

SALAIRES

il y a urgence !



Revaloriser face à l'inflation et au gel du point

Le salaire actuel des personnels du premier degré, enseignant-es, AESH et psychologues de l'Éducation nationale, ne contribue pas à une reconnaissance de leur métier.

Les quelques mesures prises dans le cadre du Grenelle de l'éducation sont très parcellaires, largement insuffisantes et inquiétantes : indemnités ciblées plutôt qu'augmentation générale et individualisation avec l'octroi d'une part variable différente selon les personnels pour l'attribution de la prime REP+. Alors que l'inflation a été particulièrement importante en 2021, ces mesures ne permettront même pas de combler les pertes de pouvoir d'achat liées au quasi gel de la valeur du point d'indice depuis 2010. De plus ces mesures ne correspondent pas à ce que souhaitent les personnels : une revalorisation substantielle des salaires pour toutes et tous par des augmentations indiciaires qui entrent également dans le calcul des pensions de retraites.

Ce déclassement salarial contribue à une désaffection pour les métiers de l'enseignement, aggravée au fil des années par la dégradation des conditions de travail.

Le SNUipp-FSU continue d'alerter et revendique le dégel du point d'indice ainsi que la refonte des grilles indiciaires pour l'amélioration des salaires de tous les personnels des écoles.

MOBILISÉ-ES POUR LES SALAIRES LE 27 JANVIER!

Devant la hausse des prix des denrées alimentaires, des énergies... la question de la revalorisation des salaires s'est imposée dans le débat public. L'intersyndicale CGT-FO-FSU-Solidaires-FIDL-MNL-UNEF-UNL interpelle le gouvernement sur la nécessaire augmentation du SMIC. Elle exige également la hausse du point d'indice dans la Fonction publique pour enga-

ger rapidement le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis plus de dix ans. Alors que la pauvreté explose parmi les étudiant-es, les retraité-es, les chômeurs et les chômeuses, et que le pouvoir d'achat des classes moyennes est en forte réduction, l'intersyndicale appelle à une journée de mobilisation pour les salaires et l'emploi le jeudi 27 janvier.

Le déclassement salarial se poursuit !

Les enseignant-es français-es sont moins bien payé-es que la plupart de leurs homologues de l'Union européenne. Le rapport de l'OCDE publié en septembre n'a fait que confirmer ce qui fait désormais consensus.

À titre d'exemple, un-e enseignant-e allemand-e en début de carrière gagne **4638 euros bruts** contre **2253 euros bruts** pour un-e enseignant-e français-e, soit un différentiel de **2385 euros** mensuels ! En fin de carrière, les enseignant-es allemand-es touchent en moyenne **2137 euros bruts** mensuels de plus que les enseignant-es français-es. Dans le débat public, il est fréquent d'entendre que les salaires sont plus élevés dans la Fonction publique que dans le privé. Il s'agit d'une moyenne liée à la spécificité de la Fonction publique dont la proportion de personnels de catégorie A – c'est-à-dire de « cadres » – est plus importante (35% dans le public contre 21% dans le privé). En 2019, le salaire moyen d'un-e cadre du privé était de **4230 euros nets**, autant dire bien supé-

rieur à ce qu'un-e enseignant-e peut espérer en fin de carrière, y compris à l'échelon terminal de la classe exceptionnelle. Considéré-es comme des cadres A, les enseignant-es, qui ont un niveau Bac +5, ont également des rémunérations inférieures de 35% à celles des autres cadres de la Fonction publique.

Rattraper les pertes de pouvoir d'achat

Par ailleurs, le choix de ne pas augmenter la valeur du point d'indice par les gouvernements successifs, depuis 2010, a réduit considérablement le pouvoir d'achat des fonctionnaires en général et des enseignant-es en particulier.

Si le point d'indice avait été augmenté à hauteur de l'inflation depuis 2010, le salaire mensuel brut de chaque enseignant-e serait supérieur de plusieurs centaines d'euros :

+ 225 euros et **+ 320 euros** pour des collègues respectivement aux 2^e et 10^e échelons de la classe normale, **+ 418 euros** au 7^e échelon de la hors classe. Dit autrement, c'est entre **2700** et **5000 euros bruts** qui manquent sur le montant annuel perçu !

Les PE ont ainsi perdu l'équivalent de plus d'un mois de salaire en 2021 par rapport à l'année 2010. Avant le 13^e mois, qui est octroyé aux salarié-es dans un certain nombre d'entreprises privées, réclamons donc dans la Fonction publique le paiement du 12^e mois !



© SNUipp-FSU

UN MANQUE D'ATTRACTIVITÉ AVÉRÉ

Depuis 2012, le nombre de présent-es aux concours de PE décroche par rapport au nombre de postes à pourvoir. Le métier d'enseignant n'est plus attractif. Malgré l'instauration de la prime d'attractivité, l'Education nationale peine à recruter. Du côté des enseignant-es titulaires, les départs ne cessent d'augmenter. Celles et ceux qui n'obtiennent pas de rupture conventionnelle, démissionnent ou demandent

une disponibilité. Nombre d'entre eux déplorent une perte de sens du métier, un manque de reconnaissance. La reconnaissance, matérialisée, entres autres, par le montant des salaires et la qualité des conditions de travail, n'est ni à la hauteur des exigences imposées aux enseignant-es, ni à la hauteur des enjeux de l'École.

