

# (fenêtres) (sur. cours)

## Salaires : revaloriser tous les enseignants

1 385 euros nets mensuels pour un débutant, un salaire moyen inférieur à 2 000 euros, à peine 18 % des enseignants des écoles qui partent en retraite à la hors-classe, le constat est connu et reconnu. Le président de la République l'a lui-même affirmé : il faut « améliorer les conditions de travail, le statut social et les revenus » des enseignants. Il reste donc du chemin à parcourir. L'unité de la profession, de l'école au lycée, promise avec la création du corps des professeurs des écoles en 1992 et l'élévation du niveau de recrutement à la licence, n'a pas encore été réalisée. C'est une exigence que le SNUipp rappellera dans les discussions qui s'ouvrent.

Ce numéro spécial a l'ambition de faire le point sur les principales évolutions de carrière des enseignants des écoles et sur les pistes revendicatives proposées au débat.

Il y a urgence. Urgence à prendre des mesures de véritables revalorisations pour tous. Urgence à intervenir pour que les chantiers ouverts par le ministre se traduisent par une reconnaissance de la professionnalité et de la qualification de tous.

### *Chantiers de Luc Chatel : un manque d'ambition provocateur*

Ce 1<sup>er</sup> octobre, Luc Chatel, le ministre de l'Éducation nationale a annoncé l'ouverture de 4 chantiers pour la revalorisation des enseignants. Les mesures annoncées s'inscrivent dans la politique gouvernementale de suppressions de postes et d'individualisation des carrières.

**Débuts de carrière.** Les nouveaux recrutés au niveau master devraient commencer leur carrière en bénéficiant d'une majoration indiciaire qui « ne saurait être inférieure à 100 euros par mois » selon le ministre... C'est l'actuel 2<sup>ème</sup> échelon atteint au bout de 3 mois !

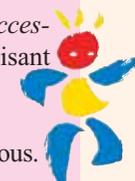
**Rattrapage.** Les enseignants déjà en poste sur les premiers échelons pourraient bénéficier d'un rattrapage indiciaire pour que leurs salaires ne soient pas en dessous des nouveaux enseignants masterisés. Et tous les autres ?

**Nouvelles missions.** « Les enseignants qui souhaitent s'engager davantage » selon le ministre dans le cadre de l'accompagnement éducatif par exemple ou avec « de nouvelles missions » seraient rémunérés par des heures supplémentaires.

**Avancement de grade.** Le ministre souhaite faire évoluer les critères d'avancement et mettre en place « un nouveau grade accessible à ceux dont l'engagement et l'investissement auront été particulièrement importants », les critères du ministre se focalisant « sur un meilleur équilibre entre le mérite et l'ancienneté » à l'encontre de la promotion de tous !

Pour le SNUipp, ces propositions sont bien loin de l'affichage ministériel qui prétend revaloriser tous les enseignants.

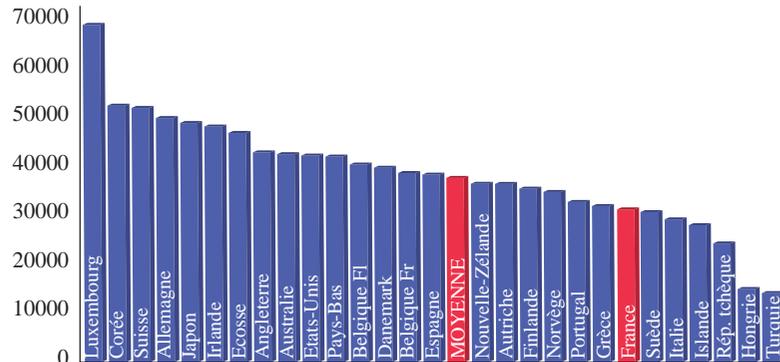
Avec ce 4 pages, le SNUipp souhaite mobiliser les enseignants et faire avancer ses propositions pour une réelle revalorisation de tous.



