



Heures supplémentaires des personnels enseignants : un marché de dupes !

Novembre 2016

La CGT est la première confédération syndicale de France.

Dans l'enseignement public, la CGT, c'est la CGT Éduc'action.

Enseignant-es, personnels administratifs, personnels de vie scolaire, AESH, personnels de santé ou des services sociaux, personnels de laboratoires, titulaires, non-titulaires, stagiaires... toutes et tous ensemble nous construisons une école qui forme et émancipe.

Rejoignez-nous !

Ensemble, nous pouvons lutter contre des réformes qui dégradent constamment le Service public d'Éducation et qui dégradent donc nos conditions de travail et les conditions d'études des élèves.

Sommaire

- p. 2 Que se cache t-il derrière cette duperie ?
- p. 3/4 Second degré
- p. 5 Premier degré
- p. 6 Conclusions
- p. 7 La CGT Éduc'action revendique
Bulletin de syndicalisation

D'autres infos en lignes :

www.unsen.cgt.fr



web

La revalorisation de la rémunération des personnels enseignants et d'éducation ne doit pas passer par l'accumulation des heures supplémentaires. Seule une négociation sur la refonte des grilles de rémunération des personnels avec une véritable prise en compte de leurs qualifications doit être mise en œuvre en la matière, accompagnée naturellement de la revalorisation du point d'indice dont la valeur est restée bloquée du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2016. Le principe du *Travailler plus pour gagner plus* qui avait été le choix des gouvernements précédents, n'était certainement pas la solution dans la mesure où les personnels accumulaient les heures supplémentaires, les primes et indemnités... mais avec plus d'élèves, en individualisant les parcours professionnels et en survalorisant le "mérite" ! Donc, au détriment de la qualité de notre service public d'éducation.

Concernant les heures supplémentaires (HS), le taux est indexé sur la valeur du point d'indice. De ce fait, l'augmentation de la valeur du point d'indice effectuée le 1^{er} juillet 2016 et celle prévue au 1^{er} février 2017 ont, ou auront une répercussion sur le montant des heures supplémentaires. Cependant, le taux d'une heure supplémentaire est déjà ridicule, puisqu'inférieur à celui de l'heure normale du 1^{er} échelon d'un-e certifié-e ou assimilé-e pour la 2nde HSA, du 3^{ème} échelon pour la 1^{ère} HSA et du 4^{ème} échelon pour la HSE. Le taux ne tient pas compte du salaire réel de l'agent-e. Il n'évolue, en général, qu'en fonction d'une éventuelle augmentation de la valeur du point de l'indice majoré. Le calcul de l'heure supplémentaire dépend toujours du salaire annuel du premier et du dernier échelon de la classe normale du corps auquel appartient l'agent-e. Avec les augmentations indiciaires des échelons des grilles de rémunération des enseignant-es (premier et dernier échelon compris), prévues à compter du 1^{er} janvier 2017, ce taux, devrait en toute logique être revu à la hausse.

Mais en réalité, pour une majorité de personnels, c'est travailler plus pour gagner moins que le taux horaire d'une heure normale de travail !

(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)

Que se cache-t-il derrière cette duperie ?

→ Heures supplémentaires détaxées, une mesure qui coûtait cher !

■ La loi de finances rectificative pour 2012 a remis en cause le régime spécial en faveur des heures supplémentaires qui résultait de la loi TEPA (Travail, Emploi, Pouvoir d'Achat) d'août 2007. Pour les salarié-es, ce régime prévoyait à la fois une exonération d'impôt sur le revenu et une réduction des cotisations sociales.

L'exonération d'impôt sur le revenu a pris fin pour les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} août 2012. La suppression de la réduction de cotisations salariales ne s'applique plus aux heures supplémentaires effectuées à partir du 1^{er} septembre 2012...

■ Il ne s'agissait pas d'une mesure salariale

Elle ne concernait que les salariés à qui l'employeur proposait ou imposait des heures supplémentaires. Il s'agissait d'une mesure qui a aggravé les inégalités entre salariés. Les salariés les moins payés n'étaient pas concernés car ils ne payaient pas d'impôt. Les allègements étaient financés par tous les contribuables mais tous les contribuables ne faisaient pas d'heures supplémentaires, d'où une baisse des revenus.

