

<https://47.snuipp.fr/Salaires-des-promesses-non-tenues>



Salaires : des promesses non tenues

- À suivre - Communiqués nationaux du SNUipp -

Date de mise en ligne : vendredi 21 avril 2023

Dernière mise à jour : 21 avril 2023

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

Revalorisation des enseignant·es :

Combien en plus sur ma fiche de paie en septembre 2023 ?

Simulateur en ligne : <https://salaires-des-pe.snuipp.fr/>

Avec un budget nettement insuffisant, les annonces salariales ne pouvaient pas être à la hauteur des attentes. Si l'action syndicale a permis le doublement de l'ISAE, la "revalorisation" annoncée ne concerne qu'une partie des PE, loin des 10% de hausse promis. Pire le ministère s'entête avec un pacte enseignant inadmissible et totalement hors sol.

Après plusieurs mois de concertation, qui se sont conclus par le départ de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le ministère de l'Éducation nationale vient de dévoiler ses mesures pour "des professeurs mieux rémunérés".

Les conclusions sont loin des engagements pris par E. Macron qui déclarait en avril 2022 : « Il faut mieux reconnaître tous nos enseignants qui, aujourd'hui déjà, font des choses difficiles, font beaucoup plus, et ne sont pas mieux rémunérés pour cela » promettant alors dans sa lettre aux enseignant·es à la rentrée dernière que "Le salaire des enseignants aura ainsi augmenté d'environ 10% ».

Le ministère a fait des annonces en trois parties : rémunération "socle", déroulement de carrière et "pacte enseignant"

Un socle pour toutes et tous mais notoirement insuffisant

Lors des premières discussions, le ministère ne prévoyait d'augmenter que les débuts de carrière. Face à cela, la FSU-SNUipp a organisé la mobilisation, avec la pétition « 300 euros pour toutes et tous » qui a connu un franc succès avec près de 50 000 signataires mais aussi la consultation sur la réalité du temps de travail qui a recueilli plus de 30 000 réponses.

Le ministère a été contraint de revoir sa copie et annonce le doublement de l'ISAE qui passe de 1200 euros bruts par an à 2550 soient 96 euros nets par mois. Les personnels enseignants qui ne touchent pas l'ISAE auront une augmentation similaire de leurs indemnités particulières.

En parallèle, il maintient une hausse de la prime d'attractivité sur les échelons 1 à 7, excluant de fait les milieux et fin de carrière d'une hausse de revenu immédiate plus conséquente.

Avec un budget très insuffisant dès le départ, le "socle" de revalorisation des personnels enseignants reste donc bien

en-deçà des attentes légitimes de la profession au regard du contexte inflationniste. Pour obtenir 10% de revalorisation, ce n'est pas 1,9 milliards qu'il fallait mais 3,6 milliards.

S'il s'agit d'une première étape non négligeable pour un certain nombre d'enseignant-es, notamment celles et ceux en début de carrière, elle reste bien insuffisante pour un trop grand nombre de personnels.

La FSU-SNUipp s'inscrit d'ores et déjà dans une volonté d'aller très vite vers une 2e étape, qui prenne en compte également les personnels précaires, comme les AESH qui ne peuvent décemment rester en marge sur ce dossier des salaires.

Des évolutions positives concernant l'accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle

La ministre annonce une augmentation du taux de promotion à la hors classe ce qui permettra d'y accéder plus rapidement. Il passera à 21% dès l'année 2023, ce qui permettra d'obtenir 5000 promotions supplémentaires.

Pour la classe exceptionnelle, le contingent sera porté dès cette année à 10,5% et restera sur la base d'un contingentement entre deux viviers. Dans la même logique, en annonçant la fin du contingentement d'accès à la classe exceptionnelle pour la rentrée 2024, et son remplacement par un taux de promotion, le ministre permettra à un plus grand nombre d'enseignant-es d'y accéder.

La FSU a porté, lors des négociations, la fin du contingentement de la classe exceptionnelle.

Par ailleurs, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle devient un échelon automatique alors qu'il était jusqu'à présent soumis à un avis de la hiérarchie.

Ces mesures vont dans le bon sens dès lors qu'elles permettent un accès beaucoup plus large des PE à une rémunération plus élevée en fin de carrière.

Un "pacte" unanimement rejeté

Élément phare de la politique impulsée par le président de la République, le "pacte enseignant" n'est rien d'autre qu'une nouvelle version du « travailler plus pour gagner plus ». Emmanuel Macron confirme son objectif principal : appliquer son projet politique au mépris de la réalité des conditions de travail des personnels.

Ce n'est donc pas une revalorisation du métier d'enseignant.e mais un dispositif qui repose sur des tâches supplémentaires qu'il conviendrait d'accomplir pour augmenter son pouvoir d'achat.

Le ministre liste une série de missions qui, sur la base du volontariat, rapporteraient chacune 1250 euros bruts par an. Il présente des missions auprès des élèves (soutien français/mathématiques en 6e, dispositif "devoirs faits" en 6e, stages de réussite mais aussi "soutien renforcé à l'école élémentaire") ; d'autres pour "le bon fonctionnement de l'école" (projets innovants de type CNR, référent pour l'accompagnement renforcé des EBEP).

Outre l'aspect inégalitaire de ces mesures dépendantes des réalités locales, la validité pédagogique de ces dispositifs est largement sujette à caution.

Par ailleurs, les tâches supplémentaires étant généralement accomplies par une plus grande proportion d'hommes, ce dispositif va accroître les inégalités salariales hommes/femmes ce qui n'est pas acceptable.

Salaires : des promesses non tenues

Enfin, tout ceci risque fort de remettre en cause le travail en équipe : éclatement des emplois du temps avec des missions organisées, le soir après la classe, sur les pauses méridiennes ou les mercredis matins qui auront des répercussions sur les temps de réunions des équipes et sur la formation de proximité tout en mettant en concurrence les personnels.

Du côté des directeurs et directrices, cela va nécessairement entraîner une surcharge de travail pour identifier les besoins et « distribuer » les rémunérations afférentes aux collègues volontaires. Cela risque également de les isoler au sein d'une équipe qui pourrait ne plus être un collectif mais une somme d'individualités...

Cette mesure, rejetée unanimement par les organisations syndicales, va à contre-sens de l'indispensable collectif de travail que la FSU-SNUipp continuera de défendre pour un service public de qualité et des conditions de travail améliorées.

Pour revaloriser de façon conséquente tous les personnels, il fallait prévoir un budget global bien plus important, articulé avec des mesures fonction publique dont le dégel du point d'indice, et inscrire ces mesures dans un plan pluriannuel.

La FSU-SNUipp exige une revalorisation de toutes et tous, sans contreparties, dans le cadre d'un plan de programmation pluriannuel. Notre service public est au bord de l'effondrement, comme tant d'autres, et ne tient que grâce à l'engagement sans faille des personnels. Le mépris, ça suffit !