



SNUipp
Fédération Syndicale Unitaire

LA VERITE SUR NOS SALAIRES

Faire taire les idées reçues !

Sur fond de crise, et plus que jamais sans doute, la question du pouvoir d'achat est une préoccupation de plus en plus forte pour les enseignants des écoles. Le ministre du Budget et de la Fonction publique Eric Woerth a été contraint de reconnaître mardi 1er septembre que le salaire moyen d'un enseignant était "assez faible".

Pourtant le gouvernement a su trouver des crédits pour sauver les banques, comme il a su distribuer de l'argent aux plus riches avec le bouclier fiscal, mais il refuse toute mesure permettant de rattraper le pouvoir d'achat que nous perdons depuis de longues années.

Pire, il persiste et revendique une politique salariale consistant à ne pas augmenter le point d'indice autant que les prix, ce qui a pour effet de laisser se dégrader la situation générale des personnels.

Le « travailler plus pour gagner plus » au travers des heures supplémentaires aggrave le chômage et les conditions de travail et laisse à l'écart une majorité de salariés ; ces mesures ne concernent que certaines catégories de personnels. C'est aussi, en ligne de mire, la volonté de mettre en place une rémunération prenant en compte les « résultats ».

A l'opposé de cette politique de régression salariale qui mine le service public et les nécessaires solidarités, les personnels doivent pouvoir entrer dans le métier à un niveau de salaire décent, voir leur pouvoir d'achat garanti, bénéficier d'une véritable carrière et avoir des possibilités réelles de promotion.

Le ministre de l'Éducation Nationale annonce la reprise de discussions sur la revalorisation, en lien avec la masterisation.

Pour le SNUipp, la revalorisation des personnels concerne bien évidemment les débuts de carrière mais elle se pose pour tous les collègues, à toutes les étapes de leur carrière.

Trop payés ? Trop nombreux ?

Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs ont considéré que la revalorisation des enseignants du 1^{er} degré avait eu lieu grâce à la création du corps des PE. C'est oublier que les modalités d'intégration des institutrices et instituteurs dans le corps des PE sans reconstitution de carrière ne permettent pas une augmentation immédiate du salaire, du fait d'un reclassement à un indice équivalent ou immédiatement supérieur à celui détenu comme « instit ». C'est oublier la situation des professeurs d'écoles recrutés par concours externes depuis 1992 qui ne se sont vus offerts jusqu'à présent aucune perspective de carrière.

C'est oublier la situation à venir des PE recrutés au niveau master pour qui les perspectives, au-delà d'une amélioration du début de carrière, seront les mêmes que pour les actuels PE.

« Je ne souhaite pas une réforme du statut des enseignants, mais une amélioration nette et indiscutable de leurs conditions de travail, de leur statut social et de leurs revenus. »

Nicolas Sarkozy – 2 février 2007

Depuis 2000, la suppression des postes est l'argument qui est avancé pour permettre une augmentation du point d'indice et donc du salaire des fonctionnaires.

Depuis 2007, la politique gouvernementale en terme d'emploi public s'appuie sur le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite pour communiquer autour d'une revalorisation de la profession enseignante qui se limite à l'instauration de primes pour certains et d'heures supplémentaires.

