



# SALAIRES, PENSIONS : À SEC !

## DOSSIER COORDONNÉ PAR :

Emmanuel Séchet,  
Laurent Tramoni,  
Thierry Pétrault

## ONT AUSSI PARTICIPÉ À LA RÉDACTION :

Camille Audé,  
Louise Berthelot,  
Bertrand Buffetti,  
Sandrine Clément,  
Ludvine Debacq,  
Eric Duflos,  
Fabrice Giovanazzi,  
Kévin Hédé,  
Daniel Lecam,  
Willy Leroux,  
Laetitia Longeon,  
Julien Luis,  
Joël Mariteau,  
Erick Staëlen

Nos salaires et pensions ne peuvent plus régresser face à l'inflation. La revalorisation, il la faut plus que jamais !

**L**E SNES-FSU EST ATTACHÉ AU PRINCIPE DE CARRIÈRE ET AU DROIT À LA PENSION DE RETRAITE, piliers d'un statut des fonctionnaires qui garantit à la population une Fonction publique de haut niveau. Mais, la faiblesse des rémunérations est devenue insupportable, particulièrement depuis la récente crise inflationniste. Il y a urgence à nous mobiliser pour gagner un nouveau plan de revalorisation de nos professions. En 1989, l'accélération des rythmes d'avancement, la création de la hors-classe, l'intégration de plus de trente mille adjoint-es d'enseignement (AE) dans les corps des certifié-es et CPE, la résorption de la précarité ont apporté des progrès significatifs. Il a fallu attendre l'accord PPCR de 2017 pour retrouver des mesures comparables, dont la création de la classe exceptionnelle. Le passif accumulé depuis doit être résorbé en utilisant tous les leviers : valeur du point d'indice, nombre de points, rythmes d'avancement, fusions de grades, fusions de corps... Tour d'horizon complet dans ce dossier ! ♦

# UN DÉCLASSEMENT ORGANISÉ

La rémunération des fonctionnaires, composée d'un traitement indiciaire de base complété par des primes et des indemnités, a connu, en 40 ans, un important déclin salarial.

**L**A RÉMUNÉRATION INDICIAIRE ET SA PROGRESSION DANS LE CADRE D'UNE GRILLE est un élément du statut de fonctionnaire : à chaque étape de la carrière, le montant du traitement est égal à l'indice détenu multiplié par la valeur du point. C'est un élément du statut qui protège les fonctionnaires des pressions.

Mais les périodes de gel du point d'indice et la désindexation de la valeur du point d'indice de l'inflation depuis 1983 ont abouti en 40 ans à un important déclin salarial des fonctionnaires en général, et des personnels de l'Éducation nationale en particulier.

Le premier salaire brut d'un-e professeur-e certifié-e valait en 1980 plus de deux SMIC, il vaut 1,08 SMIC en novembre 2024. Au dernier échelon de la hors-classe, un-e professeur-e certifié-e qui gagnait 3,5 SMIC en 1989 (date de création du grade), ne gagne plus que 2,3 SMIC aujourd'hui !

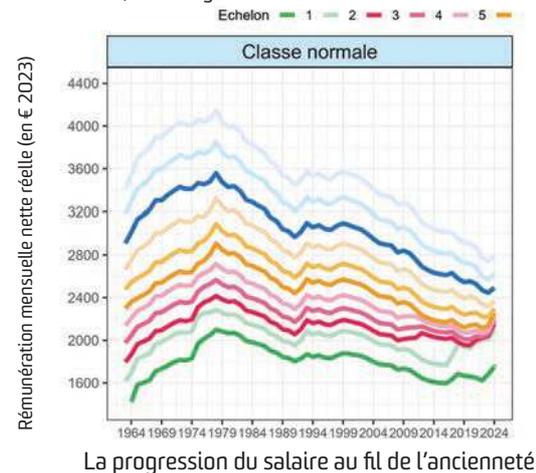
Le déclin salarial des fonctionnaires touche donc toute la carrière. Il faudrait augmenter de 42 % la valeur du point d'indice actuel (4,92 €) pour retrouver une valeur qui aurait suivi l'inflation et restaurer un pouvoir d'achat équivalent à celui des années 1980 !

