

# Travailler plus pour gagner plus : un marché de dupes !

**L**a revalorisation de la fonction enseignante promise par N. Sarkozy débouche sur le "Travailler plus pour gagner plus"... à coup d'heures supplémentaires, de primes et d'indemnités... mais avec plus d'élèves, l'individualisation des parcours professionnels et la survalorisation du "mérite" !

**Cette stratégie s'applique aux enseignants comme à tous les salariés. C'est dans ce cadre qu'il faut aborder le problème des heures supplémentaires (HS) et sa carotte, "la détaxation".**

La revalorisation des rémunérations des personnels enseignants et d'éducation n'a concerné que les 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> échelons des grilles associées. Concernant les heures supplémentaires, le taux est maintenant bloqué à ce qu'il était au 01/07/2010. Le taux d'une heure supplémentaire est déjà ridicule puisqu'inférieur à celui de l'heure normale du 1er échelon d'un certifié ou assimilé pour la HSA et du 5ème échelon pour la HSE... (voir ci-après) En réalité, le taux ne tient pas compte du salaire réel de début de carrière (maintenant, au minimum, celui du 3<sup>ème</sup> échelon). Il n'évoluera qu'en fonction d'une éventuelle augmentation de la valeur de l'indice majoré. Le calcul de l'heure supplémentaire prend toujours en compte le salaire annuel du 1er échelon et non celui du 3ème s'il était devenu 1er dans une nouvelle grille à 9 échelons (Taux HSA = Traitement brut annuel en début de carrière + traitement brut annuel en fin de carrière, divisé par 2 puis divisé par le maximum de service hebdomadaire et multiplié par le rapport 9/13).

**Pour la majorité des personnels, c'est travailler plus pour gagner moins !**

## Que se cache t-il derrière cette duperie ?

### ↳ La CGT dénonce la détaxation

- Ces HS détaxées, qui représentent une exonération d'impôt sur le revenu et de charges salariales et patronales, peuvent séduire. Mais **une réduction d'impôts conduit inexorablement à une stagnation de la rémunération des agents de l'État et à une régression de l'emploi public.**

- **Il ne s'agit pas d'une mesure salariale**

Cela ne peut répondre aux attentes collectives d'augmentation du pouvoir d'achat mais ne concerne que les personnels à qui l'employeur propose ou impose des HS, ce qui aggrave les inégalités entre salariés. Les moins payés d'entre eux ne sont pas concernés s'ils ne payent pas d'impôt.

Les allègements fiscaux sont financés par tous les contribuables -alors que tous ne font pas d'heures supplémentaires !-, d'où une baisse globale des revenus.

- **Il s'agit d'un allongement de la durée du travail**

C'est aussi le cas des salariés du privé à qui le gouvernement veut imposer des semaines de 48 h (durée légale européenne).

- **Il n'y a pas de contrôle**

Rien n'est prévu pour combattre les pratiques illégales ni pour sanctionner les employeurs qui ne paient pas ces HS. C'est le premier motif de recours des salariés du privé aux Prud'hommes, au Tribunal Administratif (l'État) pour les HS non payées des policiers et infirmières !

- **Ce dispositif met en péril le financement de la protection sociale**, même si ces exonérations seront compensées par l'État.

### ↳ La CGT Educ'action dénonce le taux des HS

- Dans l'Éducation nationale, une Heure Supplémentaire Année (HSA), attribuée pour une action régulière, est, quel que soit l'échelon, toujours moins payée qu'une heure normale incluse dans le service :

- 29,88 € de l'heure pour une HSA,
- 29,92 € pour une heure normale au 1<sup>er</sup> échelon !

L'Heure Supplémentaire Effective (HSE), attribuée pour une action ponctuelle (soutien, remplacement...), bien qu'affectée d'un coefficient de 1,25 %, est moins payée qu'une heure normale au 5<sup>e</sup> échelon :

- 37,36 € pour une HSE,
- 38,84 € pour une heure normale au 5<sup>e</sup> échelon !

**Dans le premier degré, la rémunération supplémentaire est encore plus scandaleuse !**

Si l'on peut comprendre qu'un nombre limité d'HS soit nécessaire pour ajuster les services des enseignants, celles-ci doivent être rémunérées sur la base de l'heure normale correspondant à l'échelon de chaque collègue et majorée de 25%.