AESH, le ministère doit agir !

Bien qu'indispensables à la scolarisation des élèves en situation de handicap, les AESH sont encore rémunéré-es aux alentours du Smic. La grille de rémunérations, mise en place depuis le 1^{er} septembre 2021, n'est pas à la hauteur du service rendu par ces agent-es. En subissant à la fois des temps de travail incomplets et des

rémunérations au quasi minimum de la Fonction publique, ils et elles sont heurté-es de plein fouet par la précarité. De plus, lorsqu'ils et elles exercent en REP et REP+, l'administration ne leur verse aucune indemnité, contrairement aux autres personnels.

Selon l'INSEE, on est considéré comme pauvre en France quand on

perçoit des revenus mensuels inférieurs à 885 euros ou 1 063 euros, selon un seuil de pauvreté fixé à 50% ou 60% du niveau de vie médian. Ce qui est le cas des AESH quel que soit le seuil retenu. Il est donc urgent que le ministère s'engage dans l'amélioration des salaires, l'équité de traitement indemnitaire et la garantie de temps de travail complets.



Augmenter les salaires, un choix politique

3 QUESTIONS À Christian Chavagneux, éditorialiste à *Alternatives Économiques*.

Interview publiée dans *Fenêtres sur Cours* N°478

1 Quelles menaces pour le pouvoir d'achat des salarié-es ?

Le contexte actuel de forte reprise économique favorise une hausse des prix. Le redémarrage économique, plus rapide que prévu, avec une forte demande, incite les entreprises à augmenter leurs prix plutôt qu'à investir car cette accélération de la demande ne va pas durer. D'autres causes sont plus structurelles. Elles sont liées à l'actuelle remise en cause du modèle économique du « low-cost », dominant depuis les années 1970, fondé sur le coût minimal du travail et les délocalisations, le gel de la hausse du SMIC, l'optimisation fiscale agressive. L'abandon de ce modèle engendre un coût de l'énergie plus élevé, une fiscalité plus forte, une augmentation du coût du travail. Sans aboutir forcément à une inflation généralisée, les prix augmentent dans des secteurs structurants pour les ménages, comme l'énergie.

2 Et sur les salaires du public ?

L'actuelle politique salariale est celle du refus de hausse des dépenses courantes de l'Etat qui ne seraient pas des dépenses d'investissement. Comme si payer un professeur, ce n'était pas de l'investissement. Or, contrairement à ce que prétendent les libéraux, la réduction des dépenses publiques pénalise la croissance et creuse les déficits. Dans le privé, après 30 ou 40 ans de blocage des salaires, il y a une poussée extrêmement forte en faveur de l'augmentation salariale, pour répondre aux besoins de recrutements

« L'actuelle politique salariale est celle du refus de hausse des dépenses courantes de l'État qui ne seraient pas des dépenses d'investissement. **Comme si payer un professeur, ce n'était pas de l'investissement.** »

dans des secteurs déficitaires, comme la restauration. Si les revendications salariales du privé, particulièrement fortes aux États-Unis, aboutissaient à un rapport de force favorable, ceci obligerait les gouvernements à réagir pour les salaires du public.

3 Comment financer une telle revalorisation ?

Toute dépense publique a un effet multiplicateur qui nourrit l'économie. Quand l'État dépense un milliard, il génère un milliard 600 millions de revenus injectés dans l'économie. Une partie de la hausse des dépenses publiques est donc autofinancée. Par ailleurs, selon l'OCDE, les capacités d'endettement de la France sont garanties par un taux d'intérêt qui restera inférieur au taux de croissance économique jusqu'en 2060. Ceci garantit une hausse des recettes fiscales supérieure au coût de la dette. Ce n'est donc pas un problème de financement mais de choix politique.



Pour une vraie revalorisation

Les PE sont payé-es 24 % de moins que la moyenne des enseignant-es de l'Union Européenne.

En réponse à cette anomalie, le ministre a décidé d'instaurer une prime dite d'attractivité. Le choix d'une prime, en lieu et place d'une revalorisation indiciaire, montre l'absence de volonté politique: la prime n'est qu'un complément de salaire et n'entre que de manière marginale dans le calcul des pensions. De 183 euros bruts mensuels à l'échelon 2, qui ne permettent même pas d'atteindre la moyenne des salaires de l'UE en début de carrière, cette prime se décline de

manière dégressive et jusqu'à l'échelon 9 uniquement, conduisant à un tassement des perspectives de progression salariale au cours de la carrière. À partir du 10^e échelon de la classe normale, c'est + 0% d'augmentation!

Jean Michel Blanquer avait annoncé un Grenelle historique... qui a fait pschitt!