## DÉVALORISATION SALARIALE, DÉCLASSEMENT SOCIAL

Les gains engrangés lors de la revalorisation en 1989, avec la création de la hors-classe et de l'ISOE, n'ont que partiellement compensé le gel du point d'indice pendant plus de douze ans. Les avancées salariales pour les milieux de carrière qu'a pu amener la mise en œuvre du protocole PPCR en 2016 ont été neutralisées par l'inflation record de ces dernières années. Les hausses du point d'indice de 3,5 % en juillet 2022 puis de 1,5 % en juillet 2023 ainsi que le doublement de l'ISOE en septembre 2023 ont constitué une réponse très insuffisante dans un contexte de forte inflation.

Depuis plus de 20 ans, les gouvernements successifs utilisent des mesures indemnitaires pour tenter de masquer le déclin salarial des enseignant-es, CPE et Psy-ÉN. La prime d'attractivité créée en 2021 complète un traitement indiciaire devenu notoirement trop faible. Cette prime est insuffisante pour rendre l'entrée dans le métier attractive, avec un salaire qui demeure en dessous de 2 000 € (1,17 SMIC). De plus, elle provoque un tassement de la progression salariale au cours de la carrière puisqu'il faut ensuite 17 ans pour gagner 400 € de plus par mois.

Évolution de la rémunération mensuelle nette réelle Rémunération nette d'un-e enseignant-e certifié-e, primes et d'attractivité) selon le grade et l'échelon.



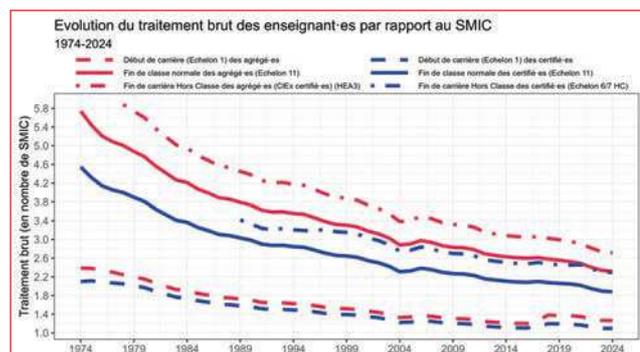
En 2008, durant la présidence de Nicolas Sarkozy, par ailleurs à l'initiative du gel du point d'indice, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été créée. Elle est versée aux titulaires et non-titulaires dont le traitement brut indiciaire a moins augmenté que l'inflation sur les quatre dernières années. Très loin de rattraper les pertes de pouvoir d'achat, cette « compensation » a été versée au fil des ans à de plus en plus d'agents, avec des sommes de plus en plus importantes. Avec une inflation de 12 % en 4 ans, la GIPA allait atteindre des records et concerner beaucoup de personnels cette année. Mais le gouvernement a annoncé la suppression dès 2024, faisant ainsi d'une pierre deux coups : des économies sur le dos des fonctionnaires et la suppression d'un indicateur de leur paupérisation.

## EVANESCENTES INDEMNITÉS

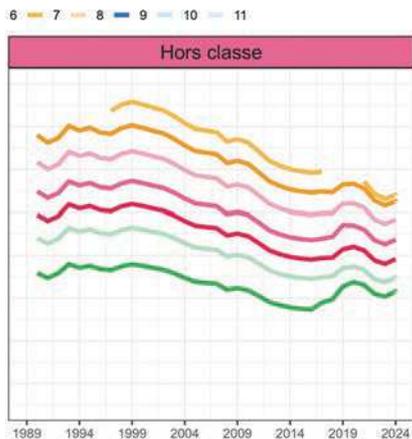
Cela rappelle qu'une indemnité peut être supprimée du jour au lendemain par un gouvernement. Rappelons par ailleurs que les indemnités ne comptent pas dans le calcul de la pension et qu'elles

## RECONNAÎTRE NOTRE RÔLE SOCIAL

La dévalorisation de nos métiers se mesure : la comparaison de nos salaires avec le SMIC est éloquent. Le rapport entre salaire des enseignant-es et SMIC n'a cessé de se dégrader, illustration du tassement de la grille des salaires dans la Fonction publique. Seul le salaire minimum suit l'inflation.



des professeur-es certifié-es depuis 1963  
indemnités collectives comprises (ISOE Fixe, prime



acquise est de plus en plus réduite.

