

Le salaire moyen masque les disparités entre agents, et gomme les effets de structure, les différences de pyramide des âges.

L'existence du corps des agrégés, recrutés au niveau master (le concours se situe après le M2), et l'échelle des certifiés bi-admissibles expliquent des différences sur les traitements indiciaires.

A titre d'exemple, on ne peut s'expliquer pourquoi le salaire moyen d'un PEGC est de 3 617 € en 2012, supérieur au salaire moyen d'un certifié (3 076€), si l'on fait abstraction de la pyramide des âges des corps. Inversement, le corps des PE est en moyenne plus jeune que le corps des certifiés, 40,7 ans contre 42,5 ans en 2012, la part des collègues ayant plus de 50 ans étant de 22,2 % chez les PE contre 27,3% chez les certifiés, ce qui a des effets sur le salaire moyen et l'accès à la hors-classe.

Les mandats de la FSU de reconstruction des grilles doivent tendre à ce qu'à structure d'âge, durée d'activité et temps de travail comparables³, les salaires statutaires soient égaux.

Dans un premier temps, les syndicats nationaux de la FSU peuvent s'accorder sur la demande de ratios Pro/Pro⁴ à la hors-classe qui assurent une équité de traitement entre les corps, au regard du nombre de collègues parvenus au 11^e échelon de leur classe normale, en guise d'étape vers l'intégration des indices de rémunération de la hors-classe actuelle dans la classe normale.

Ce mandat s'imposera d'autant plus que les PE recrutés depuis 1991 ont eu une carrière similaire à celles des certifiés du même âge et partiront à la retraite dans les mêmes conditions d'âge. En effet, si les PE âgés de plus de 50 ans ont en général été recrutés instituteurs et ont été intégrés dans le corps des PE à un échelon souvent inférieur à celui des certifiés de même âge, leurs caractéristiques spécifiques (intégration en cours de carrière dans l'échelle de rémunération commune et droit aux services actifs pour la retraite) ne se retrouvent pas parmi les enseignants du premier degré plus jeunes.

A l'origine des inégalités : les heures supplémentaires

Bien que les grilles de rémunération et les rythmes d'avancement soient identiques, par exemple entre certifiés et professeurs des écoles, les différences restent fortes. A proprement parler, la part des primes hors-heures supplémentaires varie pourtant peu entre les enseignants : 5% chez les PE, 8 % chez les professeurs du second degré. Cela peut permettre à la FSU d'obtenir satisfaction sur son mandat d'intégration des primes dans les traitements, permettant par exemple de porter l'ISAE au niveau de l'ISOE part fixe. Une question se pose cependant : faut-il tenir compte du nombre d'élèves suivis par chacun, qui est très variable ?

Ce sont par contre les heures supplémentaires qui jouent un rôle discriminant fort entre les agents : 7 % des primes versées aux professeurs des écoles sont des rémunérations d'HS, près de 50 % dans le second degré. Au sein du second degré, les effets discriminants sont très forts, un tiers des professeurs du second degré, plutôt des femmes, ne percevant pas d'HS. En outre, les heures supplémentaires sont plus fréquentes dans certaines situations professionnelles : professeurs de classe préparatoires, PLP, professeurs des disciplines technologiques par exemple. Le bilan social du MEN souligne une forte hétérogénéité des rémunérations dans le second degré, où 10% des enseignants gagnent moins de 24 599 € et 10% plus de 42 162 €, ce qui représente un rapport inter décile de 1,71. Ce rapport est de 1,45 dans le premier degré.

Les inégalités d'accès aux heures supplémentaires sont fortes, au détriment des femmes, des jeunes, des certifiés, des personnels précaires. Des catégories entières de personnels n'y ayant pas accès : documentalistes, CPE, CO-Psy. L'effet Heures Supplémentaires explique par exemple que le salaire brut moyen d'un PLP (3 221€) soit supérieur à celui d'un certifié (3076€).