## Quelles revalorisations indic

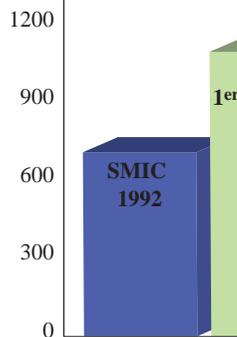
Le traitement des fonctionnaires obéit à une règle simple : on multiplie l'indice correspondant à son échelon par la valeur du point d'indice. Or, depuis 2000, la valeur du point est décrochée de l'indice des prix et la perte de pouvoir d'achat est de l'ordre de 9%. Plus généralement on assiste à un déclasserement du salaire des professeurs des écoles. A la création du corps en 1990, un PE débutait avec un traitement net équivalent à 1,6 fois le SMIC ; aujourd'hui il commence à 1,3 fois le SMIC. Les enseignants français seraient trop payés ? Les comparaisons internationales sont sans appel, l'OCDE place la France en 22ème position sur 28 pour les salaires des enseignants du primaire.

### Salaires des enseignants du primaire



Source : OCDE en dollars

### Salaires



Source : Insee

## Une fin de carrière à l'indice 783 !

En 2008, moins de 2% des professeurs des écoles sont partis à la retraite en ayant accédé à l'indice 783, indice terminal de la hors-classe. A titre comparatif, près de 50% des certifiés l'avaient atteint. Pour les professeurs des écoles, le « ratio », qui détermine le nombre de passages à la hors-classe est très faible. Le barème (2 fois l'échelon + note + point ZEP + possibilité point direction) classe les enseignants plus en fonction de leur note que de leur ancienneté de service. Pour atteindre l'indice 783 avant de partir en retraite, il faudrait déjà pouvoir accéder à la hors-classe. Or 50% des professeurs des écoles par-

tent au 10ème échelon de la classe normale des PE et seulement 17% à la hors-classe. Alors que les effets de la décote commencent à se faire sentir, la possibilité pour tous les PE d'atteindre l'indice terminal devient urgente.

A la création du corps des PE, l'unité de la profession a été mise à mal : instituteurs, PE intégrés par liste d'aptitude sans reconstitution de carrière, PE intégrés par concours interne avec reconstitution de carrière, PE recrutés par concours externe. Des carrières similaires quel que soit le niveau d'enseignement ? On en est loin.

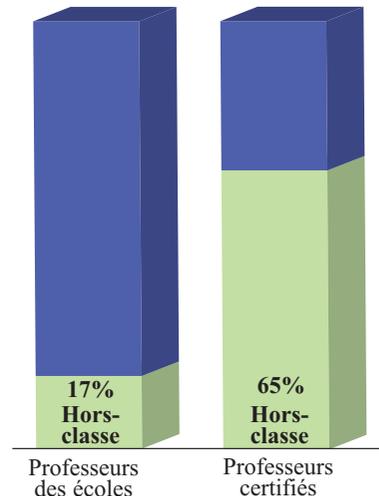
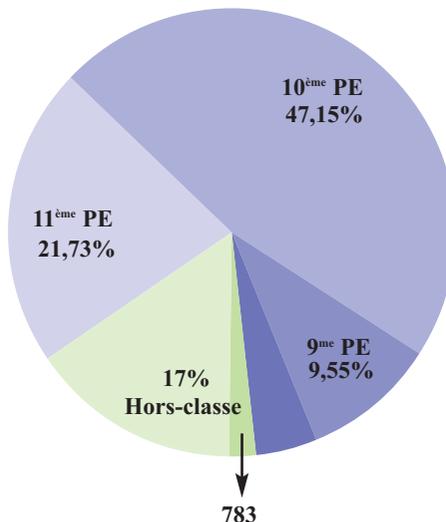
### Situations lors du départ en retraite

#### Le SNUipp propose

Des solutions doivent dès aujourd'hui être trouvées pour permettre à tous les enseignants ayant effectué une carrière « normale » d'atteindre l'indice 783.

