

LE POINT SUR LES SALAIRES



POUVOIR D'ACHAT... URGENCE !

C'est au nom de celle-ci que le gouvernement a fait adopter en urgence la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat. Côté pouvoir d'achat, la réponse est celle du développement des heures supplémentaires. Dans l'enseignement de second degré, le projet de budget 2008 apporte la preuve de son efficacité sur l'emploi :

3 500 sont supprimés pour la création d'heures supplémentaires.

Personne ne peut ignorer combien cette politique du « travailler plus pour gagner plus » laissera à l'écart une majorité de salariés ; la défiance de l'opinion à ce sujet en témoigne. Dans

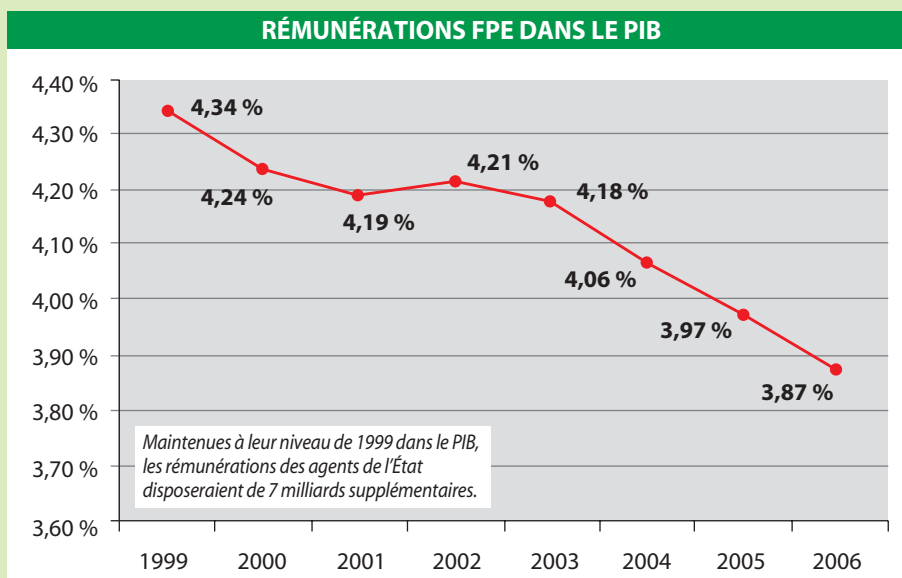
nos métiers aussi, toutes les catégories ne peuvent faire d'heures supplémentaires rémunérées, les personnels à temps partiel en sont écartés, la décision ne revient pas au salarié. Mais même accessibles, ces heures sous-rémunérées viendraient aggraver la charge de travail de nos métiers qui n'ont pas connu de RTT et qui, au contraire, ont vu s'alourdir l'exigence de disponibilité de tous ceux qui l'exercent.

À l'occasion des conférences sur le métier d'enseignant ou sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires, le gouvernement s'apprête à compléter la recette par le recours à des indemnités accordées en fonction du poste occupé ou encore de la performance de chacun.

On est encore bien loin des réponses qu'appelle la situation salariale de nos professions. Le SNES portera d'autres exigences tant pour nos catégories que pour l'ensemble des

fonctionnaires. Pour le rattrapage de notre pouvoir d'achat, les moyens existent. Encore faut-il les mobiliser à cette fin.

Anne Féray



Source : fonction publique 2006-2007 et INSEE



SALAIRES DES ENSEIGNANTS

Le ministre lui-même ne cache pas la dévalorisation salariale des enseignants et cite le constat établi par le SNES : un certifié, CPE ou CO-Psy débute à 125 % du SMIC tandis que son aîné en percevait plus du double en 1981. D'autres éléments permettent de compléter ce tableau : le pouvoir d'achat du traitement du 11^e échelon correspond à celui du 9^e il y a vingt-cinq ans⁽¹⁾ et le salaire moyen net d'un enseignant représentait en 2004, 64 % de celui d'un cadre du privé et 67 % d'un cadre de la fonction publique (voir graphique 1)⁽²⁾.

COMMENT EN EST-ON ARRIVÉ LÀ ?

