



Heures supplémentaires : un marché de dupes !

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 bloquée depuis le 1^{er} juillet 2010. 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, le taux est également bloqué depuis le 01/07/2010. Le taux d'une heure supplémentaire est déjà ridicule puisqu'inférieur à celui de l'heure normale du 1^{er} échelon d'un certifié ou assimilé pour la HSA et du 5^{ème} échelon pour la HSE... (voir ci-après)

En réalité, le taux ne tient pas compte du salaire réel de l'agent. Il n'évoluera qu'en fonction d'une éventuelle augmentation de la valeur de l'indice majoré. Le calcul de l'heure supplémentaire dépend toujours du salaire annuel du 1^{er} et du dernier échelon de la classe normale du corps auquel appartient l'agent.

(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 ?

↳ 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 salariés, 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-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 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^{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 5^e échelon :

- 37,36 € pour une HSE,
- 38,84 € pour une heure normale au 5^e 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 supplémentaire ont entraîné et justifié des suppressions massives d'emplois dans l'Éducation : 13 500 en 2009, 16 000 en 2010 et 16 000 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.
- **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.

Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) pour les personnels de l'État (hors enseignement et éducation)

- **Décret n°2002-60** du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Depuis l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2002 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, les horaires de travail des agents sont définis à l'intérieur de périodes de référence dénommées cycles de travail.

Les heures supplémentaires sont donc celles qui interviennent, à la demande du chef de service, en dépassement des bornes horaires du cycle.

Il faut que les agents exercent des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires. La liste des personnels répondant à ces conditions est fixée par arrêté conjoint qui peuvent concerner :

- les fonctionnaires de catégorie C
- les fonctionnaires de catégorie B
- les agents non titulaires de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature que les fonctionnaires précités.

Pour certaines autres catégories, c'est l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) qui leur est versée. (**Décret n°2002-62 et 2002-63** du 14 janvier 2002).

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^{er} 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^e échelon = 35,15 € ($1\ 265,61/36$)
- . une heure normale au 11^e 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^e 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^e 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^{er} degré

(Même mode de calcul que pour 2nd 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	27 976,08
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 $5/6^e = 19,42$ €
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 2nd 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^{er} 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^e 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 salariés, 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 2nd degré ainsi que certaines HS dans le 1^{er} 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 enseignants 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'agents 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 arrivés aujourd'hui !

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 2nd 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^{er} degré, il s'agit des indemnités spécifiques.

Toutes ces indemnités supplémentaires *-HSA et HSE dans le 2nd degré, heures supplémentaires dans le 1^{er} 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 2nd degré et les heures d'enseignement supplémentaires dans le 1^{er} 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 5^e 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 2nd degré, HS du 1^{er} 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.

Cependant, la question salariale est aujourd'hui une préoccupation majeure. Seule une mobilisation très forte des personnels, et plus largement de l'ensemble des salariés, 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 avoir une revalorisation salariale immédiate destinée à compenser la perte de pouvoir d'achat. Cela permettrait de compenser les pertes cumulées depuis de nombreuses années et place le début de carrière d'un enseignant à 2 900 € bruts ;
- Un doublement du traitement entre le début et la fin de carrière, soit de 2900 € à 5800 € bruts garantis à tout agent individuellement, pour une carrière complète ;
- Un déroulement de carrière sur 30 ans ;
- Suppression de la hors-classe. Un avancement réparti en 14 échelons sur un seul grade ;
- Les primes et indemnités intégrées dans le traitement indiciaire afin d'être prises en compte dans la valorisation des pensions ;
- Un avancement identique pour tous ;
- Une augmentation de 70 points d'indice pour les actifs, mesure d'urgence cohérente avec l'exigence d'un salaire minimum à 1 700 € bruts, et de 200 € pour les retraités, répondant aux besoins immédiats des personnels.



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 postalCommune

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