© : Calculs et graphiques : K. Hédelé, SNES-FSU, novembre 2024

# REVALORISER NOS MÉTIERS, RECONNAÎTRE NOTRE RÔLE SOCIAL

Le système éducatif a besoin que soit restaurée la reconnaissance sociale du rôle des professeur-es et des métiers de l'éducation. C'est la fonction enseignante dans son ensemble qui doit être revalorisée.

accentuent les inégalités entre les personnels. La mise en place de primes obéit à une logique managériale libérale. Augmenter la part de l'indemnitaire dans les rémunérations permet d'affaiblir le statut du fonctionnaire, en le soumettant davantage à la pression hiérarchique. Depuis la rentrée 2023, l'octroi de parts fonctionnelles de l'ISOE dans le cadre du Pacte en est l'illustration : il ne s'agit pas d'une revalorisation, mais d'un travail supplémentaire contractualisé, l'agent-e n'étant rémunéré-e qu'en échange d'un accord avec son supérieur hiérarchique direct.

**DÉGEL DU POINT D'INDICE ET GAIN INDICIAIRE**  
Pour rattraper les retards accumulés et redonner de l'attractivité à nos métiers, le SNES-FSU revendique la revalorisation de notre rémunération indiciaire :

- hausse immédiate de 15 % du point d'indice et indexation sur l'évolution des prix ;
- refonte des grilles indiciaires, avec un salaire d'entrée dans le métier à 2 500 € net pour les professeur-es certifié-es, CPE et Psy-ÉN (2 750 € pour les agrégé-es), et un gain indiciaire d'au moins 40 points à chaque changement d'échelon.

Le déclassement salarial et la contractualisation aboutissent à une pénurie de professeur-es et un renforcement des inégalités territoriales, la revalorisation est donc une nécessité pour assurer l'avenir éducatif du pays sauf à envisager la constitution de déserts éducatifs comme il y a déjà des déserts médicaux. Ce sont bien les professeur-es, CPE, Psy-ÉN, personnels de vie scolaire et d'accompagnement, qui tiennent le système éducatif à bout de bras. Leur rôle social doit être reconnu à sa juste valeur. ♦

**LE SNES-FSU REVENDIQUE LE RATTRAPAGE DES PERTES DE RÉMUNÉRATION DEPUIS 30 ANS,** l'indexation des salaires sur la hausse des prix, la révision des grilles d'avancement et l'ajout de points, une carrière parcourue sans obstacle de grade. Une hausse du salaire d'embauche des contractuel-les est une solution à courte vue si leur ancienneté acquise n'est pas mieux reconnue et sans la garantie de l'emploi. Seul un plan de titularisation ouvert à toutes et tous pourrait sécuriser et fidéliser les agents actuellement non titulaires. Un corps de fonctionnaires doit être créé pour les accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH). Quant aux assistant-es d'éducation (AED), comment comprendre que ne leur soient proposées ni grille d'avancement ni facilités pour préparer les concours de la Fonction publique ?

## POINT D'INDICE : COMBIEN ? QUELLE VALEUR ?

En vue d'une « carrière parcourue sans obstacle de grade », une première étape doit consister à fusionner la classe normale et la hors-classe dans un nouveau grade de onze échelons, ce qui permettrait d'accroître le traitement des débuts de carrière et d'accélérer l'avancement sur les deux premiers tiers de la carrière. Les ratios de promotion à la classe exceptionnelle pour les corps du second degré doivent être portés à 29 % et un barème rétabli, permettant de prendre en compte toutes les situations, dont l'éducation prioritaire et les fins de carrière et d'assurer à toutes et tous d'atteindre le grade avant le départ à la retraite. Il faut porter à l'indice majoré 835 le 7<sup>e</sup> échelon de la hors-classe des professeur-es certifiées, CPE et Psy-ÉN. Professeures agrégé-es et professeur-es de chaires supérieures devront finir leur carrière à la hors-échelle B bis (indice 1 129) au lieu de la hors-échelle lettre HEB 3 (indice majoré 1 072). Le doublement de l'effectif du corps des professeur-es de chaires supérieures doit

## LA FAUTE AU POINT D'INDICE

Depuis 1984, la valeur du point d'indice a baissé de 29 % en euros constants.



Calculs et graphiques : K. Hédelé, SNES-FSU, novembre 2024

- ▶ ▶ ▶ permettre à tous les enseignant-es affecté-es en classe préparatoire et DCG\* d'y accéder.

