

# Le salaire

La rémunération du travail est un enjeu important pour chacun et pour le syndicalisme. Cela commence par la vérification de sa fiche de paie et se poursuit par la formulation de revendications rassembleuses et l'établissement du rapport de force. La pression exercée sur les salaires et le gel du point d'indice de la FP contribuent à l'aggravation de la crise. Le SNES-FSU publie régulièrement toutes les informations nécessaires mais il n'est pas inutile de rappeler quelques notions de base.

## Traitement

Pour calculer le traitement brut mensuel, il suffit de multiplier « l'indice majoré » correspondant à son échelon par la valeur du point : 4,63029 €. L'échelle de rémunération des corps enseignants est composée de 11 échelons pour la classe normale, et de la hors-classe, inexistante pour les CO-Psy. Il peut s'y ajouter le supplément familial de traitement. Le classement lors de la réussite au concours

prend effet le 1<sup>er</sup> septembre de l'année de stage, mais pour les ex-contractuels, l'ancienneté n'est pratiquement pas prise en compte. Un certifié débute actuellement sa carrière avec un traitement brut représentant 1,2 fois le SMIC contre plus de deux fois en 1982. La valeur du point d'indice est gelée depuis juillet 2010 et a perdu 13 % de son pouvoir d'achat depuis 2000. ■

**-13%**

**Net**

## En moins

De la rémunération brute au « net à payer », plusieurs retenues sont opérées qui portent sur des assiettes différentes. La retenue pour pension civile s'applique au traitement brut des titulaires et la cotisation pour la retraite additionnelle aux seules indemnités. Les non-titulaires sont soumis à la cotisation d'assurance maladie, vieillesse et IRCANTEC. Tous, en dehors des plus faibles salaires, versent le 1 % solidarité, valant « cotisation chômage ». Il y a enfin la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) qui s'appliquent à 98,25 % de l'ensemble des rémunérations.

Prenant prétexte d'une comparaison peu rigoureuse avec les cotisations « vieillesse » du privé, les réformes des retraites ont programmé une augmentation régulière de la retenue pour

**Indemnités**

## Éclatement

Les indemnités sont nombreuses, et leur montant très variable dans la Fonction publique entraîne un fort décrochage de nos professions par rapport aux cadres. C'est un facteur important d'inégalités de salaires entre les femmes et les hommes. Versée à tous les profs, la part fixe de l'ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves) est transposée à des montants inférieurs aux documentalistes, CPE et CO-Psy. Les professeurs principaux perçoivent en plus la part modulable de l'ISOE dont le taux varie selon le niveau de la classe. Les autres indemnités servent à rémunérer des situations particulières (NBI sensible), des sujétions spéciales (remplacement, ZEP), des fonctions particulières ou des travaux ponctuels (jury). Le montant des plus récentes (ÉCLAIR, IFIC) est fixé par le chef d'établissement, ce que le SNES-FSU conteste. ■

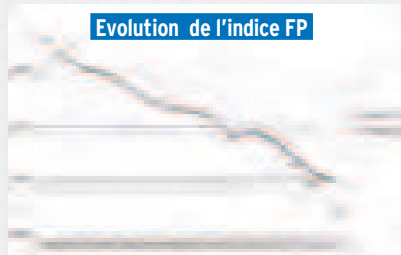
**HSA/HSE**

## Heures supplémentaires

Il faut distinguer deux types d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires années (HSA) : ce sont des heures faites toute l'année. Elles figurent donc à l'état VS (document attestant du service accompli par chaque enseignant). Le taux annuel est déterminé en tenant compte du traitement moyen dans le grade de l'agent, et pour les professeurs de CPGE du maximum de service du collègue concerné. Les heures supplémentaires effectives (HSE) sont des heures faites ponctuellement, y compris celles liées au remplacement de courte durée (Robien).

La rémunération de la première heure supplémentaire est inférieure à celle d'une heure incluse dans le service dès le 5<sup>e</sup> échelon, celle des heures suivantes lui est toujours inférieure. ■

Evolution de l'indice FP



Le point d'indice a perdu 13 % de sa valeur depuis 2000. Les traitements nets ont reculé de 16 %.



Chiffre

**50 %**

L'enquête de l'OCDE, bien que mélangeant la rémunération de tous les personnels enseignants dans le second degré, montre que la rémunération, en début de carrière, est de moitié inférieure à celle des enseignants du second degré en Allemagne et correspond à celle des enseignants de Slovaquie. Quel que soit le moment de la carrière, la rémunération des enseignants en France est inférieure à la moyenne de l'OCDE.