Le SNUipp-FSU revendique, pour toutes et tous, le rattrapage des pertes accumulées depuis 2010, conjugué au dégel du point d'indice. Il exige également une revalorisation par l'ajout unifiée de points sur les grilles indiciaires, équivalant à 300 euros nets par mois.

Améliorer le déroulement de carrière

Pour le SNUipp-FSU, la carrière doit se dérouler au rythme le plus rapide pour toutes et tous, sans obstacle de grade.

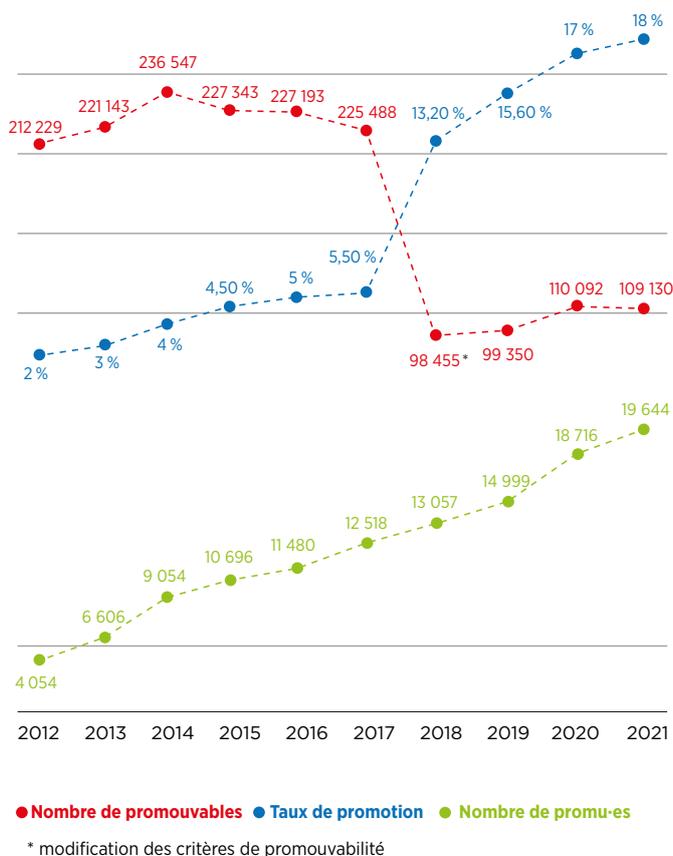
Des améliorations ont été permises par le protocole PPCR qui a lissé l'avancement au sein de la classe normale (CN) en supprimant les trois rythmes existant à chaque échelon. Ainsi, les inégalités dans le déroulement de carrière ont été réduites. De 20 à 30 ans pour atteindre le 11^e échelon de la CN, on est passé de 24 à 26 ans.

De plus, par les interventions du SNUipp-FSU, le ratio qui détermine le nombre de promu-es à la hors classe (HC) n'a cessé d'augmenter permettant toujours plus de promotions.

Si ces évolutions sont globalement positives, le SNUipp-FSU exige qu'elles concernent l'ensemble des enseignant-es :

- ▶ **Accélération de carrière** des 6^e et 8^e échelons de la CN pour toutes et tous ;
- ▶ **Accès à la hors classe** garanti pour toutes et tous et notamment pour les ex-instits ;
- ▶ **Poursuite de l'augmentation du ratio d'accès** à la hors classe ;
- ▶ **Création d'échelons supplémentaires** à la hors classe pour atteindre l'indice 1000.

Hors classe, toujours plus de promu-es !



Source : Bilan de la campagne d'avancement de grade 2019 des PE, MEN ; projection pour les promouvables et promu-es 2020 et 2021

POUR DES INDEMNITÉS VERSÉES À TOUTES ET TOUS

S'éloignant toujours plus d'une revalorisation historique pour l'ensemble des enseignant-es qui aurait dû se traduire par une augmentation indiciaire significative, le ministère fait le choix de revaloriser certaines indemnités (direction d'école, CPC, éducation prioritaire, milieu pénitentiaire...). S'il est nécessaire de reconnaître les missions spécifiques ou les zones d'exercice difficile, le versement d'indemnités doit s'accompagner d'une amélioration significative des conditions de travail (effectifs, formation, décharge, allègement de service...).

Le SNUipp-FSU conteste la méthode du ministère qui consiste à échelonner, année après année, ces revalorisations sans aucune planification préalable : d'une part cela a pour conséquence d'en restreindre l'ampleur (faible augmentation à chaque fois) et d'autre part ces augmentations « au fil de l'eau » n'offrent aucune perspective ni lisibilité.

Le SNUipp-FSU revendique le versement de l'indemnité EP aux AESH, le doublement de l'ISAE, l'augmentation de l'indemnité d'équipement informatique à 500 euros par an et le versement de ces deux dernières à l'ensemble des enseignant-es.

En chiffres

→ **12,20 %** d'inflation cumulée entre 2010 et 2020.

→ **1,2 %** de revalorisation de la valeur du point d'indice sur la même période.

→ **3 600 euros** de perte en 2021 pour un-e PE au 9^e échelon de la classe normale par rapport à 2010.