

# SALAIRES :

## À quand de vraies augmentations?

La mobilisation contre la réforme des retraites de 2019 a mis au jour le fort mécontentement des personnels de l'Éducation nationale quant à leur rémunération.

Depuis, le gouvernement a multiplié les annonces sans pour autant améliorer véritablement notre pouvoir d'achat : les primes attribuées n'ont pas permis de revaloriser véritablement la rémunération des personnels. Les conditions de la rentrée 2022 sont alarmantes : un manque d'enseignant·es est à prévoir selon les disciplines et les départements. Les bas-salaires sont en partie responsables de la faible attractivité des métiers de l'éducation.

SUD éducation fait le point sur les annonces survenues depuis le Grenelle de l'Éducation et porte des revendications pour la revalorisation de nos salaires.



## Depuis le Grenelle de l'Éducation : quelles évolutions salariales?

Si les mesures issues du Grenelle ont pu compenser dans une certaine mesure les baisses de pouvoir d'achat de certains personnels, elles ont cependant constitué un nouveau vecteur d'inégalité entre les personnels. La prime d'équipement informatique ne concerne que les enseignant·es et la prime d'attractivité pour les personnels en début de carrière accroît les inégalités puisque les personnels les moins bien rémunérés de l'Éducation nationale, comme les AED, les AESH (très majoritairement des femmes), et les personnels des filières administratives, techniques et de santé, n'y ont pas droit.

Par ailleurs, au sein même des personnels enseignant·es, le mode de calcul de la prime diffère selon si les personnels sont

titulaires ou non de telle sorte que la prime est plus faible pour les enseignant·es non titulaires.

La forte mobilisation des AESH a également conduit le ministère à concevoir une grille de progression salariale à l'ancienneté pour les AESH. Néanmoins les maigres augmentations ne viennent pas à bout de la précarité imposée par un SMIC trop bas et des temps incomplets imposés.

Enfin, la seule mesure salariale pour les AED résulte de l'action de SUD éducation qui a gagné le paiement de l'indemnité REP /REP+ pour les AED au Conseil d'État.

# Une politique salariale pour combattre les inégalités

La politique salariale de l'Éducation nationale aggrave les inégalités et la précarité. Alors que les recteur·ices et les IA-Dasen ont vu leurs primes et indemnités augmenter jusqu'à dépasser plus de 50 000 euros annuels, les AESH gagnent toujours en moyenne 750 euros par mois. 92 % des personnels AESH sont des femmes. L'égalité salariale et la lutte contre la précarité sont pourtant des enjeux essentiels de l'émancipation des femmes.

Le salaire net des enseignantes reste inférieur de 13,9% à celui de leurs collègues masculins. Il existe plusieurs raisons à cela. Les HSA profitent essentiellement aux hommes, qui perçoivent 51% de rémunération liée aux HSA de plus que les femmes, et les femmes sont plus souvent contraintes de prendre en charge la garde des enfants et sont bien plus souvent à temps partiel.

**SUD éducation revendique une redistribution plus juste des richesses pour lutter contre les inégalités. Pour la seule année 2020, 51 milliards d'euros de dividendes ont été distribués aux actionnaires des entreprises du CAC 40, les richesses produites doivent permettre d'augmenter les salaires pour tendre vers une vraie égalité salariale.**

## Gel du point d'indice : ça suffit !

Le gouvernement a annoncé par voie de presse en pleine campagne électorale son projet d'augmentation du point d'indice, néanmoins aucune mesure n'a encore été prise. Le point d'indice, dont la valeur détermine le montant du salaire brut. Il a une influence également déterminante sur le niveau des retraites, calculée pour les fonctionnaires sur la base du traitement brut. La valeur du point d'indice a baissé comparative-ment à l'inflation de près de 34% entre 1995 et 2021. En 2022, l'inflation risque d'atteindre 4%.

Une augmentation du point d'indice est donc une étape nécessaire, et elle doit être substantielle pour au moins dépasser l'inflation de ces cinq dernières années. Néanmoins, une simple augmentation du point d'indice aura pour conséquence d'augmenter bien davantage les hauts revenus que les bas salaires dans l'Éducation nationale. Il faut au contraire tendre vers l'égalité salariale. C'est pourquoi cette augmentation du point d'indice doit être couplée à une refonte des grilles indiciaires des agent·es, pour garantir que plus les salaires sont faibles, plus ils seront augmentés.

**Cela signifie qu'à indice égal et hors primes, les salaires réels des personnels ont fondu de près de 40% depuis 1995.**

## SUD éducation revendique :

- un salaire minimum porté immédiatement à 2000 euros bruts;
- 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;
- un remboursement intégral des frais de déplacement des personnels dans le cadre de leurs missions, suivant le barème fiscal;
- l'extension de la prime REP-REP+ à tous les personnels.

**éducation**  
**SUD**  
Union  
syndicale  
**Solidaires**