

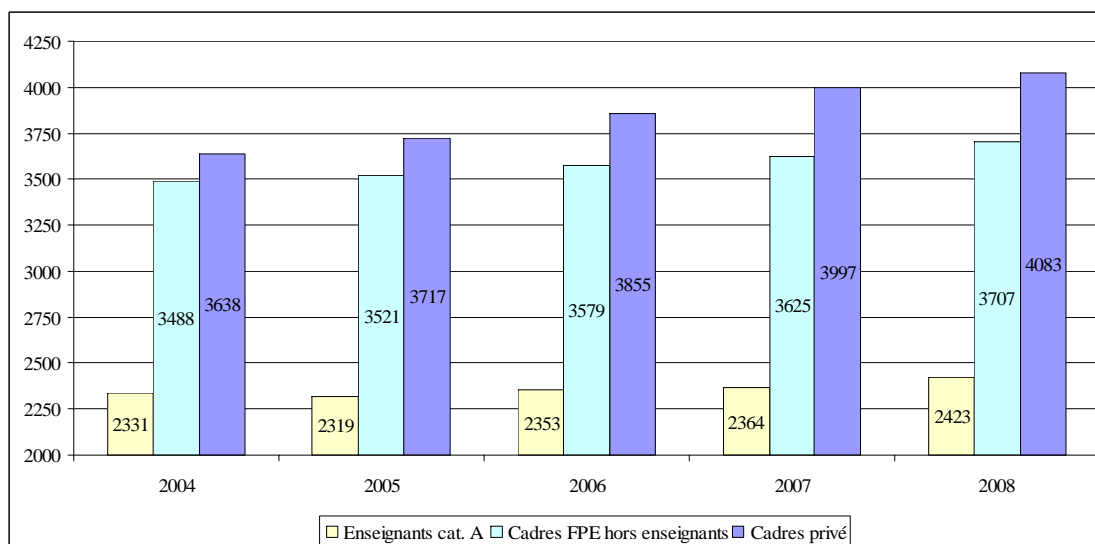


Fiche 7 – Revalorisation des métiers de l'Éducation

1. La situation

➔ **Aucune revalorisation pour l'ensemble de nos professions depuis 1989** tant du point de vue salarial que de celui des conditions de travail. Alors que le salaire moyen des cadres du privé, entre 2004 et 2008, a augmenté de 12,2 %, celui des cadres de la fonction publique (hors enseignants) a progressé de 6,3 % et celui des enseignants seulement de 3,9 % :

- Graphique : Salaire mensuel net moyen en euros



Source : *Rapports annuels sur l'état de la Fonction Publique*

➔ À **cette rentrée**, seuls ceux qui ont 4 ans d'ancienneté ou moins au 1^{er} septembre 2010 verront leur salaire mensuel augmenter au maximum d'environ 30 euros nets par mois. Les néo-recrutés seront directement classés au 3^{ème} échelon de la classe normale de leur corps. Dans le même temps, le ministre ne considère plus l'accès à la hors-classe comme devant être un débouché de carrière pour tous.

➔ La **dégradation des conditions de travail** s'accroît année après année, notamment sous le poids croissant des effectifs par classe. La multiplication des réunions, l'élargissement et la complexification de certaines tâches (professeur principal, coordinateur de discipline...) pèsent lourdement. Les réformes en cours augurent de nouvelles dégradations. De plus, certains collègues ont vu leurs conditions d'exercice se dégrader chaque année davantage : titulaires remplaçants (TZR), multiplication des services sur plusieurs établissements, recours fréquents à la vacance horaire pour les non titulaires, etc.

2. Les conséquences

→ **Le gouvernement tente d'individualiser les carrières enseignantes** en privilégiant la création de nouvelles indemnités liées à des fonctions restreintes, d'individualiser les rémunérations en développant les heures supplémentaires. Pour cela, il n'hésite pas à donner plus de pouvoir aux hiérarchies locales. En conséquence, et au nom du dogme du mérite, de plus en plus de collègues sont définitivement bloqués au dernier échelon de la classe normale, sans aucune perspective de promotion et donc d'augmentation de leur rémunération.

→ **La dégradation des conditions de travail rend plus difficile l'investissement au sein des établissements.** L'affectation sur des postes à complément de service multiplie le nombre de réunions et détériore d'autant plus les conditions de travail des collègues concernés.

→ La gestion des **enseignants non titulaires** est pilotée par la seule réduction des coûts.

3. Les revendications du SNES

La revalorisation de nos métiers doit prendre en compte quatre principes essentiels :

→ **Concerner l'ensemble de la profession :**

Afin de bénéficier à tous et donc de limiter l'individualisation de la rémunération, la revalorisation de notre rémunération doit être principalement indiciaire - et non indemnitaire.

→ **Porter sur la rémunération et la carrière :**

- faire du corps des agrégés revalorisé le corps de référence tant en termes de rémunération que de maxima de service ;
- tous les personnels d'enseignement et d'éducation doivent accéder à la hors-classe avant leur départ à la retraite. Cela impose, pour les CO-Psy, la création d'une hors-classe ainsi qu'une nouvelle échelle pour les directeurs de CIO ;
- de nouvelles perspectives doivent être données pour permettre aux personnels d'accéder à des indices de rémunérations allant au-delà du dernier échelon de la hors-classe actuelle.

→ **Améliorer les conditions d'emploi et de service :**

- la réduction des effectifs par classe et la limitation du nombre de postes à complément de service aux seules situations impératives (établissements à effectifs faibles par exemple) ;
- un véritable droit à la formation continue et à la respiration professionnelle ;
- de réelles possibilités de mobilité et de reconversion professionnelles doivent être proposées dans toutes les académies.

→ **s'inscrire dans un plan pluriannuel :**

- le réemploi des non titulaires dans le cadre d'une gestion construite sur des règles collectives, respectueuse des personnes et l'élaboration d'un plan de titularisation par des voies diversifiées tenant compte des qualifications et de l'expérience acquise ;
- la revalorisation ne peut être une succession de mesures qui feraient chaque année l'objet de nouvelles négociations. C'est bien un plan cohérent et ambitieux qui doit être prévu par le ministre.