■ Mais comment l'État allait-t-il financer cette augmentation de dépenses alors que la dette publique est déjà considérable ?

Depuis le changement de gouvernement suite aux dernières élections, la réponse ne s'est pas fait attendre, la détaxation des heures supplémentaires a été abrogée. La rémunération des heures supplémentaires est restée exonérée d'impôt sur le revenu lorsqu'elles ont été effectuées avant le 1^{er} août 2012. Les heures supplémentaires effectuées depuis cette date sont intégralement soumises à l'impôt sur le revenu. Sauf rares exceptions, les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} septembre 2012 sont intégralement soumises aux cotisations salariales de Sécurité sociale.

Mesure que nous approuvons totalement !



→ La CGT Educ'action dénonce le taux des Heures Supplémentaires

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 :

- 30,06 € de l'heure pour la seconde HSA (la première étant majorée de 20 %),
- 30,10 € pour une heure normale au 1^{er} 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 4^{ème} échelon :

- 37,57 € pour une HSE,
- 38,38 € pour une heure normale au 4^{ème} 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 enseignant-es, 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 supplémentaire ont entraîné et justifié des suppressions massives d'emplois dans l'Éducation.

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.

Second degré

Textes de référence

- **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.

◆ 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. Valeur mensuelle du point d'indice au 01/07/2016 : 4,658075 €

Traitement annuel et valeur d'une heure normale

Echelon	Indice	Traitement annuel brut au 01/07/2016	Valeur * d'une heure normale/année	Valeur ** d'une heure normale
1	349	1625,66 x 12 = 19507,92	1083,77	30,10
2	376	1751,43 x 12 = 21017,16	1167,62	32,43
3	432	2012,28 x 12 = 24147,36	1341,52	37,26
4	445	2072,84 x 12 = 24874,08	1381,89	38,38
5	458	2133,39 x 12 = 25600,68	1422,26	39,50
6	467	2175,32 x 12 = 26103,84	1450,21	40,28
7	495	2305,74 x 12 = 27668,88	1537,16	42,69
8	531	2473,43 x 12 = 29681,16	1648,93	45,80
9	567	2641,12 x 12 = 31693,44	1760,74	48,90
10	612	2850,74 x 12 = 34208,88	1900,49	52,79
11	658	3065,01 x 12 = 36780,12	2043,34	56,75

* 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-e Certifié-e ou d'un PLP

Indices	Traitement Brut Annuel au 01.07.2016
Début de carrière : 349	19 507,92
Fin de carrière : 658	36 780,12
Total	56 288,04
Traitement moyen	28 144,02
Taux normal d'une HSA dans le cas d'un service hebdomadaire de 18h	Traitement moyen/18 x 9/13 = 1 082,46
Taux majoré pour la première HSA	Taux normal x 120 % = 1 298,95

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 $1\,082,46/36 = 30,06$ €, somme inférieure à une heure normale au 1^{er} échelon (voir tableau ci-dessus).

Quels en sont les effets ?

• **Premier constat** : la valeur d'une HSA (1 082,46 €) 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 rémunéré-es 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 % !

◆ Rémunération des HSE

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

Soit : $1\,082,46 / 36 \times 1,25 = 37,58$ €

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 x 1,15.

Exemple :

. Avant le 30 juillet 1998, et suivant la réglementation d'alors, pour un taux d'HSA de 1 082,46 €, l'HSE aurait été égale à $1082,46/40 = 27,06$ € d'aujourd'hui ;

. Après le 30 juillet 1998, et suivant réglementation en vigueur en 2005, le taux de l'HSE aurait été de : $1082,46/36 \times 1,15 = 34,57$ €.

Remarque :

. une heure normale au 3^{ème} échelon = 37,26 € (1 341,52/36),

. une heure normale au 11^{ème} échelon = 56,75 € (2 043,34/36).

Conclusion : le ministre voulait favoriser le développement des HSE mais les solutions concrètes défavorisent encore les personnels dès qu'ils étaient au 3^{ème} 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 enseignant-es.

• En 2003

Jusqu'alors, les HS étaient exclues du champ de cotisation de la pension civile.

À 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 agent-es ignorent combien ils-elles toucheront.

Le régime additionnel était censé faire digérer la réforme des pensions des fonctionnaires et agent-es de l'État !

• 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 = 1 082,46 €

. une HSE = 1 082,46/36 * 1,25=37,58 €.