### TOUTES ET TOUS AGRÉGÉ-ES

Dans le cadre des requalifications des emplois de la Fonction publique, le SNES-FSU revendique l'unification des corps de professeur-es du second degré dans le corps revalorisé des agrégé-es. Cela peut se faire par un plan d'intégration des actuel-les certifié-es dans ce corps par des voies diversifiées sur un nombre réduit d'années, toutes les disciplines étant concernées (technologie et documentation incluses). Les corps de CPE et Psy-ÉN doivent avoir accès à la même échelle de rémunération.

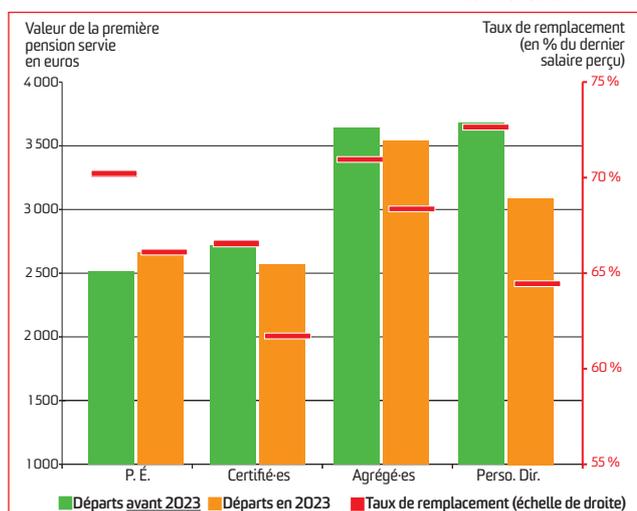
Dans une phase transitoire, la promotion à la classe exceptionnelle du corps des professeur-es certifié-es peut donner lieu à l'intégration rapide dans la hors-classe du corps des professeur-es agrégé-es, sans préjudice pour les promotions réalisées à l'intérieur du corps d'accueil. À chaque recrutement par concours externe devrait correspondre un recrutement par concours interne, avec un programme et des épreuves propres, et un autre par liste d'aptitude, dont les modalités actuelles sont à revoir.

Les recrutements devront à l'avenir être exclusivement couverts par l'agrégation au niveau master. Il faut ainsi développer des allocations d'études, des bourses sociales revalorisées et étendues, des dispositifs de pré-recrutement sur critères universitaires et la prise en compte des années d'études pour la retraite pour chaque étudiant-e. ♦

\* Diplôme de comptabilité et de gestion

### PENSIONS EN BAISSÉ

Maintien du niveau de vie ? La première pension versée à un-e certifié-e néo-retraité-e en 2023 ne représente plus que 62 % du dernier salaire.



# DÉFENDRE LE STATUT, AMÉLIORER LE NIVEAU DE VIE

Réaffirmer l'attachement au statut pour ne pas céder aux sirènes de l'individualisation, pour faire profession ensemble.

**L'ÉTAT S'ASSURE LE DÉVOUEMENT DES FONCTIONNAIRES PAR LA PROMESSE** d'une carrière en rapport avec la dignité des missions. Rompre cet engagement serait renoncer à une Fonction publique intègre dévouée à l'intérêt général. Il n'y a pas de relation contractuelle employeur/employé-e. Cela garantit l'égalité de traitement des usager-es, la continuité du service public sur tout le territoire et son impartialité. Le fonctionnaire est dans une « position statutaire » parce qu'il est au service de l'intérêt général défini par la loi et le règlement. La rémunération des fonctionnaires est liée non à des choix individuels de la hiérarchie mais à une grille qui garantit le maintien de la rémunération (séparation du grade et de l'emploi). Chaque fonctionnaire a ainsi la garantie de voir sa rémunération progresser en fonction de son expérience, de la qualification acquise.

### AGIR CONTRE LE CONTRAT ET LA PRÉCARITÉ

Le SNES-FSU réaffirme les principes essentiels du statut de la Fonction publique. Le service public sera mieux servi par des personnels qualifiés et formés. Cela implique des plans pour la titularisation des contractuel-les, plus protectrice que le CDI. À l'opposé, le gouvernement veut inscrire le recours au contrat pour les agents publics comme une modalité ordinaire, en concurrence avec l'emploi titulaire. En prônant la « souplesse managériale », il ne se cache même pas de vouloir disposer ainsi de personnels plus flexibles et soumis à la merci de l'administration.

