

L'UNSA, votre allié du quotidien, agit pour le pouvoir d'achat

CARRIERE ET RÉMUNÉRATION

ELECTIONS PROFESSIONNELLES



Pendant 4 ans, l'UNSA Éducation a travaillé sur de nombreux dossiers pour obtenir des avancées pour la rémunération des personnels. Dégel du point d'indice, supplément familial de traitement, forfait mobilité durable et indemnité de fin de contrat : notre méthode réformiste obtient des avancées concrètes.

Pendant 4 ans, l'UNSA Éducation a travaillé sur de nombreux dossiers pour obtenir des avancées pour la rémunération des personnels. Dégel du point d'indice, supplément familial de traitement, forfait mobilité durable et indemnité de fin de contrat : notre méthode réformiste obtient des avancées concrètes. Elles sont nécessaires mais aussi parfois insuffisantes et le défi de l'attractivité des métiers de l'Éducation nécessite d'agir encore, de se mobiliser pour de nouvelles mesures et notre fédération s'y emploie. Elle agit ainsi dans les discussions annoncées par le ministère pour qu'elles concernent tous les métiers de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture.

Point d'indice : une première hausse mais très insuffisante

Une revalorisation de 3,5% de la valeur du point d'indice a été obtenue le 1^{er} juillet 2022 et l'UNSA Éducation a pris acte de cette mesure que nous avons revendiquée avec constance à chaque occasion. Dans un contexte d'inflation croissante, cette annonce ne peut être qu'une première étape et elle ne compense pas le retard qui a été pris. Vous pouvez retrouver ici nos

Mobilité durable et transition écologique : le gouvernement doit aller plus loin

L'UNSA Éducation soutient la transition écologique de nos modes de vie qui doit s'amplifier sans peser sur les plus fragiles. Le « forfait mobilité durable » que nous avons demandé, mis en place pour les personnels, doit être augmenté pour atteindre 800 euros, comme c'est le cas dans le privé et se cumuler avec un abonnement de transports en commun. Retrouvez ici nos propositions pour des transports plus durables <https://www.unsa-education.com/article-/sobriete-energetique-et-elargissement-du-forfait-mobilite-durable-lunsa-votre-allie-du-quotidien-fait-des-propositions-concretes/>

Rémunération : l'UNSA Éducation obtient des avancées

Avec l'UNSA Fonction Publique, notre fédération se mobilise sur tous les dossiers pour changer le quotidien des agent·es : depuis 2020, les règles ont changé pour l'attribution du supplément familial de traitement en cas de résidence alternée (voir notre article) et de nouvelles grilles de rémunérations ont été obtenues pour les agent·es de catégorie B (voir l'article Unsа Fonction Publique <https://www.unsa-fp.org/article/CSPE-les-nouvelles-grilles-de-la-categorie-B-le-oui-de-l-UNSA>)

Pour l'UNSA Éducation, aucun métier ne doit être oublié !

L'UNSA Éducation rassemble 23 syndicats et plus de 60 métiers en son sein car tous les métiers de l'Éducation sont indispensables pour la réussite éducative. Nous nous battons au quotidien pour qu'aucune catégorie de personnels ne soit oubliée dans les négociations sur la revalorisation, c'est ainsi que nous avons obtenu une indemnité de fin de contrat pour les contractuels embauchés pour moins d'un an après le 1^{er} janvier 2021 (voir notre article <https://www.unsa-education.com/article-/indemnite-de-fin-de-contrat-de-moins-dun-an/>). Un travail de longue haleine est mené sur les métiers de la santé et sur les métiers du social pour lesquels nous voulons l'obtention des mesures actées lors du « SEGUR » de la santé et pour lesquels l'urgence de l'attractivité se fait de plus en plus forte.

Ce travail de longue haleine a aussi permis d'avancer sur la requalification et la revalorisation de la filière administrative (voir notre article <https://www.aeti-unsa.org/revalorisation-requalification-reconnaissance/>) et le combat continue dans le cadre d'un groupe de suivi de ce relevé de conclusion. Pour l'UNSA Éducation, il faut aussi que les personnels ITRF du champ scolaire ne soient pas oubliés dans les mesures de revalorisation. Plus d'informations [ici](#) et [ici](#).

De même les syndicats de l'UNSA Éducation travaillent avec une mobilisation constante à l'attractivité des corps d'encadrement pédagogique (personnels de direction et d'inspection) en obtenant des avancées progressives pour ces corps même si beaucoup reste à faire.

Enseignant-es, CPE, PsyEN, AESH et AED : ce qui s'est passé pendant 4 ans

Les discussions sur la revalorisation des enseignantes et enseignants ont été régulières pendant les 4 dernières années mais si elles ont permis d'obtenir la mise en place de certaines avancées (prime informatique et d'une prime d'attractivité pour les premiers échelons.), elles sont particulièrement décevantes et n'ont pour le moment pas permis d'apporter la revalorisation et la reconnaissance attendues. De nouvelles discussions sont en cours suite aux promesses de campagne du président et notre fédération continue à y porter ses revendications pour faire évoluer ces mesures (à retrouver dans l'article du SE-Unsa <https://enseignants.se-usa.org/Attractivite-et-revalorisation-une-entree-en-concertation-qui-necessite-une>

Nous portons aussi des mesures pour les CPE, les Psy-En ainsi que pour les faibles rémunérations et le statut des AESH et des AED. Nous avons obtenu des avancées pour les personnels en REP + qui ne bénéficiaient pas de la prime : <https://www.unsa-education.com/article-/indemnite-rep-pour-tous-les-personnels-le-gouvernement-plie-grace-a-lunsa-education/> Et nous sommes prêts à agir en justice si nécessaire <https://www.unsa-education.com/article-/une-nouvelle-action-en-justice-de-lunsa-pour-une-reelle-equit/>

Jeunesse et sports, Enseignement supérieur et Recherche : des avancées et des combats qui continuent

Nous venons aussi d'obtenir des avancées indemnitàires pour les personnels techniques et pédagogiques de Jeunesse et Sports. <https://www.snapseducation.fr>

De la même manière notre action dans l'Enseignement supérieur et notre signature de l'accord dans le cadre de la LPR a permis des revalorisations pour les chercheurs et enseignants chercheurs ainsi qu'une première étape de requalification des personnels ITRF. Pour l'ensemble des personnels BIATSS, le retard pris dans la perspective de convergence indemnitaire est un véritable problème.

Nous nous engageons dans le comité de suivi qui vient enfin de se réunir, avec des revendications que vous pouvez retrouver [ici](#), [ici](#) et [ici](#).

En conclusion

Notre vision du dialogue social qui ne se satisfait pas de la chaise vide ou des incantations, engrange des avancées concrètes dans beaucoup de domaines et pour de nombreux métiers. Nous continuons à porter une attention particulière aux plus fragiles, aux contractuel·les ou aux rémunérations moins élevées, et une vision globale de l'Éducation où la force de notre fédération nous permet d'agir pour des personnels, notamment des métiers qui n'ont pas été évoqués plus haut mais pour lesquels nous portons aussi des revendications, qui ne peuvent pas toujours faire entendre leur voix dans le débat médiatique.