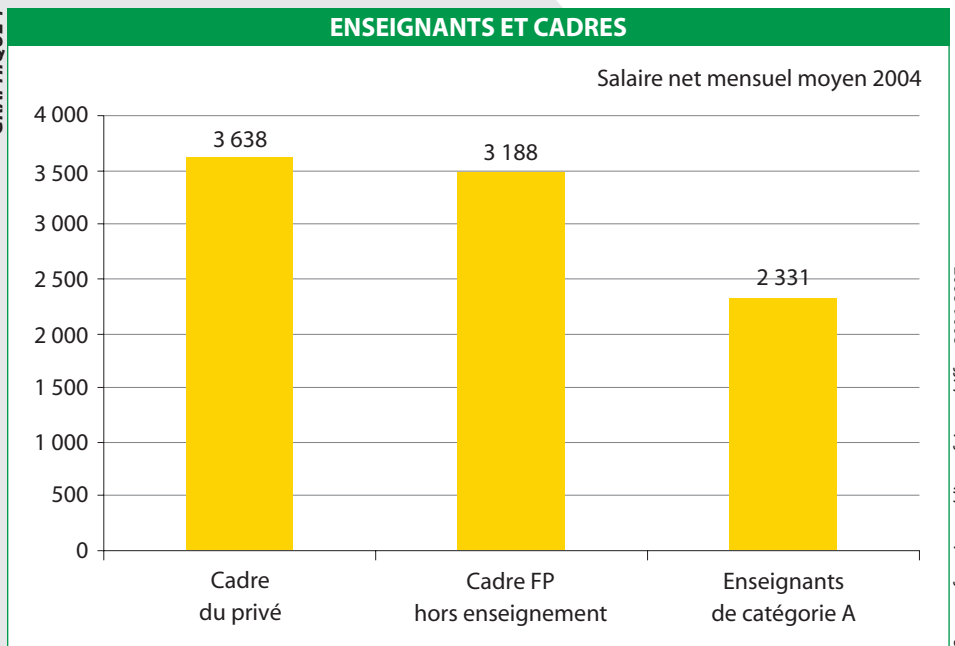
Il y a tout d'abord les effets mécaniques de la lente mais continue érosion du pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice de la fonction publique, rarement revalorisé au niveau de l'inflation (voir graphique 2). En effet, les indices de rémunération ont peu évolué tandis que le SMIC augmentait plus que l'inflation.

C'est là le résultat d'une politique salariale délibérée qui mise sur les progressions de carrière pour masquer la perte de pouvoir d'achat de tous. Ainsi progresser dans la carrière s'apparente à « remonter un escalator qui descend »⁽³⁾. Les enseignants, avec leurs organisations syndicales, auraient privilégié la qualité de leur travail, revendiquant avec succès dans les années 1990 des créations de postes. Il s'agit certes d'une dimension permanente de l'action syndicale, mais cette explication fait l'impasse sur l'accord de 1989, que le SNES signe.

1989 : DES MESURES SIGNIFICATIVES

En réponse à une mobilisation développée depuis plus de dix ans et amplifiée en 1988-1989, des mesures diverses permettent de revaloriser la situation de chacun : création de l'ISOE et des indemnités CPE, CO-Psy et documentalistes ; accélération du passage des premiers échelons, mais allongement de la durée des derniers, créations de la hors-classe (ou extension pour les agrégés), intégration des AE dans le corps des certifiés, des CE dans celui des CPE. Le plan n'est pas exempt d'in-

