

En finir avec le déclassement salarial

ÉTAT DES LIEUX

Les enseignantes et les enseignants français sont moins bien payé·es que la plupart de leurs homologues des autres pays de l'Union européenne. À titre d'exemple, une enseignante allemande en début de carrière gagne le double d'une enseignante française, 4 638 € contre 2 253 € bruts.

En 2019, le salaire moyen d'un cadre du privé était de 4 230 euros nets, autant dire bien supérieur à ce qu'un PE peut espérer en fin de carrière, y compris à l'échelon terminal de la classe exceptionnelle. Considérés comme des cadres A, les PE, niveau Bac +5, ont également une rémunération inférieure de 35% à celles des autres cadres de la Fonction publique.

Le décrochage salarial des personnels enseignants s'explique par une valeur du point d'indice quasiment gelée depuis 12 ans tandis que l'inflation atteignait 14% sur la même période. Si le point d'indice avait été augmenté à hauteur de l'inflation depuis 2010, le salaire mensuel brut de chaque PE serait supérieur de plusieurs centaines d'euros : + 259 euros et + 369 euros pour celles et ceux respectivement au 2^e et 10^e échelon de la classe normale, + 482 euros au 7^e échelon de la hors classe. Les enseignant·es ont ainsi perdu l'équivalent de plus d'un mois de salaire en 2021 par rapport à l'année 2010.

NOTRE ANALYSE

De multiples interventions et mobilisations à l'initiative du SNUipp-FSU ont permis des améliorations : reconstitution des grilles dans le cadre du PPCR, augmentation du ratio à la hors-classe au même niveau que les personnels du 2nd degré, augmentation ou création de certaines indemnités comme l'indemnité de sujétion spéciale des directrices et directeurs ou la prime d'attractivité, prime pour l'équipement informatique de 150 euros annuels, forfait « mobilités durables » de 200 euros annuels, participation de l'État-employeur à la protection sociale complémentaire à hauteur de 15 euros mensuels, première étape avant la prise en charge de la cotisation à 50%. Ces mesures ciblées permettent de mieux reconnaître des missions ou des conditions d'exercice particulières mais ne correspondent pas à la demande de revalorisation du traitement indiciaire de toutes et tous. La prime pour l'équipement informatique demeure insuffisante et devrait être portée à 500 euros. Quant à la complémentaire santé, le « 100% sécu » doit être mis en place.

nos propositions

Revaloriser immédiatement les salaires de 300 euros nets pour toutes et tous par l'ajout de points d'indice sur les grilles indiciaires.

Revaloriser la valeur du point d'indice de 70 centimes, ce qui compense les 14% d'inflation cumulée depuis 2010 non répercutée sur les salaires des agent·es de la Fonction publique.

Indexer la valeur du point d'indice sur l'inflation.

Refonte de la grille indiciaire permettant l'accès de toutes et tous à l'indice 1000 avant la fin de carrière.

Mettre fin aux inégalités salariales femmes/hommes.

Améliorer les grilles de salaire des AESH.



CE QUE PENSE LA PROFESSION

Pour plus de trois quarts

DES ENSEIGNANT·ES, LA HAUSSE DES SALAIRES EST UNE PRIORITÉ.

57%

DES ENSEIGNANT·ES ATTENDENT UN PLAN DE RATTRAPAGE DES CARRIÈRES.

55%

DES ENSEIGNANT·ES JUGENT PRIORITAIRE L'INDEXATION DU POINT D'INDICE SUR L'INFLATION POUR AUGMENTER LE POUVOIR D'ACHAT.

77%

DES AESH ATTENDENT UNE HAUSSE DES SALAIRES.

Résultats de l'enquête « École & métier » Harris-SNUipp-FSU 2022.