



1. RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

La politique de baisse des traitements poursuivie pendant **10 ans** s'est aggravée dans la dernière période avec le gel de la valeur du point d'indice appliquée depuis juillet 2010.

Le pouvoir d'achat du point d'indice a régressé de 13% de janvier 2000 à juin 2012¹, de 3,8% depuis juillet 2010.

En conséquence, le traitement des **assistants d'éducation** dont on exige selon les cas une qualification de niveau bac ou bac + 2, est au minimum et il faut une mesure spécifique pour le porter au niveau du SMIC à chaque relèvement de celui-ci.

Ce recul du pouvoir d'achat du point d'indice réduit considérablement les effets de la revalorisation du salaire de recrutement des **enseignants, CPE et CO-PSY** qui n'est plus en valeur réelle que de 8% ; en outre, cet apport s'amenuise très vite. **Au-delà de 7 ans d'ancienneté, la rémunération de chaque échelon a été amputée en 12 ans de 4 jours de salaire par mois.**

Cette baisse s'est accompagnée d'une volonté d'**individualiser les rémunérations** avec dans le second degré le développement des heures supplémentaires, la modulation des indemnités selon les « résultats » appréciés par le chef d'établissement (exemple de l'indemnité ÉCLAIR). Le volume des heures supplémentaires inscrites dans le budget pour la rentrée 2012 n'a pas été réduit mais il est, logiquement, mis fin à la défiscalisation et à l'exonération des cotisations sociales sur les heures supplémentaires.

Si la mobilisation des personnels a mis en échec la réforme de l'évaluation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (le décret d'abrogation du décret du 7 mai 2012 vient d'être publié), la volonté d'individualiser les carrières des personnels (mutations, avancement, promotions) a conduit à une gestion plus arbitraire et moins transparente.

La dévalorisation des métiers enseignants, d'éducation et d'orientation lors de ces 10 dernières années est dangereuse : pour les métiers du second degré, il y a **rupture de l'équilibre entre les éléments attractifs et la faiblesse de la rémunération** dans un contexte où l'exercice professionnel est de plus en plus difficile ; les centaines de postes restés vacants au CAPES en attestent.

En outre, le ministère a trop longtemps négligé l'enjeu d'améliorer les conditions de vie des personnels : **les moyens dévolus à l'action sociale** sont particulièrement réduits et accessibles uniquement sous une forme monétaire, ce qui ne suffit pas à faciliter l'accès au logement, à la garde des enfants. Le même constat vaut pour la santé au travail, alors que la dégradation des conditions de travail a un impact sur la santé². Le SNES sera exigeant pour que la mise en place des CHSCT³ suite à l'accord de novembre 2009 débouche rapidement sur des progrès réels.

2. JOUR DE CARENCE

La mesure adoptée à l'automne 2011 de ne pas rémunérer le 1^{er} jour de chaque arrêt maladie a été ressentie comme injuste et injustifiée. Elle **pénalisera plus fortement les jeunes femmes et les personnels qui exercent en zone d'éducation prioritaire** : voir le récent rapport social⁴ du Ministère de l'Éducation nationale.

Lors de la grande conférence sociale, **la FSU a porté l'exigence d'une négociation salariale**, de mesures immédiates, de prise en charge par l'employeur du jour de carence pour les agents publics ; le gouvernement renvoie aux concertations prévues à l'agenda social, mettant en avant les difficultés **budgétaires**.

¹ En référence à l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac

² Voir l'enquête « carrefour social » 2011 conduite avec la MGEN

³ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

⁴ Bilan social 2010 - 2011





3. PRÉCARITÉ

De 2007 à 2011, le nombre de **contractuels** enseignants, d'éducation ou d'orientation a **augmenté de 25%**. Ils ont été les premières victimes de la rigueur : contrats le plus souvent discontinus, vacances, faibles salaires...

La dénonciation syndicale de ces formes d'emplois a débouché sur des négociations à l'hiver 2011 et la loi du 12 mars 2012 peut permettre plusieurs milliers de titularisations.

Les projets de décrets organisant les concours réservés ont été récemment finalisés⁴ ; mais le refus de tout financement de ces mesures au-delà des rémunérations déjà versées aux contractuels en emploi laissera sans solution environ 6 personnes sur 10.

Le SNES demande de nouvelles négociations.

Les actions déterminées conduites par le SNES débouchent sur l'abrogation de la vacation et la modification réglementaire en cours devrait limiter les interruptions injustifiées de contrats, comme celles qui prévalaient systématiquement avec la mise au chômage des contractuels pendant les vacances des élèves.

4. RETRAITES

Depuis 2002, les réformes des retraites ont profondément bouleversé les fins de carrière enseignantes et accru les écarts en matière de pension.

En 2004, seul un certifié sur trois liquidant sa pension cessait une activité à temps plein. Deux sur trois choisissaient la fin d'activité (CFA) ou le temps partiel en cessation progressive d'activité (CPA).

Ces dispositifs étant désormais supprimés tandis que l'âge du droit à la retraite a été repoussé et les règles de calcul de la pension considérablement dégradées, les personnels partent plus tard en retraite. Les données officielles sont rares et ne permettent pas de mesurer encore l'ampleur des réformes.

Mais on peut estimer que de 2000 à 2008 l'âge moyen de la retraite a reculé de 6 mois (60,8 ans en 2008) tandis que le taux moyen de pension diminuait de 3% (69,4%)⁵. Ces moyennes cachent des disparités importantes d'autant que la décote, qui affecte plus souvent les femmes, réduit les pensions les plus faibles et que la surcote a dopé les pensions obtenues après des carrières déjà complètes.

Le 30 juin 2011, des milliers (5 000 ?) de mères de famille sont parties en retraite, contraintes de cesser leur activité de manière prématurée⁶ parce que travailler aurait réduit leur pension. Aucune information officielle n'a été communiquée sur ce gâchis.

Il est trop tôt pour connaître les conséquences du décret du 2 juillet 2012, qui permettra à une partie des personnels de retrouver le droit au départ à 60 ans.

5. DIALOGUE SOCIAL

Il devait être rénové par les dispositions actées dans les accords « de Bercy » de juin 2008.

L'élaboration des textes d'application de la loi du 5 juillet 2010 a été très conflictuelle, les élections de novembre 2011 au ministère de l'Education nationale se sont révélées un parcours d'obstacles, affaiblissant la participation des électeurs. La mise en place des nouveaux comités techniques s'est avérée très tendue. Les commissions paritaires ont progressivement été dessaisies de l'examen des mesures individuelles.

La volonté gouvernementale de rétablir la concertation est perceptible au ministère mais a besoin d'être étendue à l'ensemble des services et des académies.

Le SNES entend qu'information, concertation et négociation deviennent la règle, que les représentants des personnels soient entendus dans les diverses instances consultatives.



⁴ CTM du 19 juillet 2012

⁵ Calculs SNES à partir de données du service des pensions

⁶ Âgées de 50 à 55 ans