GRAPHIQUE 1



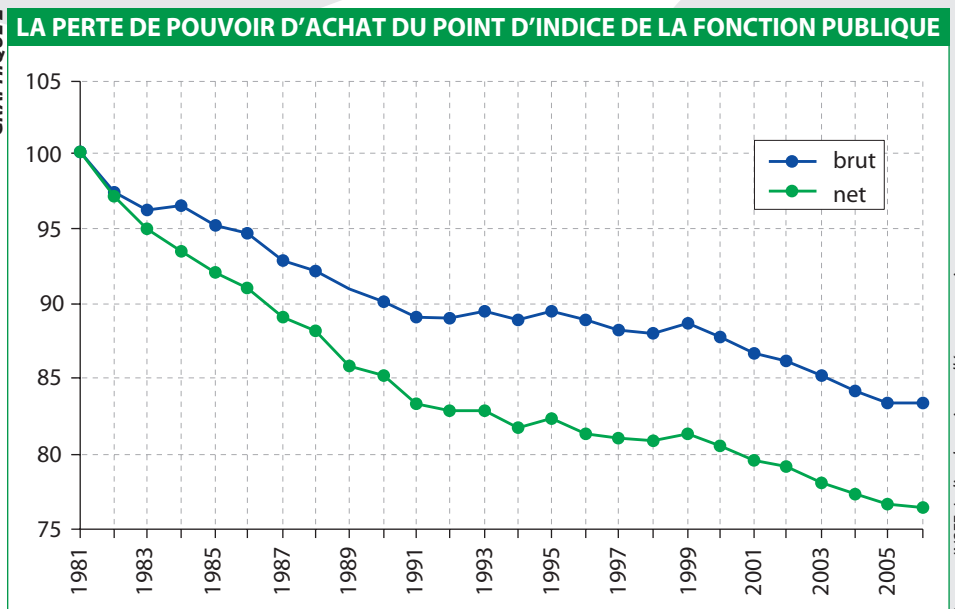
Source : fonction publique, faits et chiffres 2006-2007

justices ; ainsi les indemnités forfaitaires des CPE, CO-Psy et documentalistes sont plus faibles que la part fixe de l'ISOE, la hors-classe empêche les retraités de bénéficier de l'élévation de l'indice terminal même si les certifiés retraités obtiennent 15 points de mieux pour

le salaire de référence de leur pension. Ces mesures seront complétées en 1993 pour les agrégés et en 1996 pour les certifiés-hors classe, qui désormais atteint l'indice 780 (783 actuellement).

L'ampleur de la revalorisation de la situation

GRAPHIQUE 2



Source : INSEE. Indice des prix recollé par nos soins

FAIRE VALOIR SES DROITS... FAIRE VALOIR SES DROITS... FAIRE VALOIR SES DROITS... FAIRE VALOIR

Frais de transport domicile/travail

L'abonnement est partiellement pris en charge par l'employeur, et depuis janvier 2007, y compris hors région parisienne. Pour plus de précisions voir supplément à L'US n° 650 du 14 avril 2007.

Service partagé entre plusieurs établissements

Les déplacements entre les différents établissements peuvent ouvrir droit à un abaissement d'une heure du maximum de service (de droit si trois établissements,

sur décision rectorale et en fonction du temps de déplacement si deux établissements) et à une prise en charge des frais par l'employeur. Les communes d'exercice doivent être non limitrophes et distinctes

TS : REDOUTABLE ÉROSION

enseignante est affectée par la poursuite d'une politique de faible revalorisation de la valeur du point d'indice et depuis trois ans par la remise en cause de l'engagement ministériel de rendre la hors-classe accessible au plus grand nombre. Désormais, les avis formulés chaque année par le chef d'établissement et l'inspection aboutissent à écarter de la promotion une partie des collègues : alors qu'avant 2005, près des deux tiers des collègues partaient à la retraite en ayant accédé à la hors-classe (+ 420 euros mensuels bruts pour la pension d'un certifié), la situation inverse se profile nettement dans le bilan des promotions.

REPRENDRE LA MAIN

Les pistes gouvernementales évoquées à la rentrée 2007, celle de la rémunération de la performance, du travailler plus pour gagner plus, de la revalorisation de certaines indemnités ne pourraient concerner qu'une partie d'entre nous. C'est par une revalorisation de la situation d'ensemble qu'il faut redonner attractivité à nos métiers. C'est un des enjeux des discussions qui s'ouvrent.

(1) Voir les graphiques de l'étude de Robert Gary-Bobo, professeur à l'université Paris I, septembre 2006, médiatisée par le journal *Le Monde* du 20 janvier 2007 à l'occasion de la manifestation nationale organisée par la FSU.

(2) Hors enseignement et police fonction publique, faits et chiffres 2006-2007.

(3) Formulation empruntée à l'étude de R. Gary-Bobo, citée plus haut.