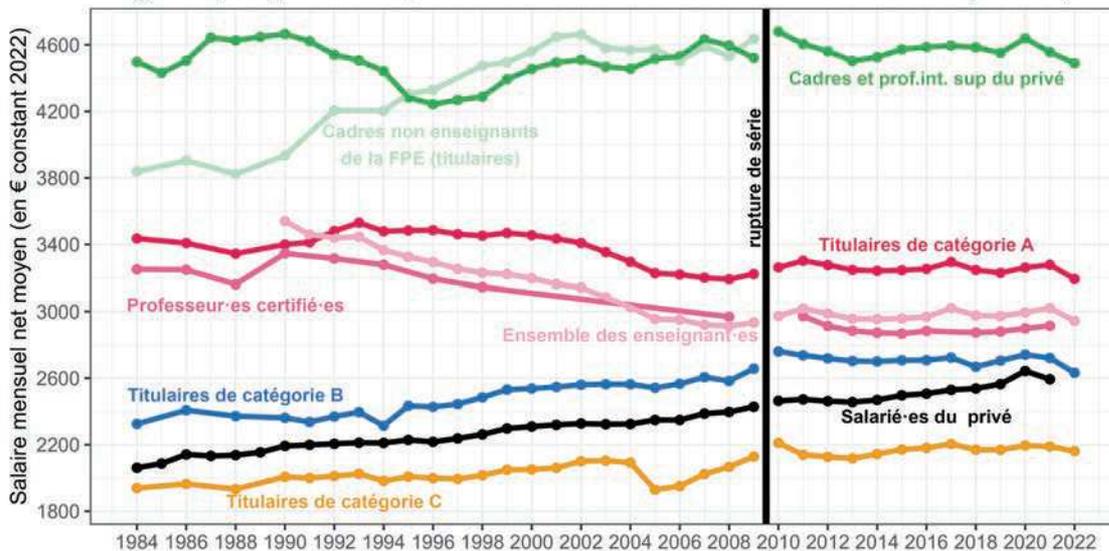
Le SNES-FSU se bat pour que primes ou indemnités soient intégrées dans la rémunération principale qui seule compte pour la retraite. Avec l'accord PPCR de 2017, une partie des indemnités a d'ailleurs été intégrée au traitement indiciaire et au calcul de la pension. Avec la FSU, le SNES s'oppose aux projets récurrents d'individualisation de la rémunération : déjà en 2001, le comité interministériel de la réforme de l'État théorisait une rémunération en trois parties dépendant respectivement de l'indice, de la fonction, de la performance. La part discrétionnaire aurait alors crû considérablement, en dehors de tout contrôle.

### LE CODE DES PENSIONS, ÉLÉMENT DU STATUT

Les spécificités du régime de pension des fonctionnaires découlent de la conception française de la Fonction publique. Le droit à pension est une garantie fondamentale du fonctionnaire. La pension est assimilée à une continuation du traitement. Élément de rémunération du travail, elle vise à garantir « en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction ».

## Evolution du salaire réel mensuel net moyen des salarié·es

Enseignant·es par rapport aux cadres, aux autres fonctionnaires titulaires et à l'ensemble des salarié·es (1984-2022)



Le salaire des enseignant·es se rapproche de celui des fonctionnaires de catégorie B

Champ : salarié·es et fonctionnaires à temps complet en France métropolitaine jusqu'en 2009, en EQTP et France métropolitaine + DOM à partir de 2010. Source : de 1984 à 2009, Fichier général de l'Etat (FGEn) de 2010 à 2022, SIASP, exploité dans INSEE Première, RAPP. • Calculs et graphique : K. Hécoq, SNES-FSU, novembre 2024

# 1,08

**EN 1980, UN-E PROFESSEUR-E CERTIFIÉ-E DÉBUTAIT AVEC UN SALAIRE ÉGAL À 2 SMIC, IL ET ELLE NE DÉBUTENT QU'À 1,08 SMIC AUJOURD'HUI.**