- **Outre la duperie financière, ces formes de travail supplémentaires entraînent et justifient les suppressions massives d'emplois dans l'Éducation : 13 500 en 2009, 16 000 en 2010 et 16 000 encore prévues à la rentrée 2011, soit 66 000 suppressions en 5 ans !**

- **D'autre part, l'efficacité pédagogique et éducative, donc sociale, passe alors aux oubliettes, au profit d'une « rentabilité économique » à court terme. C'est choisir le quantitatif au détriment du qualitatif !**

↳ **Pour toutes ces raisons, la CGT appelle à se mobiliser pour le maintien de la durée légale du travail et l'augmentation des salaires.**

## Textes de référence

### ◆ Second degré

• **Décrets n° 50-1253** du 6.10.1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré.

• **Décret n° 98-681** du 30.07.1998 modifiant le décret n°50-1253 du 6 10.1950 ci-dessus.

• **Décrets n° 2005-1035** du 26.08.2005 relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré.

• **Décret n° 2005-1036** du 26.08.2005 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées au titre du décret n° 2005-1035 du 26.08.2005 ci-dessus.

### ◆ Premier degré

• **Décret n° 66-787** du 14.10.1966 fixant les taux de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal.

• **Art. 2 du Décret n° 82-979** du 19.11.1982, art. 2.

• **Décret n° 88-1267** du 30.12.1988 fixant les indemnités spécifiques versées aux personnels enseignants du premier degré apportant leur concours aux élèves des écoles primaires sous la forme d'heures de soutien scolaire.

• **Note de service n°2008-054** du 3.04.2008 du MEN inhérente au taux de rémunération des travaux supplémentaires effectués par les enseignants des écoles.

## Dispositions applicables à l'ensemble des personnels de l'État

• **Circulaire FP B7 du 7.11.2007** relative au champ d'application du **Décret n° 2007-1430, Art. 3, du 4.10.2007** portant application de la **Loi n° 2007-1223 du 21.8.2007** en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, fixant les éléments de rémunérations versés aux agents publics au titre des heures supplémentaires réalisées, et le **taux de réduction des cotisations salariales de Sécurité Sociale**, les heures supplémentaires concernées par l'exonération de l'impôt sur le revenu et le taux de réduction des cotisations salariales de sécurité sociale.

• **Circulaire du 20.12.2007** du ministère du Budget, des Comptes Publics et de la Fonction publique

• **Code général des Impôts**, 5° du I de l'art. 81 quater concernant le champ d'application de l'exonération fiscale prévue.

• **Code de la Sécurité Sociale**, art. L 241-17 concernant la réduction de cotisations salariales de sécurité sociale prévue.

## Quel mode de calcul ?

### ◆ Second degré : rémunération des HSA

#### ▶▶ Calcul d'une HSA dans le second degré

Traitement brut annuel en début de carrière + traitement brut annuel en fin de carrière, divisé par 2 puis divisé par le maximum de service hebdomadaire et multiplié par le rapport 9/13 \*.

Les personnels à la HC ou Classe exceptionnelle bénéficient de 10 % supplémentaires.

\* Coefficient décidé par l'administration en 1998 (voir page 3)

#### ▶▶ Traitement annuel et valeur d'une heure normale

Echelon	Indice	Traitement annuel brut	valeur * d'une heure normale/année	Valeur** heure normale
1	349	1615,97 x 12 = 19391,64	1077,31	29,92
2	376	1740,99 x 12 = 20891,88	1160,66	32,24
3	410	1848,42 x 12 = 22781,04	1265,61	35,15
4	431	1995,65 x 12 = 23947,80	1330,43	36,95
5	453	2097,52 x 12 = 25170,24	1398,34	38,84
6	467	2162,34 x 12 = 25948,08	1441,56	40,04
7	495	2291,99 x 12 = 27503,88	1527,99	42,44
8	531	2458,68 x 12 = 29504,16	1639,12	45,53
9	567	2625,37 x 12 = 31504,44	1750,24	48,61
10	612	2833,73 x 12 = 34004,76	1889,15	52,47
11	658	3046,73 x 12 = 36560,76	2031,15	56,42

\* Cette valeur est calculée sur la base de 18 h.