CE QUE REVENDIQUE LE SNES

La question des rémunérations est (re)devenue une préoccupation importante de nos professions. Pour le SNES, plusieurs mesures doivent être conjuguées pour que soient apportées de vraies réponses à la situation salariale faite à nos catégories.

POUR DE VÉRITABLES NÉGOCIATIONS SALARIALES

- Assurer le rattrapage de la valeur du point d'indice commun à tous les fonctionnaires. C'est aujourd'hui une exigence commune des fédérations de fonctionnaires. Dans l'immédiat, avec la FSU, nous demandons une augmentation de 6 % de la valeur du point d'indice.
- Revenir à l'indexation de la valeur du point d'indice sur les prix.
- Reconstruire les solidarités entre actifs et retraités et rétablir le lien entre pensions et traitements.

POUR UNE REMISE À NIVEAU ET UNE REVALORISATION DE NOS MÉTIERS

- Rétablir et généraliser la prime de première affectation et créer une prime de premier équipement ;
- Reconstruire les grilles indiciaires, c'est-à-dire augmenter le nombre de points d'indice qui détermine le traitement à chaque étape de la carrière. Cela signifie :
 - revaloriser les débuts de carrière à l'indice 475 (soit +126 points) pour les certifiés et assimilés, ce qui, selon la valeur actuelle du point d'indice, équivaut à un traitement mensuel de 1 800 € ; 518 pour les agrégés ;
 - porter en même temps l'indice terminal du 11^e échelon à l'indice 783 (certifiés) et 963 (agrégés), correspondant actuellement aux échelons terminaux de la hors-classe, ce qui implique de revenir sur l'actuelle remise en cause de la hors classe comme débouché de carrière ouvert à tous ;
 - revoir en conséquence l'ensemble de la carrière en onze échelons ;

– rétablir la situation des MI-SE et des AED dont le recrutement se situe au baccalauréat et aujourd'hui rémunérés au niveau du SMIC

- Accélérer les déroulements de carrière par un avancement unique au rythme le plus favorable pour parcourir en vingt ans la carrière indiciaire.
- Améliorer la prise en compte des fonctions spécifiques (missions de formation par exemple), les situations diversifiées d'exercice (éducation prioritaire tout particulièrement) par l'extension de l'ASA (avancement spécifique d'ancienneté) et des NBI, tout en développant les décharges de service.
- Construire des possibilités de mobilité professionnelle et redonner une véritable place à la promotion interne en faisant de l'agrégation la référence pour tous les personnels du second degré (certifiés, CPE, CO-Psy), en élargissant et revalorisant les chaires supérieures qui doivent accéder à l'échelle-lettre B.

Dans les discussions qui s'ouvrent sur le métier, le SNES défendra ces demandes en recherchant l'expression de la profession et son engagement pour les faire aboutir. Les solutions gouvernementales reposent sur l'affaiblissement des repères collectifs et la dilution de la référence aux qualifications et niveaux de recrutement qui doivent fonder les rémunérations. Elles ignorent les spécificités de nos métiers et les exigences du travail en équipe. Dans la logique gouvernementale, l'évaluation confiée au chef d'établissement mesurerait des performances individuelles et les résultats obtenus. Elle consisterait à privilégier les tâches périphériques, favoriserait la dénaturation du métier et son encadrement hiérarchique.

Les nouvelles modalités d'accès à la hors classe qui anticipent la « nouvelle gestion » des carrières et que nous combattons démontrent assez l'opacité, les inégalités et les injustices, l'arbitraire qui résultent de tels choix.

SES DROITS... FAIRE VALOIR SES DROITS... FAIRE VALOIR SES DROITS... FAIRE VALOIR SES DROITS...

de la commune de résidence privée.

Prime et indemnités liées à la nouvelle affectation

Prime spéciale d'installation pour les néotitulaires affectés en région parisienne et dans la communauté

urbaine de Lille, prime spécifique d'installation pour les fonctionnaires venant d'un DOM à l'occasion de leur première affectation en métropole, indemnité particulière de sujétions et d'installation pour

les fonctionnaires nommés en Guyane et dans certaines zones de l'académie de Guadeloupe. Pour plus de précisions voir supplément à *L'US* n° 650 du 14 avril 2007.

