



Aux enseignant·es de statut de second degré affecté·es dans l'enseignement supérieur

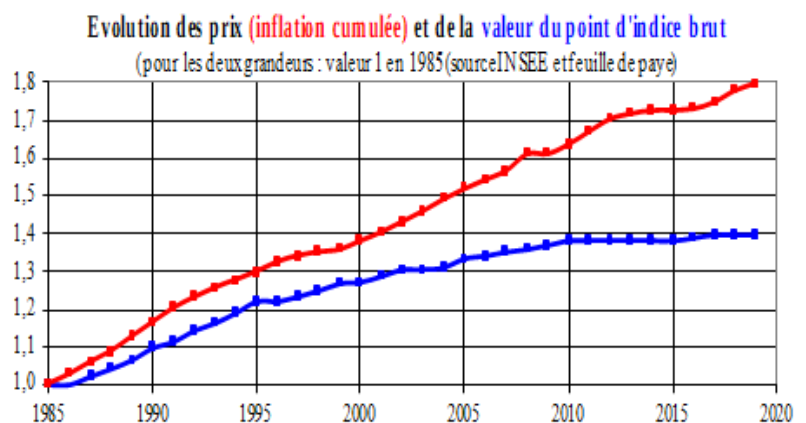
RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANT·ES : UNE INDISPENSABLE REVENDICATION UNITAIRE ! FAISONS LE POINT !

Depuis quelques temps, le gouvernement communique sur une demande syndicale de longue date qu'il semble découvrir, à savoir la nécessaire revalorisation du métier d'enseignant. Mais alors qu'un blocage de la valeur du point d'indice de rémunération est de nouveau effectif depuis 2017, il propose et met en place une politique de primes (étape après étape, corps de fonctionnaires après corps...) qu'il considère comme compensatrice.

Quels sont les chiffres réels ? Voici quelques remarques de fond et éléments d'appréciation.

1) Une perte de pouvoir d'achat abyssale !

Toute politique indemnitaire, et celle-ci n'y échappe pas, s'inscrit dans une logique d'amoindrissement de la rémunération indiciaire des fonctionnaires fixée par les grilles. Pour comprendre cette régression, quelques chiffres : le blocage quasi-continu de la valeur du point d'indice depuis 2010 entraîne une perte équivalente à plus d'un mois de salaire par an par rapport à cette date ! Pire, si on remonte plus loin : -29 % depuis 1983, année de désindexation de la valeur du point sur les prix (voir graphique ci-contre). Oser parler comme le fait le ministère dans sa communication de "revalorisation" alors qu'il poursuit ce blocage, relève donc de la plus belle hypocrisie !



Cette politique n'est aucunement due à des contraintes et impossibilités financières du pays, mais à des choix qui ont creusé injustement de manière démesurée les inégalités dans notre société, refusant d'investir dans l'avenir du service public.

Les enseignants ont pleinement subi cette perte de pouvoir d'achat à la différence de la plupart des corps de la FP où des augmentations indemnitaires l'ont en partie compensé. En plus d'être injuste, cette perte est un très mauvais signal délivré aux futurs candidat·es aux concours, alors que le service public a besoin de recruter des enseignant·es de qualité et pour cela, de redevenir attractif en termes de salaire, mais aussi de progression de carrière et d'amélioration des conditions de travail.

2) Incompatibilité entre primes et protection sociale

Les primes ne participent pas, ou marginalement, au financement de la protection sociale (sécurité sociale, retraite), ce qui affaiblit le financement de ces conquêtes sociales fondamentales et prépare le terrain aux assurances privées individuelles, sources d'inégalités. Quand bien même une augmentation ne se refuse pas, il est de notre rôle et devoir syndical de dénoncer l'absence de mesures générales assises sur la revalorisation de la valeur du point et le procédé gouvernemental de mesures catégorielles uniquement indemnitaires au lieu d'améliorations des grilles indiciaires. Il en va de la cohérence des grilles de la Fonction publique censées reconnaître les missions et les qualifications propres à un corps. C'est aussi une raison qui justifie **la revendication syndicale permanente d'intégration des primes, particulièrement celles statutaires, dans les grilles indiciaires**. Le transfert primes-points obtenu en 2017 dans le cadre du protocole PPCR doit être largement étendu.

3) La plupart du temps, primes = division et désolidarisation !

Dans les concertations des derniers mois nos organisations syndicales (OS) ont défendu l'augmentation du point d'indice pour toutes et tous. Nos OS ont défendu par ailleurs le fait que la reconnaissance du doctorat et des missions des enseignants, des enseignants-chercheurs (EC) et des chercheurs passe par l'amélioration des grilles indiciaires et non par des primes. Elles ont demandé aussi des mesures pour favoriser le passage vers le corps des maîtres de conférences pour les enseignants de statut de second degré ayant un doctorat et une activité de recherche. Mais le gouvernement a retenu exclusivement le versement de primes, en particulier à travers des "revalorisations" différenciées des primes statutaires visant à diviser les collègues.

Ce qui est prévu en 2021 pour les enseignant·es du second degré affecté·es dans le supérieur :

- augmentation de la prime d'enseignement supérieur (PES) de 1260 € à 1546 € (son montant devrait être augmenté de 286 € chaque année jusqu'en 2027 pour atteindre 3262 €).

