



Fédération Syndicale Unitaire

104 rue Romain Rolland - 93260 Les Lilas - Tél : 01 41 63 27 30 – Fax : 01 41 63 15 48

Email : fsu.nationale@fsu.fr - Site web : www.fsu.fr

F.S.U.

Bernadette Groison
Secrétaire Générale
BG/NO/14.15/060

Madame Najat VALLAUD-BELKACEM
Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement
supérieur et de la Recherche
110 rue de Grenelle
75700 Paris

Les Lilas le, 13 janvier 2015

Madame la Ministre,

Les chantiers métiers conduits au sein du ministère de l'éducation nationale ont esquivé la nécessaire revalorisation des rémunérations et des carrières des enseignant.es, CPE et COPsy.

La FSU entend contribuer aux discussions relatives à « l'avenir de la Fonction Publique » sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Mais la négociation en cours ne doit pas conduire à retarder les réponses à apporter et les personnels attendent donc du gouvernement que des mesures d'urgence soient décidées.

Par ce courrier, elle porte à votre connaissance son analyse et les pistes de travail qu'elle souhaite voir abordées.

Je vous prie de croire, Madame la Ministre, en l'expression de mes salutations respectueuses.

Bernadette Groison
Secrétaire Générale

Note FSU sur les carrières des enseignants.es, CPE et COPsy

Le déclassement salarial des enseignants.es est désormais reconnu, les études publiées au cours de l'année 2014 (regards sur l'éducation-OCDE 2012, rapport de la DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2014) permettent d'en apprécier l'ampleur.

Face à la dégradation des conditions de travail, au manque de prise en compte de tout le travail effectué dans le cadre des missions, y compris le travail invisible, au déclassement salarial, et au sentiment d'inégalités qu'il amplifie, il y a urgence à apporter des réponses afin de revaloriser l'ensemble des enseignants, CPE et COPsy, qu'ils exercent à l'éducation nationale, dans l'enseignement agricole ou maritime. L'enjeu, pour la nation, est de rendre ces métiers attractifs afin de recruter et de fidéliser les personnels qualifiés à la hauteur des besoins.

Plusieurs facteurs à l'origine de ce déclassement salarial pèsent lourdement.

- **Le gel du point d'indice**

La FSU tient à souligner le rôle de la valeur du point d'indice, en tant que l'évolution du point conditionne le caractère pérenne des dispositions prises pour la grille. Mais la situation actuelle est telle que la revalorisation du point d'indice, outre qu'elle est actuellement écartée par le gouvernement ne peut résorber à elle seule les dégradations accumulées. La perte du pouvoir d'achat depuis 14 ans se monte à plus de 15% !

- **Le très faible niveau de salaire notamment en début et milieu de la carrière rend indispensable une refonte de la grille du fait même de son tassement**

La question du déroulement des carrières enseignantes et assimilées (début, milieu et fin) doit être abordée et des mesures prises pour toutes et tous. La fixation des indices de rémunération des débuts et fins de carrière ne peut être abordée indépendamment des travaux de la séquence 4 de la négociation « avenir de la Fonction publique - PPCR », conduite par la ministre de la Fonction publique.

Pour la FSU, ce chantier doit déboucher sur une réelle revalorisation des traitements indiciaires, en lien avec le niveau de qualification exigé.

Pour les corps enseignants et assimilés, la décision de rétablir les 1^{er} et 2^{ème} échelons à la rentrée 2014 au prétexte du rétablissement d'un service à temps partiel au cours de l'année de stage est désastreuse. Aujourd'hui, le salaire de début de carrière d'un certifié ou d'un PE est de 1,1 SMIC contre le double il y a 30 ans. Rétablir le recrutement au 3^{ème} échelon pour un concours dont le niveau est bac +5 est impératif et urgent.

- **Le temps passé dans les différents échelons doit être réduit de façon significative notamment en fin de carrière**

La FSU tient à pointer une spécificité des grilles de rémunération des enseignants et personnels assimilés qui mérite d'être abordée en tant que telle. Les durées des échelons neuf et dix de la classe normale, particulièrement celles des passages à l'ancienneté (cinq ans et cinq ans six mois) représentent une situation pénalisante pour les personnels sans équivalent dans les grilles des autres corps. Il convient d'y ajouter que les différences de rythme d'avancement sont soumises à des quotas, auxquels il a été renoncé s'agissant de la règle commune dans la fonction publique. Et les écarts entre les temps passés dans l'échelon ont une ampleur exceptionnelle (de trois ans à cinq ans et six mois) alors qu'en général l'ampleur maximale des écarts est de un an.

