

# Part modulable de l'indemnité REP + Le ministère persévère... évidemment !



Bien que la totalité des organisations syndicales siégeant au Comité Technique Ministériel aient voté contre le projet présenté par le ministère, ce dernier va selon toute probabilité passer outre.

**Un peu d'histoire :** C'est le décret 2015-1087 du 28 août 2015 qui a institué cette prime sous la forme que l'on connaît. Cette prime a été revalorisée de 2000 € / an depuis 2017 pour atteindre le montant actuel de 387 € nets mensuels. Le projet du ministère présenté en CTM le 15 juin vise à une revalorisation de la part fixe mais aussi à instituer une part modulable pour « reconnaître l'engagement professionnel collectif des équipes en établissements et en écoles ainsi que l'engagement professionnel individuel des Inspecteurs de l'Education Nationale chargés du pilotage d'au moins un Réseau d'Education Prioritaire renforcé ».

## Intervention FSU au CTA

Le SNUipp-FSU a alerté Madame la Rectrice et l'ensemble des membres du CTA sur l'extrême dangerosité de cette mise en œuvre.

Dire que nous avons été écoutés avec attention est l'exacte vérité.  
Dire aussi que du côté du Rectorat on apprenait à peu près tout du dossier est tout aussi juste.

Et dire que les yeux se sont arrondis quand nous avons décrit ce qui allait en découler en termes de dégâts en matière de « paix sociale » idem.

Nous avons solennellement demandé à Madame la Rectrice de porter le message au ministère ; si ce dernier avait encore une vague idée de l'intérêt général !

## Vœu FSU présenté lors du CTM et voté par la totalité des organisations syndicales.

La FSU, l'UNSA, la FNEC-FP-FO, le SGEN CFTD, la CGT éduc'action, le SNALC dénoncent la mise en place d'une part variable dans la Prime Rep+ des personnels qui y sont affectés.

Alors que le ministère veut développer et renforcer les collectifs de travail, il crée une mise en concurrence des écoles et du collège au sein d'un même réseau d'éducation prioritaire renforcé et au sein d'une même académie. La répartition imposée des montants de la prime ne fera que créer des injustices et des incompréhensions, des concurrences entre écoles, entre écoles et collèges, qui jusque-là travaillaient ensemble, d'autant qu'aucun mécanisme garantissant la transparence et l'équité de traitement n'est prévu. Elle pourra même générer des tensions au sein des équipes d'une même école ou d'un même collège, à la recherche d'explications du taux finalement attribué.

Dans les établissements et écoles classés éducation prioritaire, les collectifs de travail sont absolument nécessaires et existent. Ils doivent être soutenus. Les personnels exerçant en éducation prioritaire ont besoin de temps et de conditions de travail améliorées (pondération, temps dégagé pour la formation, effectifs de classe réduits...).

Imposer une part variable de rémunération va à l'inverse de l'objectif recherché. Ces collectifs de travail sont pluriprofessionnels.

Nous demandons donc l'extension de la prime REP+ aux différentes catégories de personnels qui exercent dans ces écoles et collèges qui n'en sont toujours pas bénéficiaires.

Nous demandons l'abandon de cette part variable au profit d'un complément identique pour tous à la part fixe.

## Augmentation de l'indemnité REP+ et création d'une part modulable : les textes

Le décret sus-cité modifie l'article 1er du décret 2015-1097 en instaurant une part fixe et une part modulable de l'indemnité REP+. Il n'étend pas la liste des personnels actuellement éligibles. Quant au montant de l'indemnité REP, il demeure inchangé (1 734 € brut annuel).

**1. Création d'une part modulable dans l'indemnité REP+:** Une part modulable est instaurée. Elle est attribuée sur la base "d'objectifs collectifs d'engagement professionnel fixés au niveau national". Pour les écoles, le recteur d'académie décide de son montant à l'issue de l'année scolaire, pour l'ensemble des agents éligibles d'une même école.

La part fixe est versée chaque mois, la part modulable à l'issue de l'année scolaire.

Afin de "respecter" la promesse électorale de 2017 avant les présidentielles de 2022, à titre dérogatoire et pour l'année scolaire 2021-2022, les indicateurs d'engagement professionnel seront

évalués du 1er juillet au 31 décembre 2021 et la part modulable sera versée à l'issue de cette période.

### 2 Montant de l'Indemnité REP+

L'arrêté sus-cité précise les montants des différentes parts de l'indemnité REP+ à compter du 1er septembre 2021:  
La part fixe passe de 4 646€ à **5 114€ brut annuels**.  
La part modulable ne peut dépasser **702€ brut annuels**.  
Même si le versement de la part modulable devrait suivre celui de la part fixe, les règles d'attribution (durant une période de remplacement, pour les personnels à temps partiel, ...) ainsi que les différents montants de la part variable devraient être précisées dans une circulaire et une note DAF à venir.

### 3. Personnels concernés

Personnels de direction, enseignants, administratifs et techniques, psychologues de l'éducation nationale de la spécialité éducation, développement et apprentissages, conseillers principaux d'éducation, personnels sociaux et de santé relevant de l'article 1er du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015. Dans ces conditions, les AESH ne sont toujours pas concernés par cette indemnité que ce

soit pour la part fixe ou pour la part modulable.

### 4. La part modulable

La circulaire parue au BO définit la ventilation et les montants de cette part modulable dans le cadre d'une répartition prédéterminée :

- 25% des agents concernés d'une académie recevront 600€ net (702€ brut)
- 50% recevront 300€ net (421€ brut)
- 25% recevront 200€ net (234€ brut)

Le montant de la part modulable est fixé par école et par établissement. Il est identique pour tous les bénéficiaires d'un même établissement.

### 5. Critères d'évaluation de l'engagement collectif des équipes

Le BO décrit quels sont les objectifs qui servent à l'évaluation de l'engagement collectif des équipes:  
Par délégation du recteur d'académie, c'est le DASEN qui apprécie le niveau d'engagement des équipes après avis de l'IEC de circonscription.

Objectifs	Leviers
1. Amélioration de la qualité du climat scolaire	- Diagnostics et plans d'action - Formalisation de règles de vie pour le vivre-ensemble - Prévention et traitement des discriminations et du harcèlement - Prévention et traitement de la violence - Initiatives prises pour réagir aux violences et incivilités, manquements à la discipline et au respect de l'autorité - Suivi de l'absentéisme et actions déployées - Prévention du décrochage et actions déployées
2. Déploiement des dispositifs d'égalité des chances, d'alliances éducatives et de soutien à la parentalité	- Accompagnement individualisé des élèves et continuité pédagogique - Organisation de réunions régulières et rencontres individuelles afin de permettre aux familles d'échanger avec les professeurs - Instauration de liens, de collaborations et de projets avec les associations péri-éducatives et les collectivités territoriales - Construction de coopérations en lien avec la politique de la ville, les institutions au niveau local, départemental et académique
3. Mise en œuvre des temps collectifs de formation et de concertation	- Plan de formation du réseau d'éducation prioritaire/de l'école/du collège - Animation et/ou participation aux conseils de cycle 3 et conseils école-collège - Organisation de rencontres inter-degré