Pour information, les mesures pour les collègues dans le secondaire :

- stagnation de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE), création d'une prime d'attractivité annuelle dégressive de 1400 € à 500 € pour les débuts de carrière (du 2^{ème} au 7^{ème} échelon), création d'une prime d'équipement informatique (PEI) annuelle de 150 euros, qui ne compense que partiellement le coût d'équipements personnels

Et celles pour les collègues enseignant·es-chercheur·es et chercheur·es, avant la refonte programmée de leurs régimes indemnitaires:

- augmentation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) de 1260 € à 1840 € pour les professeur·es d'université et à 2350 € pour les maîtres·ses de conférences, et stagnation à 1260 € pour les autres bénéficiaires (par exemple assistants, associés, ATER) ;
- augmentation de la prime de recherche des chercheur·es de 990 € à 1620 € pour les directeurs/trices de recherche et à 2220 € pour les chargé·es de recherche.

Nous continuons à dénoncer les mesures de revalorisation, inégalitaires et exclusivement sous forme de primes, qui ne compenseront pas les pertes imposées par le gouvernement. Nous réclamons des revalorisations de la valeur du point et des grilles indiciaires.

4) Carrières : l'amélioration gagnée en 2017 (PPCR) encore trop limitée.

Dans un contexte où les salaires des fonctionnaires sont bloqués, les promotions de grade sont le seul « ballon d'oxygène » pour les collègues, bien que ne concernant pas tout le monde au même instant ! Sous pression de la FSU, des améliorations ont été gagnées en 2017 avec le protocole PPCR améliorant les carrières des enseignants : réduction du temps entre échelon, grilles plus équitables, amélioration de l'accès à la hors classe, création d'une classe exceptionnelle avec l'inscription au vivier 1 pour ceux

exerçant dans le supérieur permettant un accès plus favorable... Cependant, certains critères d'accès et le contingentement de la classe exceptionnelle à 10 % des effectifs du corps (certifiés, agrégés...) minimisent ces améliorations. Il en est de même de l'échelon spécial des certifiés limité à 2 % des effectifs, ce qui est bien trop peu ! C'est pourquoi la FSU réclame un décontingentement de ce grade et de cet échelon.

Pointons aussi le sujet des rendez-vous de carrière permettant d'accélérer le passage de certains échelons (6^{ème} et 8^{ème} d'un an) mais seulement pour 30 % de collègues, ou pour l'accès à la hors classe (à partir du 9^{ème}). De plus, ces rendez-vous posent beaucoup de problèmes : iniquité, modalités de déroulement...

5) La suppression des CAP, une régression qui nous ramène 75 ans en arrière.

Par ailleurs, nos syndicats respectifs ont toujours été très attentifs à ce que des règles collectives claires et des critères de promotion bénéficient au maximum de collègues et de façon équitable. C'est pourquoi nous dénonçons la loi dite de « transformation de la fonction publique » qui a supprimé la plupart des prérogatives des Commissions administratives paritaires (CAP), **notamment celles relatives aux promotions**. Or, ces instances étaient essentielles pour assurer la transparence et l'égalité de traitement ; les élus du personnel y rectifiaient certaines erreurs, rattrapaient certains collègues et cas particuliers et veillaient au respect du droit de chacun dans le respect de l'intérêt général contre le clientélisme et les passe-droits. **La FSU continue d'exiger avec force un retour à une gestion paritaire et démocratique !**

6) Le volume indécent des heures complémentaires et vacations payées au SMIC.

Si nous ne contestons pas le fait qu'il puisse y avoir des heures complémentaires pour « huiler le système », dans l'enseignement supérieur le volume total de ces heures et des vacations équivaut au moins à 30 000 emplois d'enseignants-chercheurs ! Ceci est la conséquence d'une politique d'économies et de non-recrutement des gouvernements successifs. Rappelons de plus que ces heures sont largement sous-payées : 41 euros de l'heure TD. Or, une heure TD d'enseignement étant équivalente à 4,2 heures de travail (enseignement, préparation, correction, documentation, suivi des étudiants, jurys et réunions, etc : $4,2 = \text{ratio } 1607\text{h} / 384\text{h}$ d'un enseignant de statut second degré), **le taux de rémunération correspond de fait au SMIC !**

Ce volume global et le service complémentaire de certains (doublement du service voire plus !) décrédibilisent nos maximas de service. Ces heures complémentaires sont une surcharge de travail qui joue contre la qualité de nos enseignements en plus de la fatigue générée. C'est la conséquence du refus de créer massivement des emplois, adossé à un attachement des personnels au service public pour ouvrir toutes les formations aux étudiants, mais c'est avant tout le moyen d'obtenir une revalorisation individuelle de la rémunération faute d'augmentation de la valeur du point d'indice et de réévaluation de la grille indiciaire !

Aussi nous invitons les collègues à débattre d'une piste revendicative qui consisterait à instituer un plafonnement national du volume d'heures complémentaires par collègue.

Pour toutes ces raisons, nos syndicats de la FSU, défendant toute la profession et chacun.e de nos collègues, réclament notamment :

- **un rattrapage salarial par l'augmentation de la valeur du point d'indice permettant de compenser au minimum les 10 dernières années de blocage subi,**
- **un triplement du taux des heures complémentaires et des vacations du sup (associé à un recrutement massif de titulaires),**
- **un décontingentement de la classe exceptionnelle et de l'échelon spécial,**
- **une revalorisation salariale pour améliorer l'attractivité du métier d'enseignant,**
- **l'intégration des primes statutaires dans le traitement.**