Pour la FSU, un rythme d'avancement unique est une solution : il se pratique par exemple pour les IEN ou les directeurs d'établissements spécialisés ou dans certains grades.

- **Une seule classe permettant à tous d'accéder à l'échelon terminal.**

Il y a enfin la question des différentes classes ou grades. La FSU défend le principe d'une carrière en une seule classe (grade). Dans la construction actuelle de la grille, l'ensemble des enseignants et CPE doit pouvoir accéder à la hors classe et aux indices terminaux de leur corps. La situation des COPsy, actuellement écartés de la hors classe, le grade étant réservé aux directeurs et directrices, doit être résolue. Dans l'immédiat, les règles et les possibilités de changement de grade doivent être ajustées à la situation des corps afin d'éviter tout blocage de carrière. Pour permettre à tous les enseignants d'atteindre le dernier échelon de la hors classe, il s'agit à la fois d'agir sur le nombre des avancements de grade, et donc de veiller à une fixation du rapport « promus/promouvables » adaptée et équitable : actuellement, le ratio est de 7% dans le second degré, (50% des enseignants atteignent le dernier échelon de la hors classe), il va passer de 4% à 4,5% en 2015 dans le premier degré (7% des PE atteignent le dernier échelon de la hors classe). Dans le restant de la FPE le ratio est de 12,6% en moyenne. Il est également nécessaire de retenir des règles d'élaboration du tableau d'avancement basées de manière prépondérante sur l'ancienneté, et non sur le mérite.

- **La création d'un 3^{ème} grade, le GRAF n'est pas une solution**

On le voit, la proposition d'un GRAF ne répond pas à ces exigences d'autant que le pourcentage de personnels pouvant l'atteindre serait très réduit. Pour la FSU, la coïncidence des chantiers métiers et de la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations doit permettre d'aborder le dossier des carrières enseignantes avec une autre approche que celle qui a été construite au cours du précédent quinquennat. Elle doit permettre d'acter l'élévation des indices de fin de carrière pour l'ensemble des personnels.

- **Un outil pour répondre à l'urgence : les indemnités**

Le temps long du chantier de la reconstruction de la grille ne répond pas à l'urgente nécessité de revalorisation des rémunérations enseignantes. C'est la raison pour laquelle l'outil des rémunérations indemnitaires apparaît devoir être mobilisé plus spécifiquement d'autant que c'est un élément du décrochage de la situation des enseignants par rapport à celle des autres cadres de la Fonction publique.

La FSU revendique donc l'alignement de l'ISAE sur l'ISOE, part fixe, dans un processus de convergence et le doublement de la part fixe de l'ISOE.

Les indemnités spécifiques versées aux CPE, aux professeurs documentalistes, aux COPsy et aux professeurs des écoles spécialisés ou sur fonction particulière doivent être incluses dans ce processus et faire l'objet d'une harmonisation.

- **Mettre fin au recours massif aux heures supplémentaires**

Les politiques récentes ont notamment accru le recours aux heures supplémentaires et deux enseignants du second degré sur trois en effectuent au-delà de leurs obligations statutaires. Les enseignants du 1^{er} degré n'ont pas cette possibilité, pas plus que les documentalistes, les CPE ou les COPsy. La FSU considère que les heures supplémentaires atteignent dans le second degré un niveau nettement supérieur aux nécessités de service. Elle réitère sa revendication de transformation des heures supplémentaires en emplois, consciente que la mise en œuvre d'une telle évolution est liée à la capacité de pourvoir les postes au concours de recrutement.

- **Des différences de rémunération entre les hommes et les femmes**

Le ratio salaire net moyen entre hommes et femmes enseignants est de 1,13 : les femmes sont plus nombreuses dans les catégories d'enseignants les moins bien rémunérées. L'écart existe notamment sur les primes et les heures supplémentaires.

Il y a urgence à ce que les plans d'action ministériels, dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, soient mis en application.

Le rapport de l'OCDE rappelle la corrélation qui existe entre la réussite des élèves et le niveau de rémunération des enseignants. Revaloriser le métier, le rendre attractif sont des enjeux incontournables.