Les conditions d'âge et de durée de cotisation pour une retraite à taux plein sont les mêmes que dans le privé. En revanche, les modes et les bases de calcul sont différents. La pension des fonctionnaires correspond à un pourcentage du traitement indiciaire correspondant à l'échelon détenu pendant les six derniers mois. Ce pourcentage dépend à la fois du nombre de trimestres passés en tant que fonctionnaire et de sa durée de cotisation (qui comme pour les salarié·es du privé se traduit le plus souvent par une décote – 43 ans de cotisation sont exigés pour la génération 1965). Ne sont donc pas inclus les primes ou indemnités, contrairement au privé mais, inversement, celui-ci se base sur la prise en compte des 25 meilleures années de salaire. De tous les dispositifs, ceux qui ont le plus d'effets sur les montants de pension des femmes sont les bonifications pour enfants dans le code des pensions des fonctionnaires et les majorations de durée d'assurance (MDA) dans le privé (8 trimestres par enfant). En leur absence, le ratio de pension femmes/hommes serait très nettement inférieur à ce qu'il est actuellement. Ainsi, les bonifications et MDA jouent pleinement leur rôle pour corriger en partie les inégalités femmes/hommes liées aux enfants lors de la vie active. Or, la bonification d'un an par enfant a été supprimée pour les femmes fonctionnaires ayant eu un enfant après 2003.

### AMÉLIORER LE NIVEAU DE VIE

Attaquer aujourd'hui les dispositifs de réversion relève de la même stratégie : s'attaquer aux droits,

affaiblir le système solidaire, réduire le périmètre de la protection sociale solidaire pour provoquer des transferts vers des systèmes privés inégalitaires, doublés de dispositifs d'assistance pour les plus pauvres.

Même la Cour des comptes précise que « des règles différentes n'induisent pas obligatoirement des inégalités de retraite, de même, au demeurant, que des règles similaires appliquées à des populations différentes ne garantissent pas nécessairement l'équité ». Il faut donc cesser d'opposer public et privé. Si l'on doit réfléchir sur les retraites du public et du privé, ce ne peut être que sur la base d'objectifs convergents notamment en termes de taux de remplacement et de niveau de vie pour les futures retraité·es. ♦

### Comparatif des salaires enseignants dans l'OCDE

Salaires statutaires des enseignant·es du second cycle du secondaire (en dollars PPA)

	SALAIRE BRUT		
	En début de carrière	Après 15 ans	En fin de carrière
Allemagne	7 418 \$	8 815 \$	10 047 \$
Belgique	5 072 \$	7 365 \$	8 873 \$
Espagne	4 786 \$	5 546 \$	6 843 \$
États-Unis	4 267 \$	6 167 \$	6 729 \$
OCDE	3 735 \$	5 067 \$	6 160 \$
France	3 641 \$	4 210 \$	5 950 \$
Italie	3 377 \$	4 200 \$	5 233 \$
Portugal	3 326 \$	4 265 \$	7 085 \$

# « Privilégier les primes sape l'unité de la Fonction publique et produit des inégalités. »

Entretien avec Emilien Ruiz



© DR

## EMILIEN RUIZ

est historien et professeur assistant à Sciences Po. Il a publié *Trop de fonctionnaires ? Histoire d'une obsession française (XIX<sup>e</sup>-XXI<sup>e</sup> siècle)* paru en 2021. Et vient de paraître une étude sur l'histoire des rémunérations dans la Fonction publique : « Mal payés puisque trop nombreux ? Jalons pour une histoire des traitements dans la fonction publique », dans Fabien Cardoni et Michel Margairaz (dir.), *L'État des finances publiques en France*, tome 2.

### Comment appréciez-vous l'évolution récente de la rémunération des fonctionnaires ? D'un point de vue global (masse salariale) et en moyenne par agent ?

Il y a eu un tournant dans les années 1980. Après une augmentation exceptionnelle des années 1940 aux années 1970, la croissance des dépenses de personnel étatique a fortement ralenti. Cela s'est accompagné d'une augmentation de la part de ces dépenses dans le budget de l'État : principalement du fait de la diminution des autres types de dépenses (d'intervention économique notamment). En termes de pouvoir d'achat, au regard des gains importants des années 1960-1970, le retournement est tout aussi net. Le soutien à son accroissement a laissé la place à une politique visant son seul maintien, en moyenne.

### S'il y avait moins de fonctionnaires, seraient-ils mieux payés ?

Des responsables politiques l'affirment depuis deux siècles mais, à ma connaissance, aucun ne l'a démontré. Dans les années 1920, comme dans les 1940, des revalorisations furent décidées en échange de réductions d'effectifs : l'inflation était telle que l'on ne fit que limiter l'effondrement du pouvoir d'achat. La dernière tentative, celle annoncée par Nicolas Sarkozy en 2007, rencontra le même succès. Les suppressions de postes furent nombreuses... mais accompagnées d'un gel du point d'indice.

