

La prime d'attractivité : insuffisante, inadaptée, ingérable ! Triplé perdant du ministère !

Le ministre réussit par la mise en place d'une prétendue prime d'attractivité aux échelons 2 à 7 des enseignants, CPE et Copsy à produire une triple erreur. Il persiste par ses positions dogmatiques sur le développement des primes à générer une usine à gaz ingérable.

Première erreur : une revalorisation **insuffisante** qui n'est pas à la hauteur de l'enjeu !

Alors que les difficultés de recrutement sont majeures, que les débuts de carrière sont difficiles financièrement, le ministère, par cette indemnité, n'arrive pas à contre balancer le gel du point d'indice et la dévalorisation de nos salaires depuis 2010 pour les personnels qui toucheront cette prime. Sans compter celles et ceux qui ne la toucheront pas (près de 70% des personnels) ! L'investissement n'est pas à la hauteur de l'enjeu. Notre nation, nos enfants, nos élèves méritent un service public d'éducation efficace avec des personnels formés et rémunérés correctement. C'est la caractéristique commune de tous les systèmes éducatifs qui fonctionnent le mieux que de bien rémunérer donc considérer leurs personnels.

Deuxième erreur : Une prime d'attractivité **inadaptée**.

Le ministère en séance du CTM a dû concéder qu'il avait réalisé un certain nombre d'oublis : instituteurs oubliés, personnels de Greta oubliés, collègues à mi-temps dans le supérieur oubliés, question des stagiaires des concours internes ou des concours externes pour des collègues déjà titulaires toujours pas traités même après ce CTM ! Certaines de ces impréparations ont pu être corrigées grâce aux interventions et amendements des organisations syndicales en séance mais des problèmes perdurent ! Inadaptée également car cette prime exclut de manière incompréhensible de son champ d'application les enseignants de statut second degré affectés dans le supérieur.

Troisième erreur : un dispositif **ingérable**.

Le dispositif va amener à une surcharge de travail dans les services administratifs car sa mise en œuvre sera tout sauf simple ! Alors que le ministère reste dans un entêtement idéologique incompréhensible sur le développement de l'indemnitaire, il va générer des difficultés majeures sur des rectorats exsangues ! Il faudra chaque mois que les services vérifient des situations de personnels pour vérifier leur éligibilité (par exemple pour les congés parentaux, changement d'échelon...). En effet alors que des collègues changent d'échelon au 1^{er} septembre, le changement effectif de l'échelon sur la feuille de salaire se fait parfois en janvier, février voire mars ou avril ! Comme l'indemnité est dégressive en fonction des échelons, les collègues pourront toucher pendant plusieurs mois une indemnité supérieure à ce qu'ils devraient toucher ! Comment cela va-t-il se gérer ? C'est aussi sans compter qu'il y aura sans nul doute des erreurs et des collègues percevront parfois indûment cette prime et devront la reverser... un choix absurde, idéologique et technocratique qui ne se soucie pas une seule seconde des conséquences sur le terrain de sa mise en œuvre.

En résumé le ministère a tout faux sur trois plans majeurs. Tout cela aurait pu pour partie être réglé si le ministère avait porté une revalorisation indiciaire des grilles d'avancement. Mais le ministre n'en a que faire, son aveuglement idéologique sur les questions salariales ne fait que peu de cas de la réalité professionnelle.

Lors du Comité Technique Ministériel, toutes les Organisations Syndicales se sont abstenues. Pour la FSU le choix s'est effectué selon plusieurs critères. Avec cette prime, c'est le développement de l'indemnitaire et non de l'indiciaire ; tous les personnels ne sont pas concernés par cette prime (seuls les échelons 2 à 7) ; de plus certains personnels sont exclus par ce décret (supérieur, stagiaires...).

Pour autant il était difficile d'envisager de voter contre une augmentation de pouvoir d'achat.

Pour le SNEP-FSU, Benoit Chaisy

Ci-dessous le tableau des montants de la prime :

Echelon détenu dans le premier grade	Montant brut annuel
7ème échelon	500 €
6ème échelon	500 €
5ème échelon	700 €
4ème échelon	900 €
3ème échelon	1 250 €
2ème échelon	1 400 €