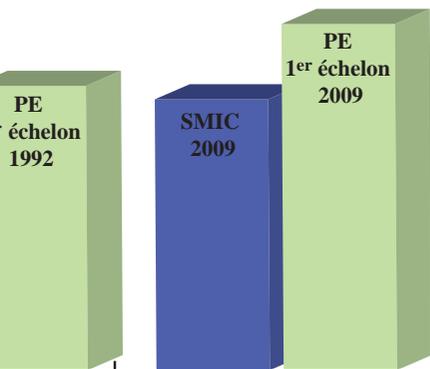
#### Julie, bloquée au 10<sup>ème</sup>

Julie, professeur des écoles partira à la retraite au 10ème échelon comme un enseignant sur deux. Elle perçoit un traitement net (cotisation mutuelle non comprise) de 2353€. Si elle pouvait atteindre l'indice 783, elle percevrait 3011€.



# Primaires ?

Le salaire d'un PE débutant comparé au SMIC



## Le SNUipp propose

Le SNUipp souhaite que les 2 leviers soient actionnés. La valeur du point d'indice doit être revalorisée de 5% et à chaque échelon devraient être attribués 50 points supplémentaires. Un professeur des écoles au 8<sup>ème</sup> échelon (indice 431) passerait ainsi à l'indice 481, et avec l'augmentation du point d'indice, son salaire net évoluerait de 2063 € (valeur au 1<sup>er</sup> octobre 2009) à 2257€.

# Des primes pour tous ?

NBI, ISSR\*, indemnités ZEP, de directeur d'école, de maître-formateurs, d'enseignants ASH. Ces indemnités et autres primes ne représentent que 5% de la rémunération globale quand elles sont de 23% pour l'ensemble de la Fonction publique. Est-ce une des raisons pour lesquelles l'Insee constate que les revenus des enseignants des écoles se retrouvent en dessous des revenus moyens des agents de l'Etat ? Pour le SNUipp, si la reconnaissance des fonctions spécifiques passe par des indemnités réévaluées, celles-ci doivent aussi être intégrées au traitement.

Ces deux dernières années, Xavier Darcos a privilégié les mesures qui ne visent que certaines catégories et introduisent de l'inégalité. Ce sont tout d'abord les heures supplémentaires proposées aux enseignants qui participent aux stages de remise à niveau ou à l'accompagnement éducatif. A noter que le taux horaire est de 24,09 euros pour un PE alors qu'il est de 37,06 euros pour un professeur certifié du second degré. C'est ensuite une prime de 400 euros pour les enseignants qui ont fait passer les évaluations CE1 et CM2. C'est enfin la prime de 1 500 euros à destination des débutants de carrières.

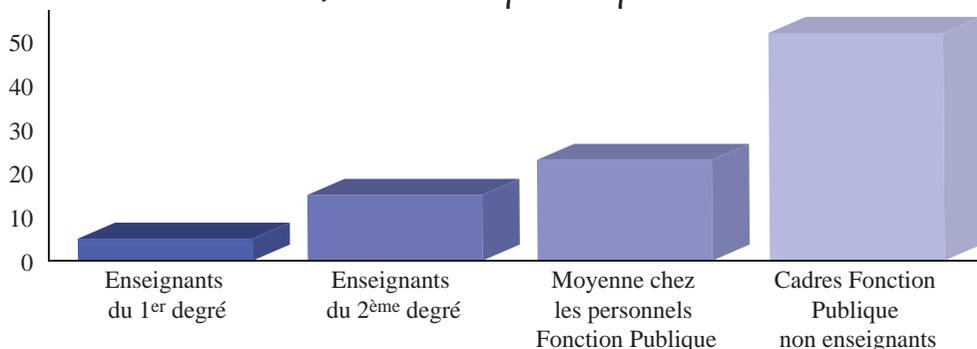
Ces primes qui représentent un budget de 150 millions d'euros diffèrent encore des primes du secondaire qui s'élèvent à 445 millions d'euros.