### Comment évolue la composition de la rémunération des agents ?

La grille indiciaire avait été mise en place en 1948 pour mettre fin à l'arbitraire et aux inégalités observées d'une administration à une autre. Il existait déjà des primes et indemnités mais, jusqu'à la fin des années 1970, le point d'indice resta un dénominateur commun. Dans les années 1960, on observa même une indexation de fait sur l'inflation.

La parenthèse se referma dans les années 1980, avec la fin de l'indexation et l'amorce d'un raisonnement « en masse salariale ». On ne mesure plus l'évolution du pouvoir d'achat à partir du seul traitement indiciaire, mais en tenant compte de l'ancienneté, des mesures catégorielles... Dès lors, la valeur réelle du point d'indice n'est plus centrale et la part des primes et indemnités augmente.

### Quels sont les enjeux politiques sous-jacents ?

Les gouvernants avancent souvent celui de la soutenabilité des dépenses. Augmenter la valeur du point d'indice conduirait à une

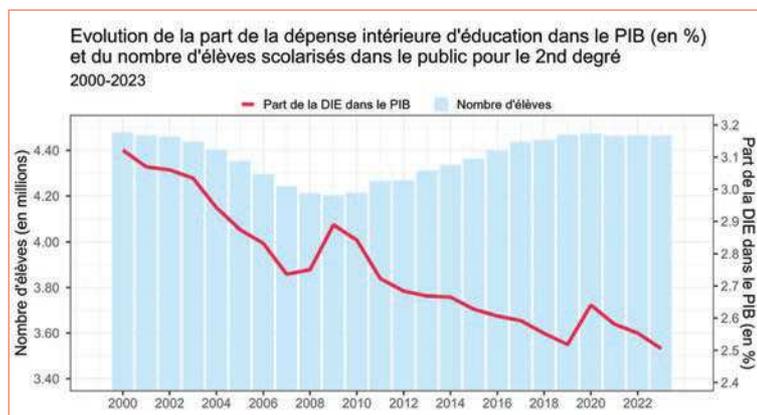
augmentation trop forte qui, en outre, favoriserait les hautes rémunérations qui n'en auraient pas le plus besoin. On a donc plutôt ciblé les rémunérations les plus faibles. L'approche n'est pas infondée mais elle crée des frustrations, par l'écrasement des grilles et le ralentissement des progressions notamment. Une telle logique sape aussi l'ambition d'unité de la fonction publique : privilégier les primes plutôt que le traitement indiciaire produit des inégalités. Dans la catégorie A, par exemple, les primes sont limitées chez les enseignants, et élevées chez les non enseignants. Dans les années 1990-2010, le pouvoir d'achat des premiers a ainsi diminué quand celui des seconds augmentait.

### La rémunération des fonctionnaires est-elle une charge ou un investissement ?

C'est « la » grande question. Du seul point de vue des dépenses budgétaires, elle ne peut être qu'une charge. C'est le sens de la provocation récente d'un ancien Président affirmant que « nous n'avons pas les moyens d'avoir un million d'enseignants ». Mais c'est oublier que des services publics accessibles profitent à tous. Employeurs et salariés du secteur privé, professions libérales et indépendantes bénéficient aussi d'un réseau de transports et d'hôpitaux publics, ou encore d'un enseignement primaire, secondaire et supérieur de qualité. Et puis, les rémunérations versées aux fonctionnaires ne s'évanouissent pas ensuite comme par magie : les agents cotisent, consomment... et paient leurs impôts. ♦

### INVESTIR POUR L'AVENIR

La dépense intérieure d'éducation en faveur du second degré a baissé de près de 20 % en moins de 25 ans, alors que les effectifs augmentaient.



Source : DEPP REBS 2024, IN 23 43 et 24 45, et séries chronologiques  
Calculs et graphique : K. Héjé, SNE-SFSU, novembre 2024

# NE PLUS TOLÉRER L'INTOLÉRABLE !

Malgré les objectifs affichés, les inégalités professionnelles entre hommes et femmes sont toujours bien réelles.

**L**E PRINCIPE DE LA CARRIÈRE, AVEC LA PROGRESSION DU TRAITEMENT INDICIAIRE, est un facteur de modération des inégalités et des discriminations dans la Fonction publique. Elles existent tout de même et sont un sujet de préoccupation majeure et d'intervention pour les militant-es du SNES-FSU. Il est inacceptable que les possibilités de contrôle de l'application des décisions de l'administration par des élu-es représentant les personnels aient été réduites depuis 2019.

