

NOS SALAIRES : UNE URGENCE SOCIALE !



Les enseignant-es mobilisé-es ces derniers mois ont dénoncé la faiblesse de leur rémunération. Depuis, une grande opération médiatique de désinformation s'est installée visant à discréditer leurs revendications. Même si le président Macron reconnaît la faiblesse de nos salaires, il conditionne leur augmentation à un accroissement de notre temps de travail et de nos missions. Pour le SNUEP-FSU, l'urgence est à des mesures salariales fortes et à une amélioration de nos conditions de travail.

ASSEZ D'ÊTRE SOUS-PAYÉ-ES !

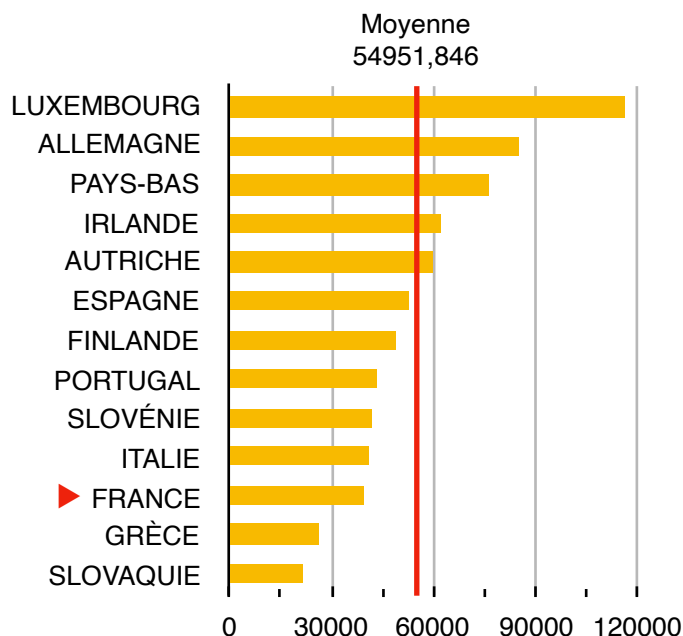
Selon l'OCDE, de 2000 à 2010 nos salaires ont diminué quand ceux des enseignant-es des autres pays de l'OCDE avaient une croissance sensible. En 2013, après un recul découlant de la crise mondiale, ces salaires sont repartis à la hausse mais pas en France.

En début de carrière, les enseignant-es français-es gagnent en moyenne 7 % de moins que leurs collègues des pays de l'OCDE. Si cet écart tombe à 2 % en fin de carrière, il grimpe jusqu'à 22 % après 15 ans d'ancienneté. Dans les pays de la zone euro, la France se classe 11^e sur 13, avec des salaires inférieurs de 28 % à la moyenne. C'est en milieu de carrière que l'inégalité salariale est la plus criante.

Depuis le début des années 90, le salaire net des PLP a diminué de près de 15 % en euros constants. Le sujet est donc plus large que les seules questions soulevées par la réforme des retraites.

**Il y a urgence à augmenter
les salaires pour toutes et tous !**

Salaires bruts des enseignant-es en 2018 dans la zone euro, exprimés en USD



MÊMES QUALIFICATIONS = MÊMES SALAIRES !

Nos qualifications et notre travail sont déconsidérés. Selon l'INSEE, nos salaires sont inférieurs à ceux des autres cadres de 25 %. Depuis 2008, le point d'indice net majoré n'a augmenté que de 2,76 % alors que l'indice des prix à la consommation a progressé de 13 %. Un-e PLP au 8^e échelon devrait percevoir 200 € de plus sur son salaire net (hors indemnités et heures supplémentaires), ne serait-ce que pour compenser cette augmentation. Dans le second degré, les femmes à temps plein ont en moyenne un salaire brut inférieur de 4 % à celui des hommes. Mais l'écart moyen de salaire net tombe à 7 %, les femmes réalisant moins d'heures supplémentaires (-27 %) et percevant moins d'indemnités pour mission particulière (IMP) (-25 % en moyenne). Il est urgent de réaliser l'égalité effective femmes / hommes dans les salaires comme à la retraite.

