

## Retour d'enquêtes sur la prime ECLAIR

53 départements sur 64 ont répondu à l'enquête. Nous vous communiquons ici les informations fournies par les sections en sachant qu'un certain nombre d'incertitudes persistent, notamment sur les montants (la feuille de paie n'étant pas encore arrivée).

L'indemnité ECLAIR mise en place l'an dernier instaure une part « modulable ».

L'article 34 du décret relatif aux comités techniques précise que ceux-ci sont consultés sur les questions relatives « aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartitions y afférant ».

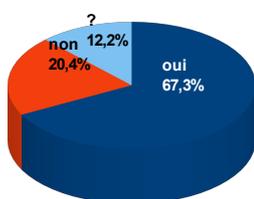
Pourtant, si 66% des départements qui répondent ont abordé ce point en instance, cela a surtout été le cas lors de questions diverses en CT, en CAPD ou en audience. Très peu ont pu réellement discuter des critères. Cela a surtout été l'occasion de rappeler la demande du SNUipp-FSU d'une répartition équitable entre tous les collègues.

21 sections n'ont obtenu aucune information de leur hiérarchie.

### Discussion en instance



### Prime versée ?

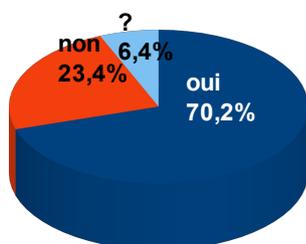


### Versement de la prime:

La part modulable devait être versée sur les salaires d'août ou de septembre.

### Répartition de cette prime:

#### tout le monde ?

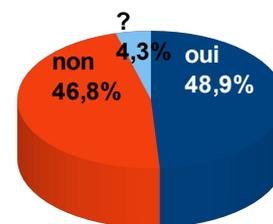


Cette prime devait être versée uniquement aux collègues qui accomplissent l'intégralité de leurs obligations de service en ECLAIR et qui « se voient confier, à titre accessoire, des activités, des missions et des responsabilités particulières au niveau de l'école ou de l'établissement ».

En fin de compte, 33 départements déclarent que tous les collègues ont pu toucher une part variable, comme le demandait le SNUipp-FSU (avec des sommes versées au prorata du service effectué dans les écoles).

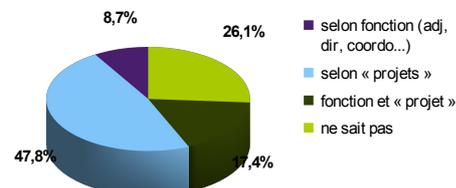
Des contradictions entre départements : si au moins deux départements précisent que les RASED n'ont pas été retenus pour toucher la prime un autre département précise que les RASED ont touché des montants importants.

### Même montant pour tous ?



24 départements ont obtenu que tous les collègues touchent la même somme, ce qui était notre bataille cette année. Dans 6 départements une prime différente est versée selon les fonctions des personnels (avec principalement une part majorée pour les directrices et directeurs) et dans 10 autres un versement est effectué en fonction de projets, etc...

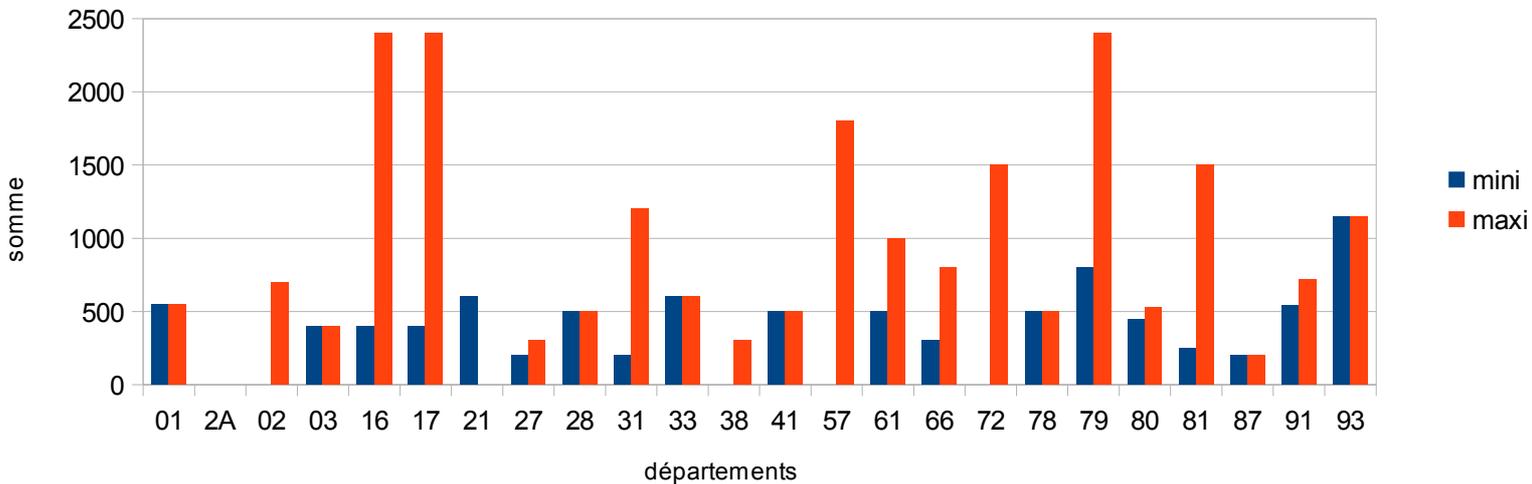
#### non, dont...



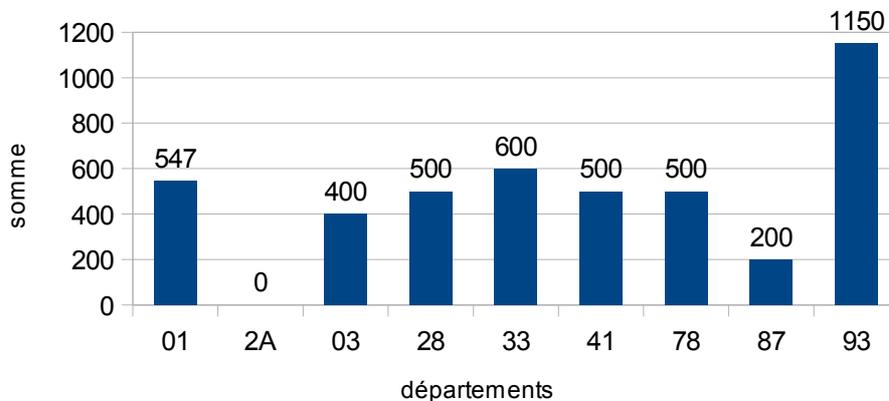
Les inégalités apparaissent d'autant plus frappantes quand on voit les sommes versées selon les départements.

Cela semble varier de 200 euros à 1150 voire, lorsque la somme n'était pas versée à tout le monde, jusqu'à 2400 euros (ce qui était prévu dans la circulaire).

### somme versée



### somme égale



Les résultats de cette enquête montrent bien qu'il n'y a aucun fondement à vouloir mettre en place une prime en fonction de l'investissement constaté. Cela constitue une rupture dans la politique de rémunération des enseignants des écoles. Cette première application d'une part variable met en exergue toutes les conséquences que cela peut avoir en fonction des DASEN : les différences d'interprétation mais aussi le choix, parfois, de ne pas entrer dans cette logique et de verser la même prime à tous.

Lors de l'audience du lundi 24 septembre avec Catherine Gaudy, la nouvelle directrice générale des ressources humaines, et son équipe, nous avons rappelé notre opposition à la prime au mérite qui n'a pas sa place dans le travail collectif des écoles et ne peut être une réponse à la question salariale.