## DOUBLE DISCOURS MINISTÉRIEL

Les retraites sont le reflet des inégalités passées : la pension moyenne des ex-professeures certifiées est inférieure de près de 10 % à celle des hommes. Les effets de la suppression des bonifications pour enfants en 2004 vont encore accroître ces inégalités.

Le SNES-FSU a obtenu des premières avancées via le premier plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes 2021/23. L'obligation faite à l'administration de respecter, pour les avancements et les promotions, la part de femmes parmi les promouvables a été systématisée. Reste à compenser le retard pris par toutes les femmes qui n'en ont pas bénéficié sur tout ou partie de leur carrière.

Mais les politiques menées, accroissant la part de l'indemnitaire « au mérite », vont à rebours des objectifs affichés.

Les métiers les plus féminisés, ceux du soin et de l'accompagnement, sont les moins reconnus. Par exemple, les accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH) sont contraintes à la précarité et à des salaires de misère. Nous revendiquons pour elles un plan de titularisation et la création d'un corps de fonctionnaires.

## TRAQUER LES DISCRIMINATIONS

Les femmes sont en outre davantage en temps partiel imposé ou en contrat à temps incomplet. Les AESH l'illustrent à l'excès. Plus de 10 % des enseignants sont à temps partiel, contre seulement 4 % des enseignants.

Enfin, l'accès aux rémunérations complémentaires facultatives est inégalement réparti. Les hommes y consacrent en moyenne un temps 50 % supérieur aux femmes. En moyenne, les enseignants ont 17 % d'HSA de plus que les enseignantes.

Au-delà de la carrière, les militant-es du SNES-FSU entendent traquer toute discrimination envers nos collègues et nos élèves, que ce soit pour des questions de genre, d'orientation sexuelle, d'origine réelle ou supposée, d'opinion, de croyance... Le statut de fonctionnaire en fait une obligation pour chacune et chacun d'entre nous, pose l'interdiction des discriminations comme un principe. Encore faut-il qu'elle soit effective, au quotidien, et plus particulièrement à l'occasion du recrutement et de l'évaluation. ♦



© Erika/AAdobeStock.com

## LE TEMPS EST VENU !

Le déclassement de nos professions est devenu inacceptable. L'Éducation nationale ne parvient plus à recruter les nouveaux et nouvelles enseignant-es dont elle a besoin. La qualité et la pérennité du service public d'Éducation sont en péril. Les choix politiques qui ont conduit à cette situation doivent être remis en cause. La baisse de la part des richesses nationales consacrées à la dépense intérieure d'Éducation (DIE) montre qu'une autre répartition des richesses permettrait de financer les réorientations pour lesquelles nous plaçons. D'autres secteurs nous montrent l'exemple. Dans le cadre du Ségur de la santé, négocié suite à la mobilisation des personnels hospitaliers post-COVID, plus de sept milliards ont été consacrés à la revalorisation des carrières et des grilles de la Fonction publique hospitalière. Les personnels médicaux ont par exemple obtenu la suppression des trois premiers échelons de leur grille et l'ouverture de trois nouveaux échelons en fin de grille. Les personnels de la filière sanitaire et sociale ont obtenu leur requalification en catégorie A, avec des effets financiers toutefois minorés. Dans la filière administrative, des requalifications des emplois sont en cours. Quant aux personnels de direction, leur déroulement de carrière vient d'être facilité et déplafonné, la hors-classe leur étant largement ouverte et la hors-échelle lettre B bis (1129 IM) leur devenant accessible, alors que leur fin de carrière était jusqu'à présent identique à celle des professeur-es agrégé-es (IM 1072). Le moment est venu d'imposer par la mobilisation une nouvelle étape de revalorisation de tous les métiers de l'enseignement. ♦

**13 %**  
**EN 2022,**  
**LA RÉMUNÉ-**  
**RATION DES**  
**FEMMES**  
**FONCTION-**  
**NAIRES EST**  
**INFÉRIEURE DE**  
**13 % À CELUI**  
**DES HOMMES**  
**(23,5 %**  
**POUR LES**  
**SALARIÉ.ES**  
**DU PRIVÉ).**