



UN PLAN D'URGENCE POUR LA CARRIERE DES ENSEIGNANT-ES

Temps partiels, postes à profil : SUD éducation dénonce une gestion managériale.

Les refus de disponibilité, de temps partiel, des autorisations d'absence et des stages syndicaux se multiplient depuis plusieurs années. En cause : le manque de remplaçant-es qui est chronique dans le premier degré et que l'effondrement du recrutement n'est pas près de combler. Cela participe à une dégradation des conditions de travail des professeur-es des écoles.

La multiplication des postes à profil au mouvement interdépartemental comme dans les mouvements intradépartementaux, qui met en concurrence les enseignant-es et opacifie les mutations, participe également à cette dégradation.

SUD éducation revendique un arrêt de ce type de recrutement et un retour à des commissions paritaires qui permettrait une gestion transparente de la mobilité des enseignant-es.

Rémunération des enseignant-es

Depuis une dizaine d'années, le pouvoir d'achat des enseignant-es a fortement diminué en raison du gel du point d'indice et de l'augmentation des prix. 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 et sont bien moins avantageuses pour les personnels que de réelles augmentations de salaire, à commencer par ceux des plus précaires (contractuel-les enseignant-es, AESH,...)

SUD éducation revendique :

- une augmentation immédiate de 400 euros des salaires
- un SMIC à 2200 euros bruts ;
- le dégel du point d'indice et le rattrapage de la perte de rémunération depuis le gel du point d'indice en 2010 ;
- l'indexation des salaires sur l'inflation pour garantir le maintien du niveau de vie des personnels en activité et à la retraite ;
- une refonte des grilles indiciaires des agent-es, pour garantir que plus les salaires sont faibles, plus ils seront augmentés ;
- la garantie que les précaires bénéficient de la même grille pour leurs salaires, tenant compte de toute leur ancienneté professionnelle ;
- l'intégration des primes et indemnités générales aux salaires, et la compensation des tâches supplémentaires et des conditions difficiles par des réductions des services ;
- la fin des primes « au mérite » qui commencent à être mise en place dans le premier degré, notamment avec la part variable de la prime

REP+, soi-disant fondée sur « l'implication professionnelle » des enseignant-es mais en réalité appréciée par la DSDEN sur des critères qui changent d'un département à l'autre et qui mettent en concurrence les personnels entre eux.

Repenser la fin de carrière

SUD éducation s'oppose à l'allongement du temps de travail et au recul de l'âge de départ à la retraite de tous les personnels de l'éducation nationale.

Pour améliorer les conditions de travail en fin de carrière, SUD éducation propose :

- de faciliter les aménagements de temps de service avec des temps partiels payé à 100%.

SUD éducation rappelle son attachement à une retraite par répartition pour toutes et tous avec un âge maximal de départ à la retraite à 60 ans.



éducation
sud
Union
syndicale
Solidaires

UNE AUTRE
ÉCOLE
UNE AUTRE
SOCIÉTÉ