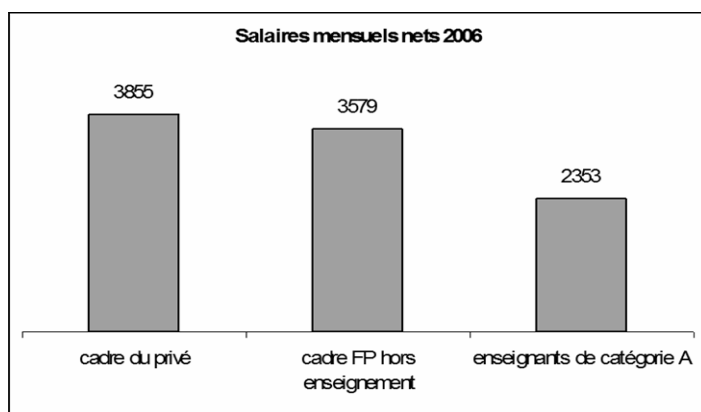


REVALORISER NOS SALAIRES ET NOS CARRIERES : UNE URGENCE ET UNE NECESSITE

Le grand déclassement de la condition enseignante

La crise du recrutement a mis en relief la perte d'attractivité de nos professions. Si le métier, par la noblesse de sa mission, former la jeunesse et transmettre des savoirs, continue de susciter des vocations, la faiblesse de sa rémunération détourne de la carrière enseignante de nombreux candidats. Plus grave, en dépit de l'attachement très fort au métier, la proportion de collègues en fonction envisageant un changement de carrière dans les études d'opinion n'a jamais été aussi élevé. C'est le reflet d'une absence de reconnaissance du métier par l'État. A qualification égale, un enseignant ne perçoit que 66% de la rémunération d'un cadre du privé et 71 % de celle d'un cadre de la Fonction publique hors enseignement. Un certifié en début de carrière perçoit aujourd'hui 1,4 SMIC contre 2,1 en 1982.



Un récent rapport de l'OCDE a pointé de façon éclatante le déclassement salarial des personnels enseignants et d'éducation en France : perte de pouvoir d'achat de 15% entre 2000 et 2010 alors que, partout, dans les pays de l'OCDE, celui progressait, rémunération moyenne inférieure de l'ordre de 25% par rapport à nos confrères européens.

Une perte de pouvoir d'achat orchestrée et planifiée

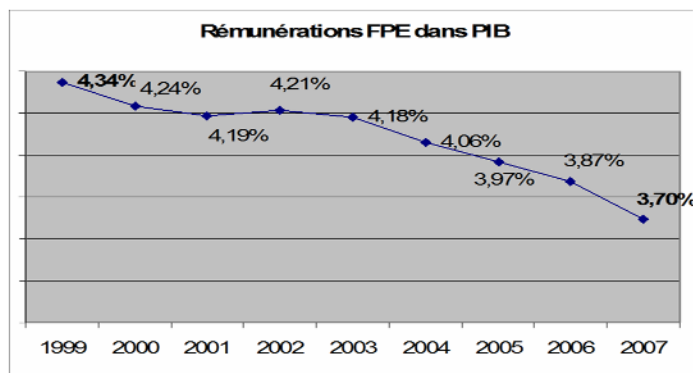
Ce déclassement a été organisé par deux biais :

- le refus de revaloriser le point d'indice qui sert de base à la rémunération de tous les fonctionnaires à la hauteur de l'inflation depuis 1983 et son gel depuis 2010 que l'actuel gouvernement poursuit
- l'absence de revalorisation de nos carrières depuis 1989, les mesures Chatel en 2009 ont été une provocation. Cela représente à peine 25 euros en plus sur une carrière !

Il obéit à un objectif : transformer nos métiers en contraignant les enseignants à accepter de nouvelles tâches rémunérées sous forme d'heures supplémentaires ou d'indemnités (orientation...) et les mettre en concurrence pour ne réserver des avantages de rémunération qu'à quelques-uns.

20 milliards pour les entreprises mais rien pour un métier d'avenir

Revoir la politique salariale relève de choix politiques sur lesquels la profession doit peser. Le poids des rémunérations, au nom du dogme de la réduction de la dépense publique, a chuté de plus de 15 % dans le PIB depuis 10 ans. Le Gouvernement a trouvé 20 milliards pour les entreprises au nom d'une conception à laquelle s'oppose le



SNES-FSU (réduction de 10 milliards de la dépense publique, augmentation de la TVA, rigueur salariale). Il est inacceptable qu'il ne fasse pas le choix d'investir dans les métiers de l'Éducation et de l'Enseignement en revalorisant nos traitements et nos carrières pour répondre au défi de la crise de recrutement. La hausse des salaires est un facteur essentiel de soutien à la croissance.

Exiger une revalorisation à la hauteur de nos qualifications et non pour travailler plus

Le récent revirement de V. Peillon sur une possible revalorisation des enseignants ne fait que traduire (enfin !) la prise en compte du décrochage des rémunérations des enseignants par rapport à celles de l'ensemble des fonctionnaires, de la profonde dégradation des conditions d'exercice des personnels et de la perte d'attractivité des métiers du fait de la politique menée ces dernières années. Si nous pouvons acter cette évolution dans le discours du Ministre, nous devons néanmoins rester très vigilants car il ne saurait être question de rentrer dans une logique de contreparties, de donnant-donnant et de remise en cause des missions et des statuts qui réintroduiraient les orientations du Ministère précédent.



Ce que revendique le SNES :

Le SNES a pour objectif une véritable revalorisation pour tous et le rattrapage immédiat des pertes de pouvoir d'achat depuis 2000.

Afin de bénéficier à tous et donc de limiter l'individualisation de la rémunération, la revalorisation de la rémunération doit être principalement indiciaire. Elle doit s'accompagner de l'indexation du point d'indice de la Fonction Publique sur les prix. Dans ce cadre, le traitement mensuel de début de carrière devrait se situer aux environs de 2 500 euros brut (2 071 euros net).

Le SNES revendique :

- l'augmentation du point d'indice de la Fonction Publique : c'est une exigence pour assurer le maintien et le rattrapage du pouvoir d'achat ; c'est aussi un élément de solidarité entre les générations,
- la reconstruction de la grille pour reconnaître la qualification de nos professions, des carrières raccourcies et l'accès de tous aux derniers échelons de la hors-classe.