\*\* Cette valeur est calculée en divisant l'heure normale année par 36 (semaines)

#### Exemple d'un Certifié ou d'un PLP

Indices	Traitement Brut Annuel au 01.10.2011
Début de carrière : 349	19 391,64
Fin de carrière : 658	36 560,76
Total	55 952,16
Traitement moyen	27 976,08
Taux normal d'une HSA dans le cas d'un service hebdomadaire de 18h	Traitement moyen/18 x 9/13 = 1 076,00
Taux majoré pour la première HSA	Taux normal x 120 % = 1 291,20

Quel que soit votre échelon dans la classe normale, l'heure supplémentaire se calcule à partir du traitement moyen.

Une HSA ramenée à l'heure semaine \*\* vaut **1076,00/36 = 29,88 €**, somme inférieure à une heure normale au 1<sup>er</sup> échelon (voir tableau ci-dessus).

#### ▶▶ Quels en sont les effets ?

• **Premier constat** : la valeur d'une HSA (1076,00 €) est inférieure à celle de l'heure normale année quel que soit l'échelon. **C'est donc le mode de calcul des HSA qui est profondément injuste !**

**Pourquoi ne pas travailler à partir du traitement brut correspondant à l'échelon ?**

• **Deuxième constat** : les ministres successifs en rajoutent une louche en fonction de choix politiques très précis.

En 1998, le coefficient 5/6 décidé par l'administration est remplacé par un coefficient 9/13. Pourquoi 9/13 ? Sommes-nous rémunérés sur 13 mois ?

De plus, les HSA sont versées durant 9 mois au lieu de 12 mois !

**Conséquence : le taux d'une HSA a diminué de 17 % alors qu'en même temps, le taux de base d'une HSE (HSA/36) est majoré de 25 % !**

## ◆ Second degré : rémunération des HSE

Aujourd'hui, une HSE est égale à : **une HSA / 36 x 1,25.**

### L'évolution du calcul d'une HSE :

- . Avant le 30 juillet 1998, une HSE = une HSA/40.
- . Après le 30 juillet 1998, une HSE = une HSA/36 \* 1,15.

### Exemple :

- . Avant le 30 juillet 1998, et suivant la réglementation d'alors, pour un taux d'HSA de 1 076 €, l'HSE aurait été égale à  $1076/40 = 26,90$  € d'aujourd'hui ;
- . Après le 30 juillet 1998, et suivant réglementation en vigueur en 2005, le taux de l'HSE aurait été de :  $1076/36 * 1,15 = 34,37$  €.

### Remarque :

- . une heure normale au 3<sup>e</sup> échelon = 35,15 € (1 265,61/36)
- . une heure normale au 11<sup>e</sup> échelon = 56,42 € (2 031,15/36).

**Conclusion :** le ministre voulait favoriser le développement des HSE mais les solutions concrètes défavorisent encore les personnels dès qu'ils sont au 3<sup>e</sup> échelon !

• **En 1999 :** compte tenu des besoins, le ministre décide de rendre obligatoire la première HSA et de l'augmenter de 20 %. Dans les faits, il ne fait que rattraper partiellement la perte de pouvoir d'achat mais augmente aussi le temps de travail des enseignants.

• **En 2003 :** jusqu'alors, les HS étaient exclues du champ de cotisation de la pension civile.

A cette date, le régime additionnel a été créé. Les personnels cotisent donc 5 % sur toutes leurs heures supplémentaires et au moment de leur départ en retraite, ils toucheront une rente.

Les cotisations sont définies mais pas les prestations.

En effet, les agents ignorent combien ils toucheront.

Le régime additionnel était censé faire digérer la réforme des pensions des fonctionnaires et agents de l'Etat !

• **En 2005 :** il s'agit d'inciter les enseignants à remplacer leurs collègues ; les HSE dévolues à cette mission sont donc affectées d'un coefficient 1,25.

Exemple :

- . une HSA = 1 076,00 €
- . une HSE =  $1\ 076,00/36 * 1,25 = 37,36$  €.

**Ce n'est même pas l'équivalent d'une heure normale au 5<sup>e</sup> échelon ( $1\ 398,34/36 = 38,84$  €), c'est-à-dire après 4 ans et 6 mois d'ancienneté !!!**

• **En 2007 :** toutes les HSE, sans distinction, sont affectées d'un coefficient de 1,25.

### Nota :

Le décret n° 2008-927 du 12 septembre 2008, initié par le ministre Darcos, institue maintenant une « prime » annuelle de 500 € aux collègues acceptant 3 h supplémentaires et plus par semaine. Hormis le caractère totalement illégitime de l'attribution d'une prime à des fonctionnaires, cela correspond, pour 3 h supplémentaires effectuées par semaine sur 36 semaines, à une majoration de 4,62 € par heure supplémentaire. Ce n'est pas 25 % supplémentaires nécessaires... **On est encore très loin du compte !**

## ◆ Premier degré : rémunération des HS

### ► Calcul de l'heure supplémentaire dans le 1<sup>er</sup> degré

(Même mode de calcul que pour 2<sup>nd</sup> degré, même grille indiciaire)

#### Exemple d'un PE (indice semblable à celui d'un Certifié ou PLP)

Indices	Traitement Brut Annuel
Début de carrière : 349	19 391,64
Fin de carrière : 658	36 560,76
Traitement moyen	<b>27 976,08</b>
Taux horaire de base d'une heure d'enseignement supplémentaire (non majoré du coef. 1,25)	Traitement moyen x 1/30 <sup>e</sup> x 1/40 <sup>e</sup> x 5/6 <sup>e</sup> = 19,42 €
Taux horaire d'une heure d'enseignement supplémentaire	Taux horaire de base x 1,25 = 24,27 €
Taux horaire de surveillance	Heure d'enseignement suppl. au taux de base x 0,60 = 11,65 €
Taux horaire étude surveillée et accompagnement éducatif	Heure d'enseignement suppl. au taux de base x 1,25 = 24,27 €
Taux horaire soutien enfants en difficulté	Heure d'enseignement suppl. au taux de base x 1,40 = 27,18 €

**La base de calcul :** 30 h !! 40 semaines !! 5/6...

C'est encore plus scandaleux que dans le 2<sup>nd</sup> degré !

L'heure d'enseignement supplémentaire majorée de 25 % (24,27 €) n'est même pas rémunérée à l'équivalent d'une heure normale au 1<sup>er</sup> échelon soit  $1\ 077,31/36 = 29,92$  € calculée sur la base d'un service à 18 h.

Pour un service à 27 h, cela correspondrait sensiblement à une heure normale au 5<sup>e</sup> échelon.

## Quelles exonérations ?

La **Circulaire FP B7 du 7.11.2007** relative au champ d'application du **décret n° 2007-1430** du 4.10.2007, régit les heures supplémentaires concernées par l'exonération de l'impôt sur le revenu et le taux de réduction des cotisations salariales de Sécurité Sociale.

• **Dans le second degré** - Les éléments de rémunérations des HS effectuées par les personnels de l'Éducation nationale **dans le cadre de leur activité principale** sont prévus par le **Décret n° 50-1253 (HSA et HSE)** et le **Décret 2005-1036** (Remplacement de courte durée).

• **Dans le premier degré** - Les indemnités versées aux personnels enseignants du premier degré apportant leur concours aux élèves des écoles primaires sous la forme d'heures de soutien scolaire sont prévus par le **Décret n° 66-787, l'Art. 2 du décret n° 82-979, décret n° 88-1267.**

Les modalités de mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales de Sécurité Sociale (**Art. 3, décret n° 2007-1430** du 4.10.2007 portant application aux agents publics de l'**art. 1<sup>er</sup>, loi n° 2007-1223** du 21.08.2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat) sont consultables dans la **Circulaire du 20.12.2007.**

**Dispositions applicables à l'ensemble des personnels de l'État.**

**Conclusion :** les HSA et HSE effectuées dans le 2<sup>nd</sup> degré ainsi que certaines HS dans le 1<sup>er</sup> degré bénéficient effectivement de l'exonération de l'impôt sur le revenu et du taux de réduction des cotisations salariales de Sécurité Sociale **si les indemnités afférentes ont été versées dans le cadre de l'activité principale des personnels concernés.**

**Attention :** le montant de l'exonération de ces indemnités est plafonné à l'équivalent de la cotisation pour la pension civile du salaire mensuel brut. (8,12 % en 2011)

## Pour conclure...

Les activités effectuées par les enseignants *-titulaires ou non titulaires, du premier ou du second degré-* en dehors de leurs obligations de service, donnent lieu à rétribution supplémentaire :

- dans le 2<sup>nd</sup> degré, il s'agit d'une indemnité annuelle (HSA) payable chaque mois durant 9 mois et/ou d'indemnité horaire ponctuelle (HSE),
- dans le 1<sup>er</sup> degré, il s'agit des indemnités spécifiques.

Toutes ces indemnités supplémentaires *-HSA et HSE dans le 2<sup>nd</sup> degré, heures supplémentaires dans le 1<sup>er</sup> degré-* bénéficient effectivement de l'exonération de l'impôt sur le revenu et du taux de réduction des cotisations salariales de sécurité sociale.

**Cependant, seules les HSE dans le 2<sup>nd</sup> degré et les heures d'enseignement supplémentaires dans le 1<sup>er</sup> degré ont leur taux de base majoré de 25 %.**

Or tout surtravail doit être mieux payé qu'une heure d'activité normale (taux 125/100).

Actuellement, à partir du 1<sup>er</sup> ou du 5<sup>e</sup> échelon, toute heure supplémentaire est moins payée qu'une heure normale !

**Nous devons exiger que toutes les heures supplémentaires, donc faites en dehors des obligations de service, quelle que soit leur nature (HSA et HSE du 2<sup>nd</sup> degré, HS du 1<sup>er</sup> degré), soient rémunérées sur la base de l'heure normale majorée de 25 %, et ceci pour tous les personnels !**

**Pour la CGT, ces heures doivent cependant être une exception, non un mode de gestion dû aux suppressions de moyens d'enseignements. De plus, elles ne peuvent se substituer à l'augmentation régulière de notre salaire de base.**

**Transformons les heures supplémentaires en emplois pour maintenir ou créer des postes en plus grand nombre.**

Les personnels de l'Éducation nationale ne sont pas les seuls à être exploités. L'immense majorité des heures supplémentaires en France n'est pas déclarée. Neuf plaintes sur dix à l'inspection du travail concernent des HS non payées.

**Normalement, plus il y a d'HS, plus elles doivent coûter cher à l'employeur pour qu'il ne s'en serve pas au détriment des conditions de travail, de l'emploi et de la santé des personnels.**

Les allègements fiscaux sont financés par tous les contribuables mais tous les contribuables ne font pas d'HS ; cette mesure réduit donc le revenu des salariés qui ne font pas d'HS. En outre, cette disposition pose un problème constitutionnel épineux : la dérogation au principe d'égalité devant l'impôt.

Quel est le coût de la facture pour l'État, obligé de compenser le manque à gagner occasionné pour la Sécu par les exonérations de charges sociales ? Réponse : L'Etat demande à la Sécurité Sociale de présenter un plan de remboursement de certains médicaments (de plus en plus nombreux) et de certaines prestations médicales. Il met en œuvre des participations forfaitaires sur les actes médicaux et des franchises médicales sur les médicaments, le tout, pratiquement jamais remboursé par les mutuelles.

**Ces heures supplémentaires ne sont pas assujetties aux cotisations pour la retraite de base et ceci réduit d'autant les droits des salariés en la matière.** Ce ne sont pas les cotisations versées à la RAFP qui compenseront les pertes subies sur les pensions depuis la mise en œuvre de la loi Fillon en 2003.

De plus, cette généralisation du recours aux heures supplémentaires a un effet négatif sur l'emploi. Le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite en est une preuve flagrante !

Les employeurs multiplient maintenant les HS plutôt que d'embaucher.

**Est-ce ainsi qu'il faut répondre aux besoins des salariés en matière de pouvoir d'achat ? Est-ce ainsi que l'on valorise le travail ? Que l'on augmente le nombre d'emplois stables, à temps plein et bien rémunérés ? Que l'on développe la protection sociale ? Que l'on assure le financement des retraites ?**



A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite :  prendre contact  me syndiquer

Nom .....Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal.....Commune .....

Grade ou corps .....Discipline .....

Etablissement .....

Code postal .....Commune .....

CGT Educ'action - case 549 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex Tél : 01 48 18 81 47 - e-mail : unsen@ferc.cgt.fr - internet : www.ferc.cgt.fr