PROJET MACRON-DELEVOYE : CHUTE BRUTALE DES PENSIONS

Le système de retraite actuel assure la continuité du niveau de vie pour les salarié·es quittant la vie active. Il est dit "à prestations définies" : ainsi, un·e enseignant·e part en retraite avec une connaissance exacte du montant de sa pension, celle-ci étant calculée sur ses 6 derniers mois de traitement, le nombre de trimestres cotisés et un taux de remplacement à 75 %. Ce système a le mérite de compenser le bas niveau de nos salaires en début de carrière et la lente progression de nos revenus.

Le système de retraite à points, présenté comme plus "simple" et plus "juste", a surtout pour objectif de nous faire travailler plus longtemps et de baisser nos pensions. C'est l'ensemble de la carrière qui serait prise en compte et non plus les 6 derniers mois. La prise en compte des primes, très faibles chez les profs, n'est absolument pas une compensation de la perte subie.

Nos cotisations servent à acheter des points mais le montant de la pension n'est connue que l'année du départ, en fonction de la valeur du point fixée annuellement. Pour atteindre un niveau de pension décent, nous serons contraint·es de travailler plus longtemps.

Ce système pénalisera encore davantage les salarié·es précaires et les femmes aux carrières plus souvent incomplètes, percevant moins de primes et d'indemnités et la diminution conséquente des droits pour enfants.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement au Code des pensions, au droit à la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 %, basé sur les 6 derniers mois, aux 37,5 annuités.

NOS MÉTIERS ET NOS CARRIÈRES À REVALORISER : C'EST URGENT !

La baisse de nos salaires a entraîné une dévalorisation de nos métiers et un déclassement de notre profession. Alors qu'un·e enseignant·e débutant·e touchait l'équivalent de 2 SMIC au milieu des années 80, son salaire correspond aujourd'hui à l'équivalent de 1,2 SMIC soit environ 1450 €, hors ISOE, précompte MGEN et zone géographique. Cela signifie qu'ils et elles sont éligibles à la prime d'activité, prestation de la CAF versée aux travailleurs·euses les plus pauvres ! Souvent en poste en Île-de-France où le coût de la vie est plus élevé, où les loyers atteignent des montants exorbitants, la revalorisation importante des débuts de carrière relève d'une absolue nécessité. Cette revalorisation doit s'accompagner d'un reclassement plus favorable des collègues en seconde carrière ou ex-contractuel·les ainsi que d'une progression plus rapide.

Face à la baisse continue de notre pouvoir d'achat et à la crise de recrutement, avec le SNUEP-FSU exigeons des mesures de rattrapage immédiates :

- Une bonification indiciaire de 60 points pour toutes et tous.
- Le doublement de la prime ISOE.
- La pondération des heures en classe à examens, soit environ 100 euros par mois pour toutes et tous.
- La fin de toute politique de gel du point d'indice et son indexation sur les prix.
- L'indemnité de professeur principal pour les classes de SEGPA.

Le SNUEP-FSU revendique :

- Des déroulés de carrières identiques et accélérés pour toutes et tous avec une fin de carrière à l'indice le plus élevé de la classe exceptionnelle.
- Une augmentation du point d'indice tous les ans pour a minima ne pas perdre de pouvoir d'achat.
- L'intégration de toutes les indemnités dans le traitement indiciaire.
- En fin de carrière, des possibilités attractives d'exercice à temps partiel ainsi que des aménagements possibles de service avec un maintien de salaire.
- Pour les non-titulaires, un reclassement plus favorable reprenant l'intégralité de l'expérience professionnelle.
- Une prime d'installation pour toutes et tous, majorée dans les métropoles pour faire face aux prix de l'immobilier.

Le SNUEP-FSU dénonce et combat tout dispositif d'avancement ou de rémunération basé sur la notion subjective de mérite.

L'évaluation doit être déconnectée de la carrière.

Dominique, PLP, née en 1973, devant cotiser 172 trimestres dans le régime actuel et finissant sa carrière au 6^e éch. HC, aurait pour pension nette :

Âge de départ	Régime actuel	Régime par points
64 ans et 168 trimestres	2365,58 €	1601,99 €
63 ans et 164 trimestres	2241,07 €	1475,33 €
62 ans et 160 trimestres	2015,78 €	1353,57 €



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC