

[FENÊTRES] SUR COURS



Pour que s'ouvrent des négociations sur la revalorisation du salaire des PE, le SNUipp lance une carte-pétition à signer sur le site snuipp.fr

Déclassement salarial

✦ Le ministre lui-même le reconnaît : « *il serait digne* » de mieux payer les enseignants. Les chiffres parlent d'ailleurs d'eux-mêmes. Un enseignant français du primaire gagne en moyenne 320 euros de moins que ses collègues européens et, en milieu de carrière, 600 euros de moins que les enseignants du secondaire. Nous nous trouvons de fait devant un déclassement salarial qu'il est urgent de résorber. D'autant que ces inégalités, constatées bien avant que la crise économique ne s'affirme, trouvent toujours des experts pour la légitimer. Pour la première fois, un rapport de la fonction publique considère officiellement que les PE exercent une « *profession intermédiaire* » et non « *intellectuellement supérieure* » comme les professeurs du second degré alors que, sur le papier, le niveau de recrutement BAC + 5 et le statut en catégorie A sont les mêmes. À ces inégalités s'ajoute celle d'un sous-salaire des femmes dans un métier féminisé à plus de 80%. Au moment où le pays doit assurer l'avenir des recrutements, « *faire carrière* » dans le corps des professeurs des écoles est de moins en moins valorisant. La poursuite du gel du point d'indice est un nouveau signe peu encourageant. C'est pourquoi le SNUipp demande l'ouverture rapide du dossier de la revalorisation qui confirme la nécessaire priorité accordée à l'école primaire.

15%

C'est la différence entre le salaire entre un enseignant du primaire français avec la moyenne des pays de l'Ocde

14%

C'est la perte de valeur des traitements de la fonction publique depuis 1999

0

C'est l'augmentation prévue actuellement pour l'ensemble des fonctionnaires

Même métier mais pas même salaire. Comparé aux enseignants des autres pays de l'OCDE ou comparé avec les professeurs du second degré, le salaire des enseignants du primaire reste en bas de l'échelle. Si le pouvoir d'achat de tous a été rabaissé par de nombreux « coûts », depuis trop longtemps, les PE sont perdants sur toutes les lignes : faible taux d'accès à la hors classe, non reconstitution de carrière de nombreux instituteurs intégrés PE, mais aussi faible taux d'indemnités (5,3 % contre 21,8 % pour l'ensemble de la fonction publique), faible recours aux heures supplémentaires. Dans un métier féminisé à plus de 80 %, ces inégalités s'attaquent également aux femmes.

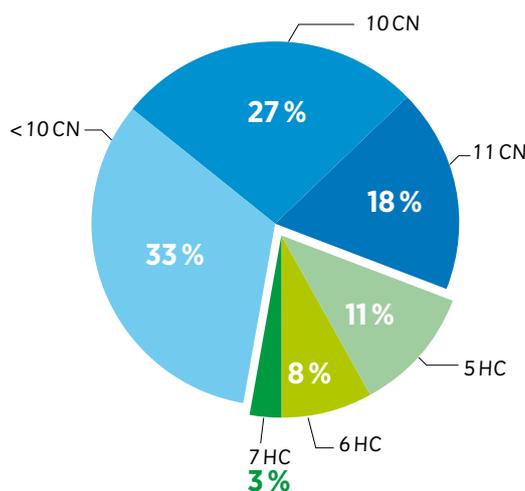
Stop aux mauvais traitements !

Recrutés à BAC + 5, les PE attendent une juste reconnaissance de leur engagement professionnel. Le SNUipp exige une concrète revalorisation salariale des PE. Un même métier pour une même dignité !

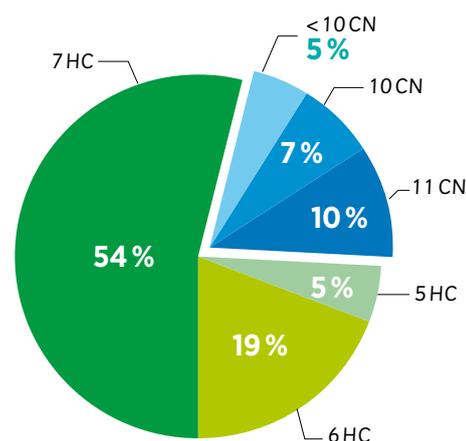
Améliorer les carrières

Plus d'un enseignant du primaire sur deux part en retraite sans avoir atteint le 11^e échelon. Le SNUipp demande que les PE puissent accéder à l'indice le plus élevé du corps.