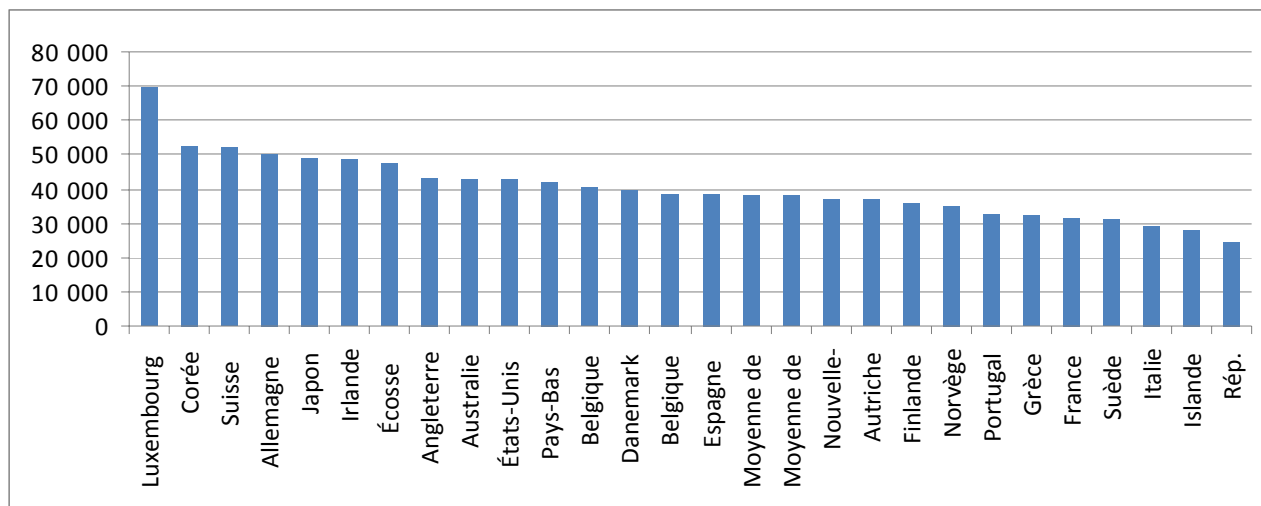
Alors, trop payés et trop nombreux, les enseignants des écoles dans notre pays ? Non si l'on en croit le Centre d'Analyse Stratégique (ancien Commissariat au plan). Ainsi le taux d'encadrement est de 5 enseignants pour 100 élèves en France, de 8 pour 100 dans des pays comme la Suède ou la Belgique, supérieur à 9 pour 100 en Italie, en Grèce au Portugal ou en Norvège.

Au-delà de ces constats, il est d'autres réalités que nous ne pouvons occulter.

Les études internationales les plus récentes sont unanimes : que ce soit en début de carrière ou après 15 ans de métier, les enseignants du primaire sont loin derrière de nombreux autres pays en terme de rémunération.

Salaires statutaires annuels des enseignants du primaire après quinze ans de service (2004), en équivalents dollars (ED) convertis sur la base des PPA

Source : OCDE, Regard sur l'éducation, 2008.



Indemnités / BI (bonification indiciaire– NBI) / Primes

Alors que le taux des primes dans la rémunération globale peut atteindre 52% (cadres non enseignants de l'Etat), celui des enseignants du premier degré n'est que de 5 % (10 % pour les enseignants du second degré).

Les mesures salariales prises au cours de ces dernières années sont le plus souvent de caractère indemnitaire et se traduisent par l'individualisation des rémunérations, sans pour autant que les fonctions spécifiques soient reconnues. Les indemnités et les primes n'étant pas prises en compte dans le calcul de la pension, les résultats de ce type de rémunérations sont lourds de conséquence pour tout fonctionnaire, au moment de son départ en retraite.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées au même taux.. Le taux horaire est de 24,09 € pour un professeur des écoles (stage de remise à niveau ou accompagnement éducatif...) alors qu'il est de 37,06 € pour un professeur certifié par exemple.

A travail égal et à qualification égale, il y a une différence de traitement inacceptable.

Heures supplémentaires, stages de remise à niveau, prime pour les évaluations : ça ne s'appelle pas une revalorisation !

En réponse à la perte du pouvoir d'achat des enseignants, les ministres du budget et de l'Éducation Nationale ont répondu par des mesures individuelles, dans la logique du slogan présidentiel « Travailler plus pour gagner plus ».

Heures supp' et stages de remise à niveau ne sont pas les réponses qu'attendent les enseignants. De même, le versement d'une prime de 400 € pour les collègues qui ont fait passer les évaluations CE1 et CM2 est loin de correspondre aux revendications syndicales. Ces mesures renforcent l'individualisation des rémunérations et fragilisent le travail en équipe pédagogique.

RAFP

Le régime de " retraite additionnelle de la Fonction publique " est alimenté par les cotisations sur les primes. Le taux de cotisation est de 5% salarié, 5 % employeur.

Ce régime s'apparente à un régime par capitalisation.

Les versements ont lieu en capital ou en rente selon le nombre de points acquis. La part des indemnités et primes est tellement réduite chez les enseignants qu'un collègue percevant 1 000 € de primes annuel pendant 42 ans recevra une rente annuelle de 168 euros bruts, trois fois moins que s'il avait perçu 1 000 € sous forme de NBI.

Une raison supplémentaire d'intégrer les primes dans le traitement. Les droits ouverts pour la pension seraient plus importants.

Le pouvoir d'achat est-il garanti ?

C'est ce qu'affirme E. Woerth Ministre du Budget et de la fonction publique : « Un principe simple. Un fonctionnaire travaillant pour la collectivité ne doit pas perdre du pouvoir d'achat sur son traitement ».

A cette fin, le gouvernement a mis en place un mécanisme appelé GIPA « garantie individuelle de pouvoir d'achat » dont le principe est le suivant : si le traitement indiciaire brut évolue moins vite que l'inflation, une indemnité compensatrice est versée.

En 2008, afin de compenser les pertes de pouvoir d'achat constatées sur la période allant du 31/12/03 au 31/12/07 une première application de la GIPA a été effectuée. Cette mesure est étendue en 2009 en prenant en compte la période allant du 31/12/04 au 31/12/08. Mais le principe simple énoncé par le gouvernement n'est pas appliqué pour les instituteurs intégrés dans le corps des PE et qui perçoivent l'indemnité différentielle.

Dans leur cas, il y a bel et bien perte de pouvoir d'achat. Pour le SNUipp cette situation est inacceptable.

Pour l'unité de la profession, combattre les inégalités...

Des inégalités de déroulement de carrière

150 000 €, c'est l'écart de rémunération cumulée qui sépare un PE effectuant sa carrière au rythme le plus rapide de celui qui n'est promu qu'à l'ancienneté. Une différence considérable si on compare à d'autres corps de la Fonction Publique, celui des IEN, par exemple, où tous progressent au même rythme (2 ans entre chaque passage d'échelon). L'existence de plusieurs rythmes d'avancement pénalise davantage les femmes, du fait des interruptions de carrière. Ainsi, si 42,3 % des promus à la hors classe sont des hommes, ils ne représentent que 21,3 % de la profession. Les professeurs des écoles recrutés à la licence sont également ralentis dans leur avancement par des goulots d'étranglement aux échelons supérieurs. Ils entrent « en concurrence » avec les anciens instituteurs intégrés dans le corps des professeurs des écoles qui n'ont pas été intégrés avec reconstitution de carrière, comme le demandait le SNUipp. La mécanique actuelle des avancements est devenue totalement insatisfaisante, trop lente, elle creuse par ailleurs les inégalités.

C'est pourquoi le SNUipp revendique un avancement au rythme le plus rapide permettant d'atteindre l'indice terminal 783 pour tous.

Des inégalités entre corps comparables

La création du corps des professeurs des écoles répondait à la volonté de rapprocher le déroulement de carrière des enseignants des écoles de celui des professeurs certifiés. 20 ans plus tard, les différences demeurent.

Traitements indiciaires nets moyens

	Indice moyen		Indice médian		Dernier décile	
PE	498	1 909,38 €	495	1 897,88 €	612	2 346,47 €
Certifiés	548	2 101,09 €	531	2 035,91 €	741	2 841,07 €

Source : Bilan social 2006-2007 (fichiers de paye – janvier 2007).

L'indice moyen des professeurs des écoles a progressé de + 4 points entre 2004 et 2007, c'est beaucoup moins que celui de l'ensemble des enseignants (+ 13 points) et encore moins que celui de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale (+ 24 points). Les 10 % des professeurs des écoles les mieux payés étaient en moyenne à l'indice 612 en janvier 2007 (611 en janvier 2004), ils percevaient une rémunération nette mensuelle de 2 346,47 €. Pas de quoi pavoiser !

Des inégalités au moment du départ à la retraite...

Tableau comparatif au moment du départ à la retraite de la situation des enseignants

Corps (nombre de départs)	Indice moyen	Traitement indiciaire net moyen	% d'enseignants partant à la hors classe	% d'enseignants terminant au dernier échelon de la hors classe	Ancienneté (années)
Certifiés (9057)	722	2 754,45 €	65,8%	48,8%	33,9
PE (11543)	626	2 388,21 €	14,1%	1,6%	34,5

Source : service des pensions – départs 2007

En 2007, près de deux professeurs certifiés sur trois sont partis à la retraite à la hors classe, près d'un sur deux à l'indice terminal de son corps. Les professeurs des écoles ne sont que 14 % à partir à la hors classe et seulement 1,6 % à partir à l'indice terminal du corps.

Des inégalités accrues par un régime indemnitaire différent

Alors que le taux moyen de prime représente 23 % du salaire dans la Fonction Publique, il ne représente que 4 % du salaire des enseignants des écoles. Le ministère creuse encore les écarts : sur les 600 millions d'euros de mesures statutaires et indemnitaires accordées depuis deux ans aux enseignants, 150 millions sont allés au 1^{er} degré, 450 millions au second degré.

Cette somme aurait pu par exemple, comme le demande le SNUipp, servir à financer l'allocation d'équipement pour frais professionnels, versée forfaitairement à tous les collègues.