Ce n'est même pas l'équivalent d'une heure normale au 4^{ème} échelon (1 381,89/36 = 38,38 €), 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.



Le décret n° 2008-927 du 12 septembre 2008, initié par le ministre Darcos, instituait 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 qu'à certain-es enseignant-es, 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 n'était encore très loin du compte !**

En 2016, le décret n° 2016-1174 du 30 août 2016 abrogeait le décret n° 2008-927, sous prétexte que la loi n°2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République aurait permis théoriquement la création de 54 000 emplois dans l'Éducation nationale. D'après le MEN, cet effort considérable en matière d'emploi aurait permis d'offrir à de nombreux jeunes la chance de pouvoir exercer le métier d'enseignant-e et, en parallèle, de réduire le nombre d'HSA au profit de postes d'enseignant-es.

Dans ce contexte, un dispositif incitant à accomplir des HSA n'avait plus vocation à demeurer en vigueur.

L'argumentation de Sarkozy, via son ministre Darcos, pour créer cette prime, à l'époque, était de mettre en application sa fameuse formule *Travailler plus pour gagner plus* afin de mieux accompagner la suppression des 80 000 postes prévue dans l'Éducation nationale.

Cette mesure était injuste dans la mesure où elle ne rétribuait que les collègues acceptant ou contraint-es d'accepter de faire au moins 3 heures supplémentaires et plus (parfois au détriment d'autres collègues demandeur-es).

C'était aussi un moyen pour certain-es chef-fes d'établissement d'opposer les personnels entre eux en donnant beaucoup à certains et pas à d'autres !

Pour notre part, si nous comprenons parfaitement la colère de certain-es collègues au regard de la perte du pouvoir d'achat subie par la suppression de la prime de 500 € pour les enseignant-es assurant au moins 3 heures supplémentaires année, il faut savoir que cette suppression est, de notre avis, une des contreparties de la revalorisation des rémunérations des enseignants mise en œuvre dans le cadre du protocole PPCR. Ce projet ayant d'ailleurs été rejeté majoritairement par les organisations syndicales, dont la CGT, mais mis en œuvre par le gouvernement au mépris des règles édictées à l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (§ IV).

Les heures supplémentaires doivent être une exception, non un mode de gestion de la pénurie d'enseignant-es. Elles ne peuvent se substituer à l'augmentation de notre salaire de base. Cependant tout surtravail doit être mieux payé qu'une heure d'activité normale (taux 125/100).

En conclusion, une revalorisation des rémunérations des enseignant-es ne doit pas passer par une augmentation de la durée de service, mais bien par une augmentation substantielle de la valeur du point d'indice (perte de près 14 % depuis 2000) et par la construction de grilles de salaire en adéquation avec le niveau de qualification exigée pour le métier d'enseignant-e.



Premier degré

Textes de référence

- **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.
- **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.

Calcul de l'heure supplémentaire dans le premier degré

(Même mode de calcul que pour second degré, même grille indiciaire)

Exemple d'un-e PE (indice semblable à celui d'un-e Certifié-e ou PLP) :

Indices	Traitement Brut Annuel
Début de carrière : 349	19 507,92
Fin de carrière : 658	36 780,12
Traitement moyen	28 144,02
Taux horaire de base d'une heure d'enseignement supplémentaire (non majoré du coef. 1,25)	Traitement moyen x 1/30 ^e x 1/40 ^e x 5/6 ^e = 19,54 €
Taux horaire d'une heure d'enseignement supplémentaire	Taux horaire de base x 1,25 = 24,42 €
Taux horaire de surveillance	Heure d'enseignement suppl. au taux de base x 0,60 = 11,72 €
Taux horaire étude surveillée et accompagnement éducatif	Heure d'enseignement suppl. au taux de base x 1,25 = 24,42 €
Taux horaire soutien enfants en difficulté	Heure d'enseignement suppl. au taux de base x 1,40 = 27,35 €

Base de calcul :

30 h !! 40 semaines !! 5/6...

C'est encore plus scandaleux que dans le second degré !

L'heure d'enseignement supplémentaire majorée de 25 % (24,42 €) n'est même pas rémunérée à l'équivalent d'une heure normale au premier échelon soit 1 083,77/36 = 30,10 € calculée sur la base d'un service à 18 h.

