agrégé·es jusqu'à l'échelon 6 de la classe normale. Les maîtres et maîtresses de conférence des échelons 1 à 3 sont également concerné·es mais ce sera un jeu à somme nulle puisque la prime de pouvoir d'achat qui leur sera versée sera retranchée en février 2024 de l'indemnité différentielle qu'ils et elles recevront pour amener leur salaire au niveau de deux fois le SMIC. Vous trouverez [sur le site du SNESUP](#), le détail des personnels éligibles ainsi que le montant de la prime.

Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA¹)

Cette indemnité concerne les agent·es dont le traitement indiciaire a moins évolué que l'inflation entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022. Elle concerne donc toutes et tous les collègues qui n'ont pas changé d'échelon sur cette période, notamment celles et ceux qui sont au dernier échelon de leur grille ou bloqué au dernier échelon de leur grade.

Les certifié·es, actuellement aux échelons 4, 5 et 6 de la classe normale toucheront cette indemnité ainsi que les agrégé·es précédemment au 10^{ème} échelon et actuellement à l'indice 830 : elle sera d'un montant de 633 € brut pour ces dernier·es.

Les maîtres et maîtresses de conférence, aux échelons 7 à 9 de la classe normale et ayant évolué au plus d'un seul échelon depuis décembre 2018, ainsi que ce·les et ceux étant passé·e de l'échelon 4 à l'échelon 5 de la hors classe se verront également verser la prime.

[Un calculateur](#) permet de vérifier l'éligibilité ou non à la GIPA en indiquant dans le tableur l'indice détenu sur la feuille de paie de décembre 2018 et de décembre 2022. Attention à d'éventuelles régularisations indiciaires tardives consécutives aux délais de traitement des changements d'échelon ou promotions par vos services des ressources humaines qui ont un effet sur l'attribution de la GIPA.

Remboursement des frais de transport et de la mutuelle

La prise en charge des abonnements de transport par les établissements passe de 50 % à 75 % à partir du 1^{er} septembre. Cette prise en charge est cumulable avec le forfait mobilité durable de 300 € par an si vous avez fait le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage).

1 <https://snesup.fr/gipa>

Rappelons que, depuis le 1^{er} janvier 2022, 15 € par mois de votre protection sociale complémentaire, c'est-à-dire de votre mutuelle santé, est normalement pris en charge par votre établissement². Si tel n'était pas le cas, vous pouvez le réclamer auprès de vos services des ressources humaines.

Modification de l'accès à la classe exceptionnelle pour les enseignant·es du premier et du second degré

Les décrets³ relatifs à la classe exceptionnelle des enseignant·es des premier et second degré et assimilé·es (E2D⁴) ont été publiés. Ces décrets actent la fin du contingentement pour 2024, c'est-à-dire que la proportion d'enseignant·es dans la classe exceptionnelle ne sera plus fixée. Si ce contingentement avait été maintenu en l'état, il aurait conduit à l'arrêt des promotions à la classe exceptionnelle : d'une part, car les taux maximum de 10 % d'agents dans la classe exceptionnelle dans chacun des corps étaient presque atteints et, d'autre part, car le report de l'âge légal de départ à la retraite repoussait d'autant la libération de places permettant d'ouvrir de nouvelles promotions. Le contingentement sera remplacé par un ratio promu/promouvables, ce qui permettra de maintenir le nombre de promotions, indépendamment du nombre de collègues déjà en classe exceptionnelle. De plus, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle est linéarisé, c'est-à-dire transformé en échelon normal, accessible à toutes et tous les collègues ayant atteint 3 ans d'ancienneté dans l'échelon 4 de la classe exceptionnelle, sans avoir ni à candidater, ni à être évalué·es.

Avec les autres syndicats de la FSU, le SNESUP-FSU a porté avec insistance l'abandon de ces mécanismes de contingentement. La publication de ces décrets acte des évolutions de carrière pour toutes et tous, et ouvre, dans le cadre des discussions qui vont débiter avec le ministère, des perspectives d'augmentation des possibilités de promotions.

Fort de cette évolution pour les E2D, le SNESUP-FSU réaffirme sa demande de linéarisation de l'échelon exceptionnel pour les MCF ainsi que la fusion des grades de classe exceptionnelle des professeur·es d'université. Il demande également la fin du blocage de carrière pour les MCF et les PU bloqué·es dans le premier grade de leurs corps.

Prime d'enseignement supérieur

La prime d'enseignement supérieur versée aux E2D voit son montant porté à 27 85 € à compter du 1^{er} septembre 2023. Cette augmentation, si elle est nécessaire, reste loin du montant de la composante C1 du RIPEC versée aux enseignant·es-chercheur·es qui s'élève à 3 500 € en 2023. Le SNESUP-FSU réaffirme sa demande d'alignement du montant de la PES sur le montant de la C1 du RIPEC et l'intégration à terme des primes statutaires dans la grille indiciaire.

Pour une vraie revalorisation des salaires

La politique de revalorisation par les primes et les indemnités versées en une seule fois ne saurait compenser la perte de pouvoir d'achat⁵ depuis 2000, qui représente près de 30 %. Le SNESUP-FSU revendique une revalorisation immédiate d'au moins 10 % du point d'indice, ainsi qu'une revalorisation de l'heure de vacation et de l'heure complémentaire à 125 % de l'heure titulaire moyenne, soit 125 €.

Paris, le 1^{er} septembre 2023

2 Décret n°2021-1164

3 Décrets n° 2023-720 et 2023-721

4 PE, PLP, PEPS, CPE, Psy EN, Certifié·es et Agrégé·es

5 <https://www.snesup.fr/article/stop-au-declassement-pour-une-revalorisation-des-remunerations-des-enseignant-es-et-enseignant-es-chercheur-es-la-hauteur-de-leurs-qualifications-lettre-flash-ndeg73-du-8-juin-2023>

SUIVEZ-NOUS !



SNESUPFSU



@SNESUPFSU