ÉCHELON DÉTENU PAR LES PE LORS DU DÉPART EN RETRAITE



ÉCHELON DÉTENU PAR LES CERTIFIÉS LORS DU DÉPART EN RETRAITE



Échelon classe normale (CN)

Échelon hors classe (HC)

En 2011, près de 60% des enseignants du 1^{er} degré partant en retraite n'ont pas atteint le 11^e échelon. Sur les 23% des PE ayant atteint la hors classe, seuls 3,4% sont partis à la retraite au dernier échelon de la hors-classe.

En comparaison, les professeurs certifiés sont 70% à partir à la hors classe et près de un sur deux à partir au dernier échelon de la hors-classe. Conséquence, le salaire moyen d'un PE en fin de carrière est de 2350€ contre 2810 euros pour un enseignant certifié du secondaire.

La non reconstitution de carrière de nombreux instituteurs intégrés PE est à l'origine de ces inégalités. Le SNUipp-FSU s'est toujours battu pour des modalités d'intégration plus justes pour tous, instits et PE. Le taux d'accès à la hors classe, diffé-

rent chez les PE (2%) et chez les professeurs certifiés (7%) explique aussi en partie ces différences au moment du départ.

Il est temps d'améliorer le déroulement des carrières des PE. Le SNUipp-FSU revendique l'accès de tous à l'indice 783, indice terminal de l'actuelle hors-classe au rythme d'avancement le plus rapide, dans le cadre d'une classe unique. Il demande la transformation de la hors classe en échelons accessibles à tous.



15% DE MOINS COMPARÉ AUX PAYS DE L'OCDE

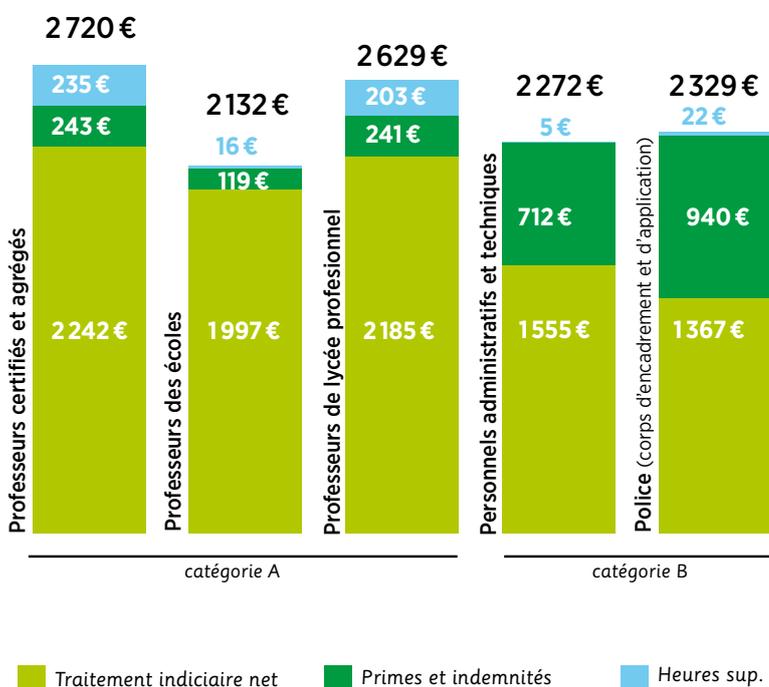
Les enseignants français sont payés très en deçà de la moyenne européenne et cette situation se dégrade. Le dernier rapport de l'OCDE « regards sur l'éducation 2012 » montre que le salaire des enseignants français du primaire ayant 15 ans d'ancienneté a diminué de 8% entre 2000 et 2010. Cette baisse est une exception mondiale que la France partage avec le seul Japon. Car, durant cette même période, le salaire moyen dans les pays de l'OCDE a augmenté de 22%.

Après 15 ans d'exercice, les enseignants français du primaire sont payés 15% de moins que la moyenne des enseignants des pays de l'OCDE, soit une différence de plus de 320€ par mois !

COMBLER LES INÉGALITÉS

A lors que les PE sont alignés sur la même grille indiciaire que les enseignants certifiés du secondaire et ceux de l'enseignement professionnel, leur salaire moyen est largement inférieur.

Dans la Fonction publique, le développement des primes et des indemnités, au détriment du salaire indiciaire pénalise lourdement les enseignants du primaire. Par exemple, les professeurs du second degré perçoivent une indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) de 1200 € annuel. Rien pour les PE qui réalisent un travail similaire notamment auprès des parents et partenaires en plus de leurs 27 heures de service. Résultat, le salaire moyen des PE décroche : au sein de la catégorie A, 2132 € en milieu de carrière contre 2720 € pour un enseignant du second degré. La comparaison avec les salaires de la catégorie B n'est guère plus encourageante : un gardien de la paix recruté à BAC + 2 touche au même moment de sa carrière 2329 €.