Pour un service à 27 h, cela correspondrait sensiblement à une heure normale au 3^{ème} échelon.

Quelles exonérations ?

Comme déjà mentionné précédemment, la loi de finances rectificative pour 2012 a remis en cause le régime spécial en faveur des heures supplémentaires qui résultait de la loi TEPA (Travail, Emploi, Pouvoir d'Achat) d'août 2007. Pour les salarié-es, ce régime prévoyait à la fois une exonération d'impôt sur le revenu et une réduction des cotisations sociales.

Dorénavant, plus aucune heure supplémentaire de quelque nature que ce soit ne peut bénéficier d'un quelconque régime de défiscalisation.

Conclusion : les HSA et HSE effectuées dans le second degré ainsi que certaines HS dans le premier degré ne bénéficient plus d'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.

Depuis des années, nous dénonçons le mode de calcul des heures supplémentaires dans l'Éducation nationale. Cela ne concerne pas que les enseignant-es du second degré, ce sont toutes les formes de travail supplémentaire qui sont sous payées, d'autant plus que souvent la référence est la HSA (heure supplémentaire année) ou la HSE (heure supplémentaire effective).

La détaxation (exonération d'impôt sur le revenu et de charges salariales et patronales) des heures supplémentaires pouvait séduire à titre personnel.

Mais, en tant qu'agent-es de l'État, nous savions qu'une diminution d'impôts conduirait inexorablement à une stagnation de nos rémunérations et à une régression de l'emploi public.

C'est malheureusement à cela que nous en sommes effectivement arrivé-es aujourd'hui !



Pour conclure...

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

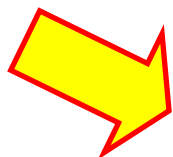
- dans le second degré, il s'agit d'une indemnité annuelle (HSA) payable chaque mois durant 9 mois et/ou d'indemnité horaire ponctuelle (HSE),
- dans le premier degré, il s'agit des indemnités spécifiques.

Toutes ces indemnités supplémentaires *-HSA et HSE dans le second degré, heures supplémentaires dans le premier degré-* ne bénéficient effectivement plus 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 second degré et les heures d'enseignement supplémentaires dans le premier 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^{er} ou du 4^{ème} 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 second degré, HS du premier 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'enseignement. 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.

Mes notes ...

La CGT Éduc'action revendique...

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'heures supplémentaires, 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.

Cependant, la question salariale est aujourd'hui une préoccupation majeure. Seule une mobilisation très forte des personnels, et plus largement de l'ensemble des salarié-es, permettra d'avancer et de gagner sur le dossier des salaires et des traitements dont la revendication centrale, pour la CGT, est l'exigence d'un SMIC à 1 700 € bruts.

La CGT Éduc'action revendique une revalorisation complète de la grille indiciaire des personnels enseignants et d'éducation, des personnels d'inspection et de direction de l'Éducation nationale.

Cette revalorisation est établie à partir des propositions suivantes pour les personnels enseignants et d'éducation :

- Une grille salariale démarrant à 2 fois le SMIC pour être en adéquation avec le niveau de qualification exigé pour entrer dans la carrière,
- Un doublement minimum du traitement entre le début et la fin de carrière, soit de 2 934 € à 5 868 € bruts garantis à tout agent individuellement, pour une carrière complète,
- Un déroulement de carrière sur 32 ans maximum,
- Suppression de la hors-classe et de la classe exceptionnelle.
- Un avancement réparti en 18 échelons sur un seul grade, avec rythme d'avancement identique pour tous ;
- Les primes et indemnités intégrées dans le traitement indiciaire afin d'être prises en compte dans la valorisation des pensions,
- Une augmentation immédiate pour tous les personnels de 400 €, soit l'équivalent de 90 points d'indice, pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat subie par les personnels depuis de nombreuses années.

LA CGT VOUS
SA FORCE C'EST VOUS
SYNDIQUEZ-VOUS!



6 p. HS personnels enseignants
Nov. 2016

Remettre à un-e militant-e CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Mme / Mr Nom Prénom

Corps Grade Échelon

Adresse personnelle

Code postal Commune

Grade ou corps Discipline

Établissement

Code postal Commune

CGT Éduc'action - case 549 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex - unsen@ferc.cgt.fr - www.ferc.cgt.fr