\* Indemnité de sujétion spéciale de remplacement

## Le SNUipp propose

Si prime il doit y avoir, elle doit concerner tous les enseignants. L'exercice du métier nécessite un investissement individuel croissant, une actualisation permanente des connaissances, la maîtrise et l'emploi des nouvelles technologies,... Conséquence directe de cette réalité, l'accroissement des dépenses induites par l'acquisition d'outils professionnels à la charge des personnels : matériel informatique, logiciels, ouvrages et matériels didactiques, abonnements à des revues pédagogiques...mais aussi les nombreux « petits » albums de littérature jeunesse, tel papier ou telles peintures particulières... Afin de prendre en charge ces dépenses, le SNUipp demande la création d'une prime d'équipement pour tous les enseignants.

## Taux de primes et d'indemnités dans la Fonction publique



Source : DGAP-faits et chiffres 2008-2009

## Laurent dépense sans provision

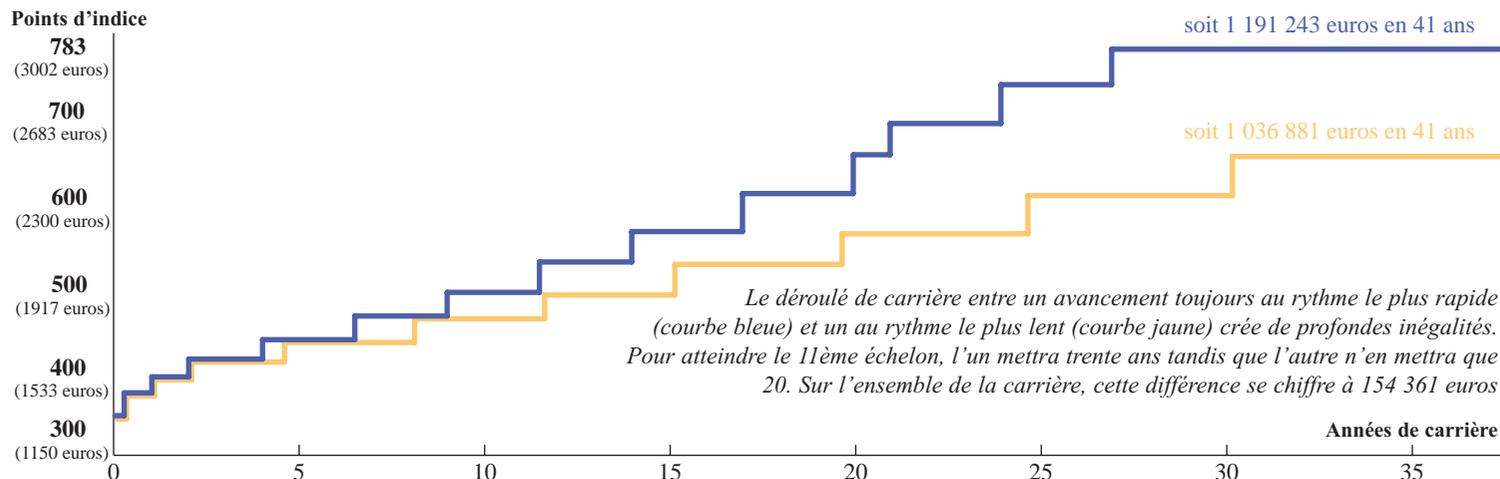
En cette rentrée, pour la première fois, Laurent aura une classe de cycle III. Un changement qui l'oblige à refaire ses provisions : 105 euros d'achats de livres de classe et d'ouvrages didactiques, 37,50 euros d'abonnements à une revue. Il a un projet photo mais l'insuffisance

des crédits pédagogiques l'ont obligé à acheter du papier spécial pour imprimante. Encore une vingtaine d'euros. Il lui faudra aussi utiliser 5 cartouches d'encre à 11 euros chacune, son école ne possédant pas d'imprimante couleur.

