

Salaires

des premières annonces qui mettent le feu aux poudres

En 2019, la très forte mobilisation des personnels contre la réforme des retraites avait permis d'imposer au ministre de l'Éducation nationale d'ouvrir le dossier de la revalorisation salariale des personnels.

Le chantier de la revalorisation est enfin lancé en janvier 2023 pour les personnels enseignants, CPE et PsyEN qui devraient voir des augmentations sur leur fiche de paie en septembre 2023.



Augmentez les salaires, ne touchez pas à nos retraites

Avec les réformes des retraites et le "Pacte" dans l'Éducation nationale, le gouvernement veut nous imposer de travailler davantage au détriment de nos conditions de travail et de la qualité du service public d'éducation. Face à ces attaques, il faut sauver nos acquis sociaux. **Mobilisons-nous pour nos retraites, pour nos salaires.**



Des personnels AED et AESH OUBLIÉS par le Ministre !

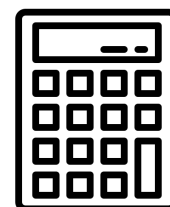
Les personnels non enseignants, AED et AESH en tête, sont toujours en attente d'une véritable revalorisation salariale alors qu'il y a urgence à augmenter leurs salaires et à leur garantir un vrai statut avec un salaire complet. Les services départementaux peinent à recruter des personnels AESH pour accompagner les élèves en situation de handicap tant les conditions de travail et les salaires sont inacceptables.

Que sait-on de la future revalorisation des personnels ?

»»»» Une enveloppe «Socle» trop maigre

L'enveloppe est insuffisante pour augmenter véritablement les salaires des personnels. Dans un contexte d'inflation et après des années de gel du point d'indice, les augmentations seront peu visibles si elles ne sont pas conséquentes. Or l'enveloppe (635 millions sur la période de septembre à décembre 2023) est insuffisante pour garantir une revalorisation visible pour tous les personnels et pour attribuer

une augmentation d'autant plus importante aux personnels en début de carrière dont les salaires sont particulièrement bas. Le ministère a fait le choix du paiement d'une indemnité et non d'une augmentation indiciaire, or pour SUD éducation c'est le traitement indiciaire des personnels qui doit augmenter.



»»»» Le "Pacte" ou la généralisation du "travailler plus pour gagner plus" au détriment de nos conditions de travail et de la lutte contre les inégalités !

Le Ministre a indiqué dans la presse que les enseignant·es qui accepteraient "le Pacte" pourraient gagner 10% de plus en échange de la réalisation de 72 heures par an de missions supplémentaires : remplacement de personnels, suivi de l'orientation des élèves, enseignement au collège pour les PE, participation au CNR...



SUD éducation dénonce fermement le Pacte et revendique le transfert de l'enveloppe destinée à rémunérer le Pacte dans l'enveloppe destinée à revaloriser les salaires de tous les personnels. La moitié des personnels travaillent déjà en moyenne **43h par semaine**, ils n'ont pas besoin que le Ministre leur rajoute des missions pour pallier le manque de personnels. Le Pacte va amplifier la mise en concurrence des personnels et la suppression de postes de PsyEN, de CPE et d'enseignant·es. Il faut recruter davantage pour permettre les remplacements.



La réduction des inégalités n'est pas à l'agenda du Ministre !

Le ministère devrait, à l'occasion des chantiers de revalorisation salariale, mettre en œuvre une véritable politique de réduction des inégalités salariales entre les hommes et les femmes (14% d'écart salarial), entre les enseignant·es du 1er degré et ceux du second degré mais aussi entre les personnels handicapés et les autres.



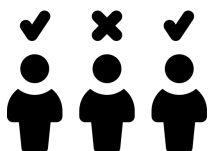
Les inégalités salariales résultent, d'une part, des temps partiels de droit au titre du handicap, pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ou pour donner des soins à un proche, et d'autre part, de la politique de missions, d'heures supplémentaires et de passage à la classe exceptionnelle. Or, rien n'est prévu pour réduire les inégalités salariales et le Pacte risque même de les aggraver.

SUD éducation revendique ainsi l'abandon du pacte et le maintien de la totalité du salaire pour les personnels qui bénéficie d'un temps partiel de droit.

Contre les inégalités de genre !



En effet, les femmes ne peuvent pas augmenter leur temps de travail comme le peuvent leurs collègues masculins, parce qu'elles travaillent davantage à temps partiel que les hommes, parce qu'elles assurent davantage de tâches domestiques mais aussi parce qu'elles assument davantage l'éducation des enfants.



Contre les injustices faites aux personnels handicapés et le validisme !

Pour les personnels handicapés, l'augmentation du temps de travail est également plus difficile : l'insuffisance des compensations et des adaptations rend le travail plus fatigant. Ces personnels ont davantage de contraintes temporelles en raison des rendez-vous médicaux liés au handicap.

Contre le décrochage entre 1er et 2nd degré !

Le temps de service est plus important pour les professeur·es des écoles : où trouveraient-ils et elles le temps d'effectuer davantage de missions? Entre le temps de classe, le temps de préparation, le temps de suivi des élèves, le temps de concerta-

tion et d'animation pédagogique et le temps de plus en plus important à répondre aux injonctions de l'institution... la semaine est déjà bien trop chargée pour ces personnels ! Il n'est pas possible de travailler davantage.



La classe exceptionnelle amplifie les inégalités !

On remarque par exemple que le passage à la classe exceptionnelle résulte de la réalisation de missions supplémentaires, de postes spécifiques : direction d'école, formateur·trice académique... Les hommes sont surreprésentés au détriment des femmes et les personnels handicapés sont pénalisés.

SUD éducation portera les revendications suivantes lors des concertations avec le ministère:

- ➔ l'abandon du Pacte,
- ➔ des mesures de lutte contre les inégalités salariales,
- ➔ une réduction de l'éventail des rémunérations,
- ➔ la disparition de la classe exceptionnelle,
- ➔ l'indexation des salaires sur l'inflation pour garantir le maintien du niveau de vie des personnels en activité et à la retraite,
- ➔ l'intégration des primes et indemnités générales aux salaires, et la compensation des tâches supplémentaires et des conditions difficiles par des réductions des services,
- ➔ l'abrogation de toutes les journées de carence en cas d'arrêt-maladie pour tous les statuts,
- ➔ contre le gel de nouveau du point d'indice.

