



Dans le cadre de l'élection présidentielle et alors que le système éducatif est à la croisée des chemins, le SNES, syndicat majoritaire des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation interpelle les candidats sur l'avenir de l'École, du second degré et de ses personnels. Cette interpellation se construit autour de quelques fiches thématiques abordant, tout au long de la campagne, les points clefs et les grands leviers de l'évolution du service public d'Éducation nationale. Les réponses seront rendues publiques.

Les salaires des enseignants

ÉTAT DES LIEUX

La publication à l'automne dernier des statistiques de l'OCDE a mis en lumière la faiblesse des rémunérations des enseignants en France. En 2009, le salaire d'un enseignant français du secondaire, après 15 ans d'exercice, représente 83 % du salaire moyen enseignant dans l'union européenne (86 % sur les pays de l'OCDE).

Non seulement le salaire après 15 ans de carrière est nettement inférieur à la moyenne mais, de plus, la situation s'est profondément dégradée dans la période récente tandis qu'ailleurs des mesures de revalorisation ont été prises. De 1995 à 2009, le salaire des enseignants français a reculé de 13 % tandis qu'il augmentait en moyenne de 15 % dans les pays de l'OCDE et de 9 % dans l'union européenne.

Le gouvernement fait valoir différentes mesures intervenues depuis 2007 : développement des heures supplémentaires défiscalisées,

mesures indemnitaires ciblées et revalorisation des débuts de carrière. Or, les heures supplémentaires rémunèrent mal un travail plus important et ne peuvent être considérées comme une revalorisation. En outre, en accroître le nombre joue contre l'emploi, l'impôt et l'égalité professionnelle (en 2009, un professeur certifié homme a perçu en moyenne 1 668 € au titre des HS, une femme 828 €*). Les mesures indemnitaires sont le plus souvent décidées en appui de la politique ministérielle et d'un montant variable, selon l'appréciation de la hiérarchie.

La revalorisation des traitements de début de carrière doit être appréciée en lien avec l'élévation du diplôme de recrutement. Ses effets ont été limités aux 7 premières années, entraînant un tassement de la carrière.

* Faits et chiffres 2009-2010, DGAFP

QUESTIONS AUX CANDIDATS

- 1 Envisagez-vous rapidement une augmentation de la valeur du point d'indice de la Fonction publique? Êtes-vous pour indexer la valeur du point d'indice sur l'inflation ?
- 2 Envisagez-vous un plan de revalorisation de la situation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation ? Comment concevez-vous son élaboration ?
- 3 Quelle place accordez-vous aux rémunérations indemnitaires par rapport aux traitements ?
- 4 L'évaluation doit-elle se traduire dans la carrière, dans la rémunération ? Si oui, comment ou sous quelle forme ?

CE QUE DEMANDE LE SNES

La revalorisation de nos métiers doit concerner l'ensemble de la profession, porter sur la rémunération et la carrière, améliorer les conditions d'emploi et de service, et s'inscrire dans un plan pluriannuel.

On ne peut souscrire à la démarche du ministre : des annonces ponctuelles, sans aucun échange préalable avec les organisations syndicales, ni aucune perspective à court ou moyen terme.

Afin de bénéficier à tous et donc de limiter l'individualisation de la rémunération, la revalorisation de la rémunération doit être principalement indiciaire – et non indemnitaire. L'indexation du point d'indice de la Fonction publique sur les prix est étroitement liée à la revalorisation des indices de traitement.

Le corps des agrégés* revalorisé est pour le SNES la référence tant en termes de rémunération que de maxima de service. Dans ce cadre, le traitement mensuel de début de carrière devrait se situer aux environs de 2 500 euros brut (2 071 net). Les contractuels doivent être rémunérés selon une grille nationale et le traitement des assistants d'éducation porté au minimum de la catégorie B.

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.

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.

* De 2 264 € mensuels brut à 4 459 €