ET LES RETRAITÉS ?

Conséquences des effets des réformes de 2003 et 2010, les fonctionnaires sont obligés de prolonger leur activité pour conserver leur taux de remplacement. Les effets de la surcote et de la décote sont sensibles. Pour la première fois, en 2010, le taux de liquidation moyen des enseignants entame une baisse et, par conséquent, le montant moyen de la pension nette diminue. Et les instituteurs attendent toujours l'assimilation au corps des PE promise en 1989 et confirmée en 2003.

DE NOUVEAUX COUPS DE ROBOTS

Depuis 2012, s'applique la **journée de carence** dans la fonction publique : tout agent en congé de maladie se voit retirer une journée de salaire au titre du premier jour de ce congé. Cette mesure injuste pénalise d'abord les personnels dont la santé est plus fragile ou ceux dont les conditions de travail sont les plus pénibles. De plus, elle n'est pas compensée, comme c'est souvent le cas dans le secteur privé, par l'employeur ou par les mutuelles. Tous les syndicats en ont exigé le retrait. Autre amputation du pouvoir d'achat : **l'augmentation des cotisations pour les pensions.**

En effet, la réforme des retraites de 2010 prévoit une augmentation constante du taux de cotisations pour pension civile : de 7,85% du traitement brut, à 10,55% en 2020 avec une nouvelle augmentation dès 2013 de 0,27% !

DES INÉGALITÉS MARQUÉES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les femmes enseignantes du premier degré sont rémunérées en moyenne 1960 € contre 2070 € pour les hommes. Ces inégalités croissent au fil de la carrière. Elles n'existent pas en début de carrière et augmentent jusqu'à atteindre 150 € en fin

de carrière. Les interruptions de carrière des femmes (avec notamment les congés parentaux comptant pour moitié dans l'ancienneté retenue pour les promotions) expliquent une partie de ces différences. Par ailleurs, les fonctions les

mieux rémunérées sont proportionnellement plus masculinisées que les autres. La résorption de ces inégalités est une préoccupation du SNUipp-FSU qu'il porte avec la FSU dans les négociations actuelles sur l'égalité professionnelle.

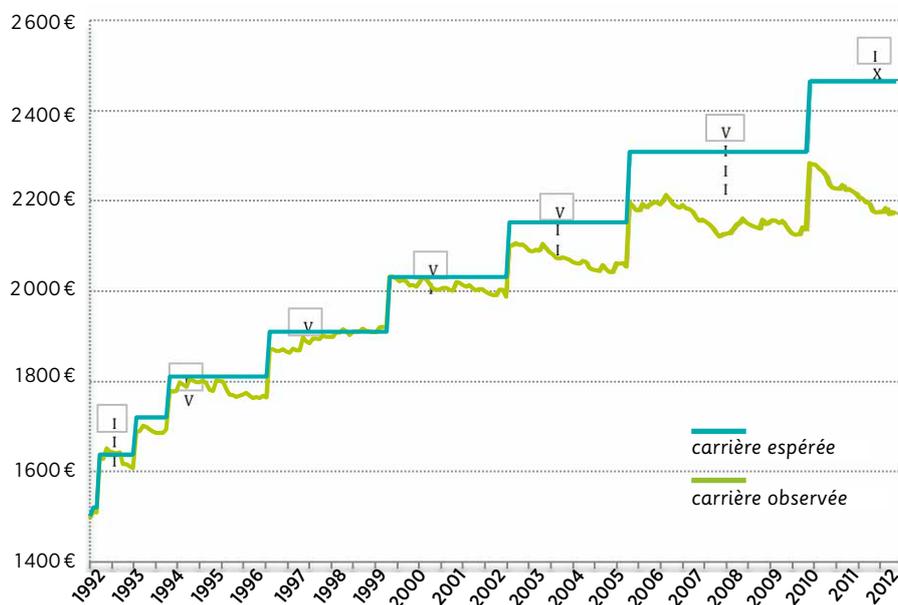
GLOSSAIRE

POINT D'INDICE Il sert à calculer le traitement, sa valeur annuelle au 1^{er} juillet 2010, date depuis laquelle il est gelé, est de 55,5635 €

TRAITEMENT Le traitement indiciaire est fixé en fonction du grade et de l'échelon détenu par l'agent. Par exemple, un PE au 3^e échelon possède un indice de 431. Son traitement brut annuel est donc de $431 \times 55,5635 \text{ €} = 23\,948 \text{ €}$ soit 1996 € mensuels.