La FSU et ses syndicats nationaux doivent promouvoir leur revendication de refus des heures supplémentaires, en soulignant que le slogan «Travailler plus pour gagner plus» est un leurre. Les heures

3 Les notes de la DEPP concluent à des temps de travail équivalents entre enseignants du premier et du second degré (en moyenne, 44 h par semaine de l'année scolaire pour les PE et 20 jours pendant les vacances ;43 h pour les certifiés et 20 jours de vacances). Voir les notes 13.12 et 13.13 de juillet 2013.

4 Les ratios promus/promouvables fixés pour chaque corps par arrêté du ministre permettent de déterminer le nombre de promotions possibles à partir du nombre de personnes promovables au regard des règles statutaires.

supplémentaires sont sous-payées par rapport aux emplois. Durant le mandat de Nicolas Sarkozy, dans la Fonction publique de l'Etat, les emplois ont diminué de 7 %, le salaire moyen, en euros constants⁵, a progressé d'un peu moins de 3 % ; ce qui apparaît peu compte tenu de l'élévation des qualifications et du vieillissement des personnels.

La crise de recrutement impose à la FSU de porter l'exigence de revalorisation

Mais rompre avec les heures supplémentaires dans le second degré supposerait d'être en situation de recruter encore plus massivement, alors que l'éducation nationale traverse une crise de recrutement aiguë, en particulier dans le second degré. En juillet 2014, faute de candidats, 25 % des postes offerts au CAPLP, 22 % des postes offerts au CAPES, et même 9 % des postes offerts à l'agrégation, n'ont pas été pourvus.

Il y a fort à parier que l'institution continue à imposer aux collègues du travail supplémentaire, pour palier à la pénurie d'agents, travail supplémentaire qui doit être rémunéré. Notre mot d'ordre de refus des heures supplémentaires se heurte à la baisse du pouvoir d'achat, fortement ressenti dans tous les corps d'enseignants.

Convaincre les agents de refuser les heures supplémentaires, sources d'inégalité et d'individualisation, permettre le recrutement en rendant les métiers du professorat plus attractifs, cela ne sera possible que si l'on revalorise les carrières enseignantes.

La FSU propose d'agir sur tous les leviers : revalorisation du point d'indice, reconstruction des carrières, intégration des primes dans le traitement, élargissement des possibilités de promotion de grade ou de corps, ...

Inscrire les revendications corporatives dans une stratégie fédérale

En l'absence de stratégie fédérale, chaque syndicat national pourrait être tenté de revendiquer une revalorisation au risque d'un redéploiement des moyens au détriment des autres corps. Voir les syndicats du second degré tirer argument de la crise de recrutement pour exiger une revalorisation des certifiés et PLP, alors que les syndicats du premier degré revendiqueraient une priorité pour les professeurs des écoles du fait de la priorité à l'école, cela neutraliserait la fédération dans sa recherche de revendications rassembleuses, et la condamnerait à agir à la marge.

Les résultats des dernières élections professionnelles montrent que notre fédération se doit de reprendre l'initiative, que ses syndicats ne tirent aucun bénéfice des avancées ponctuelles obtenues ici ou là en dehors d'une campagne revendicative pour la revalorisation des enseignants.

La FSU a en permanence le souci de lier les revendications corporatives à l'intérêt des élèves et aux besoins du service. La présence tout au long du cursus scolaire de taux d'échecs importants et d'inégalités scolaires persistantes, les enjeux sociaux posés par l'entrée dans les apprentissages tout autant que par l'accès de tous à des qualifications plus élevées, supposent que la Nation améliore l'éducation et la formation des nouvelles générations.

De la maternelle à l'Université, l'investissement éducatif doit être développé. De la maternelle à l'université, la situation des personnels doit être améliorée.

Décembre 2014

5 Euros constants : les effets de la hausse des prix sont annulés. L'évolution des salaires en euros constants permet de mesurer l'évolution du pouvoir d'achat des salaires.