## Une carrière très inégale

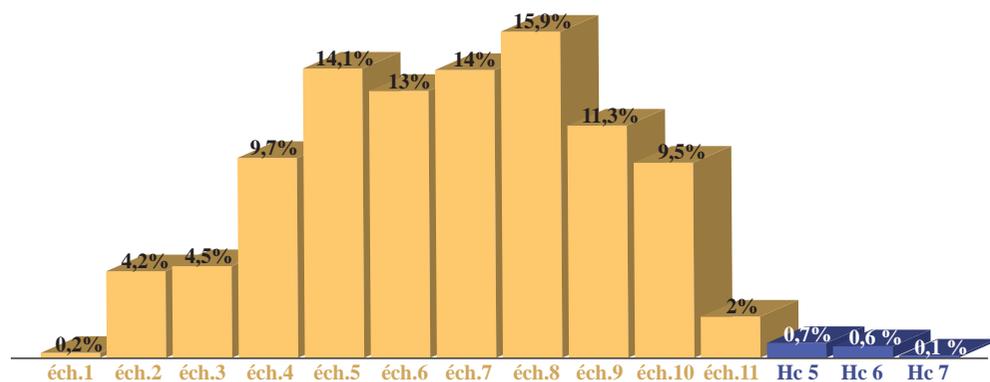
Plus de 150 000 euros d'écart au cours de la carrière

Chaque marche représente le temps passé dans l'échelon correspondant (de 1 à 11 pour la classe normale au grand choix, de 5 à 7 pour la hors classe atteinte seulement pour l'exemple en bleu)



Le déroulé de carrière entre un avancement toujours au rythme le plus rapide (courbe bleue) et un au rythme le plus lent (courbe jaune) crée de profondes inégalités. Pour atteindre le 11<sup>ème</sup> échelon, l'un mettra trente ans tandis que l'autre n'en mettra que 20. Sur l'ensemble de la carrière, cette différence se chiffre à 154 361 euros

## Une profession en milieu de carrière



La répartition par échelon montre que la majorité des profs d'école est en milieu de carrière, 68% de la profession se trouve dans la fourchette comprise entre le 5<sup>e</sup> et le 9<sup>e</sup> échelon. Seuls à peine 2% sont au dernier échelon de la classe normale et 1,39% appartiennent à la hors classe.

## Le SNUipp propose

L'avancement des enseignants des écoles dépend de la note pédagogique et de l'ancienneté. Seuls 30% des profs d'écoles promouvables avancent au rythme le plus rapide, le « grand choix ». Les autres doivent se contenter d'une promotion moins rapide au « choix » ou à « l'ancienneté ».

Le SNUipp exige un seul rythme d'avancement pour tous, au sein d'une nouvelle grille indiciaire comportant une classe unique avec un indice terminal de 783, soit l'échelon le plus élevé de la hors classe. Les promotions se feraient ainsi automatiquement dès l'ancienneté requise dans l'échelon atteint et ne reposeraient plus sur un pseudo-mérite inégalitaire comme la note d'inspection.

## Les femmes doublement pénalisées

Les femmes perçoivent un traitement moindre que les hommes. Le salaire moyen dans le premier degré s'élève à 519 points d'indice (1995€, salaire net) pour les hommes et à seulement 489 (1880€) pour les femmes. En ciblant les enseignants âgés de plus de 50 ans, cet écart s'accroît encore et atteint 82 points d'indice, ce qui représente une différence de salaire de 315€.

### Christine en plein « bouchon »

Christine, prof des écoles en ZEP au 8<sup>ème</sup> échelon, voit ses perspectives de promotion rapide s'éloigner. Elle pourrait détenir la meilleure note pédagogique possible, elle ne sera pas promue au grand choix du fait du « bouchon ». De nombreux instituteurs intégrés par liste d'aptitude, qui n'ont pas bénéficié d'une reconstitution de carrière comme le demandait le SNUipp, possèdent un barème bien plus important que le sien en raison de leur ancienneté. Du fait des 3 rythmes d'avancement actuels, elle ne sera promue qu'à l'ancienneté au 9<sup>e</sup> échelon et restera ainsi deux ans de plus au 8<sup>e</sup> échelon. Et elle risque fort de voir cette situation se reproduire pour son passage au 10<sup>e</sup> échelon...