RÉMUNÉRATION Elle comprend le traitement indiciaire et le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire (NBI), auxquels s'ajoutent éventuellement les primes et les indemnités.

UNE CARRIÈRE RABOTÉE



Pour bien comprendre ce graphique, il faut se projeter 20 ans en arrière.

1992, c'est l'année où les premiers professeurs des écoles recrutés à la licence entrent dans le métier... On leur promet alors une belle carrière : c'est la première courbe, en bleu (les francs de l'époque sont convertis en espèces sonnantes et trébuchantes de 2012).

La réalité est cependant différente : c'est la deuxième courbe (en rouge), il s'agit du traitement net réellement perçu depuis 1992, une fois corrigés les effets de l'inflation.

Le constat est sans appel : depuis le début des années 2000, la carrière « réelle »

décroche de la carrière « espérée », à tel point que le 9^e échelon du corps des professeurs des écoles est en train de devenir ce qu'était le 7^e du corps des professeurs des écoles il y a 20 ans ! Une perte équivalente à 300 €/mois.

Sans aucune garantie sur l'évolution de la valeur du point d'indice, se projeter tout au long de la carrière devient très hypothétique ». Comment dès lors attirer des étudiants de niveau master vers les métiers de l'enseignement quand la carrière qu'on leur promet n'est pas celle qu'ils peuvent espérer avoir ?

Pour le SNUipp et la FSU, il est nécessaire de tout remettre à plat, de revoir l'ensemble de la grille.

AUGMENTER NOS SALAIRES : UNE EXIGENCE SOCIALE FORTE ET LÉGITIME !

L'austérité n'étant pas la solution, au contraire elle amplifie la crise comme le montre l'exemple des pays européens engagés dans cette voie, la FSU lance une pétition en ligne pour augmenter les salaires dans la Fonction publique.

Cette augmentation est possible et passe par une autre politique fiscale mettant à contribution tous les revenus et visant plus de justice. Elle aurait de plus un effet positif sur la relance économique, participerait activement au financement de la protection sociale et apporterait in fine une contribution supplémentaire pour les recettes de l'État.

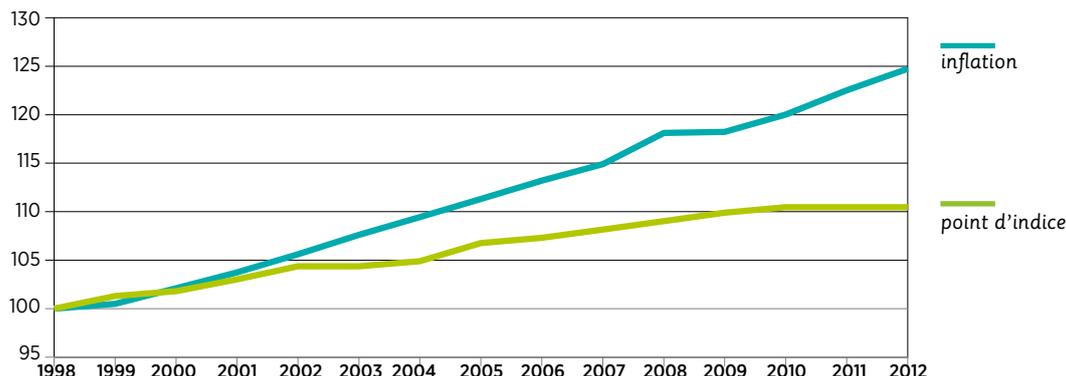
La FSU exige ainsi une mesure générale immédiate, la suppression de la journée de carence et l'ouverture de véritables négociations la revalorisation de la valeur du point d'indice, la reconstruction de la grille, des carrières linéaires déconnectées de l'évaluation et d'un pseudo mérite, la revalorisation salariale des filières féminisées, bien moins rémunérées et l'intégration des indemnités dans le salaire.

Signer en ligne

www.actu.fsu.fr/petitions/?p=3

POINT D'INDICE EN CHUTE LIBRE

Depuis 1998, le coût de la vie augmente deux fois plus vite que le point d'indice, qui sert de base de calcul aux salaires des fonctionnaires, cela se traduit par 14 % de perte de pouvoir d'achat. Alors que les prix continuent d'augmenter, le point d'indice est gelé pour la troisième année consécutive.



Base 100 en 1998, source : DGAFP