LE PRÉSIDENT AU SECOURS DU POUVOIR D'ACHAT

La nouvelle équipe au pouvoir a commencé par distribuer de l'argent aux plus riches avec le bouclier fiscal. Pour les autres, c'est le « travailler plus pour gagner plus » avec la loi sur les heures supplémentaires. Mais le gouvernement promet aussi d'agir par la modération des prix. Le président a recommencé l'opération médiatique, entreprise sans beaucoup d'effets lorsqu'il était ministre, avec un appel à la grande distribution pour qu'elle fasse un effort, la menaçant d'une loi sur les « marges arrières ». Pourtant les ententes entre grandes entreprises n'ont jamais été aussi florissantes, et la libéralisation de certains services publics porte la promesse de hausses de prix. Les boulangers s'y sont mis avec la forte hausse symbolique du prix du pain. Sur le front du logement, dont la flambée des prix est la principale préoccupation des ménages, le programme du gouvernement est simple : ne rien faire.

ENFIN, LA FAIBLESSE DU POUVOIR D'ACHAT DES ENSEIGNANTS EST RECONNUE !

« J'ai bien conscience que votre statut social, votre pouvoir d'achat, se sont dégradés au fur et à mesure que votre tâche devenait plus lourde, vos conditions de travail plus éprouvantes. »⁽¹⁾ Mais aussitôt un argument de « bon sens » nous est opposé : on ne peut pas revaloriser la carrière de tout le monde car « vous êtes trop nombreux, cela coûte trop cher ». Argument spécieux qui masque le choix d'appauvrir l'État et ses salariés. En maintenant la part dans le PIB des rémunérations de ses agents à son niveau de 1999, l'État aurait disposé de 7 milliards d'euros supplémentaires.

DES ENSEIGNANTS MOINS NOMBREUX, MAIS MIEUX PAYÉS ?

C'est l'argument de vente du renoncement à la revalorisation globale du métier. Ce qui revient à troquer une amélioration de pouvoir d'achat contre une dégradation des conditions de travail. Et la ristourne promise ne représente que 1 % de plus en moyenne.

MAIS PAS TOUS !

Faites des heures supplémentaires, travaillez plus pour gagner plus. Principales

victimes : les femmes (il y en a quelques-unes dans l'enseignement), les jeunes en charge de famille, les anciens fatigués, les enseignants ordinaires qui voient leurs conditions de travail se dégrader, ceux qui n'y ont pas accès, ceux qui s'y opposent par éthique, sans compter les non-titulaires réduits au chômage et les étudiants qui sonnent à la porte des concours. Et même ceux qui s'y résoudraient, dont le prix du travail diminue. En revanche, c'est une aubaine pour l'employeur qui paye bien peu ces heures supplémentaires : pour porter au 8^e échelon la rémunération d'une heure supplémentaire à 125 % de l'heure ordinaire, il faudrait en augmenter le taux de 90 % pour les certifiés et de 70 % pour les agrégés.

SEULEMENT POUR CEUX QUI LE MÉRITENT ?

C'est le salaire à la performance, la promotion individualisée avec tout l'arbitraire des critères et de la gestion par la hiérarchie. Les comparaisons internationales montrent que dans les pays qui pratiquent le salaire à la performance, le niveau moyen des salaires est faible. Normal : le « mérite individuel » est le cache-sexe d'une politique de bas salaires.

(1) Nicolas Sarkozy, lettre aux éducateurs, 4/09/07.

Chèques vacances, aides à l'installation et au logement, garde des enfants...

L'action sociale

Les prestations d'action sociale, ministérielles ou interministérielles, sont délivrées sur demande expresse des intéressés. Les plafonds d'attribution, taux et montants des prestations sont actualisés chaque année.

Suite aux demandes répétées des représentants du SNES dans les instances d'action sociale, les services sociaux des rectorats publient de plus en plus des brochures annuelles relatives aux prestations sociales. Consultez ces publications pour savoir si des prestations propres à chaque académie ou à chaque Région existent.

Les textes nationaux de références et de nombreux formulaires de demande sont téléchargeables dans la rubrique « Action sociale » de notre site www.snes.edu

Faites valoir tous vos droits !
action.sociale@snes.edu