

# Rémunération des enseignants : une dévalorisation constante

## Rétrospective

En janvier 1979, le SNES mobilisait la profession dans une puissante manifestation nationale pour « revaloriser notre métier ». Une décennie et quelques mobilisations plus tard, la crise de recrutement étant déjà sensible, le ministre Jospin devait concéder cette « revalo » : accélération des débuts de carrière, création de la hors-classe des certifiés et des CPE, qui devait être accessible à tous, et attribution de 15 points d'indice aux plus âgés et aux retraités, élargissement de la hors-classe des agrégés, raccourcissement des débuts de carrière, attribution d'une année d'ancienneté, généralisation, transformation et nette revalorisation des indemnités de conseil de classe versées jusque-là uniquement en collègue (ISOE). Ces mesures n'étaient pas sans présenter quelques failles (indemnitaire inégal pour les CPE,

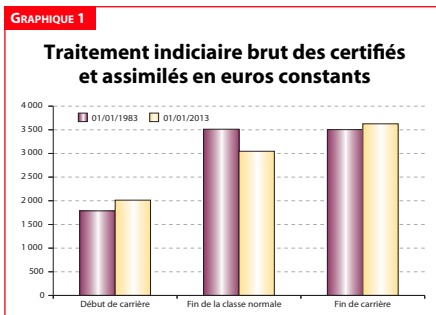
documentalistes et CO-Psy, absence de hors-classe pour les CO-Psy, ou allongement de la carrière fortement ressentie par les adjoints d'enseignement intégrés dans le corps des certifiés), mais elles ont eu une portée incontestable.

Depuis, des mesures ponctuelles sont intervenues ; en 1993 sur la hors-classe des agrégés, en 1996 avec la création du 7<sup>e</sup> échelon de la hors-classe des certifiés et CPE ; en 2010 et 2012, en lien avec le recrutement au master, l'augmentation indiciaire des seuls débuts de carrière.

ne saurait admettre que les crédits correspondants soient perdus pour le second degré.

## À force, l'érosion

Poursuivie à des rythmes variables depuis une trentaine d'années, la politique de revalorisation du point d'indice en dessous des prix, qui se pour-



suit par le gel actuel, finit par produire des ravages (**graphique 1**).

Les revalorisations successives des grilles indiciaires ne suffisent pas à combler la dévalorisation de la valeur du point d'indice. Seuls

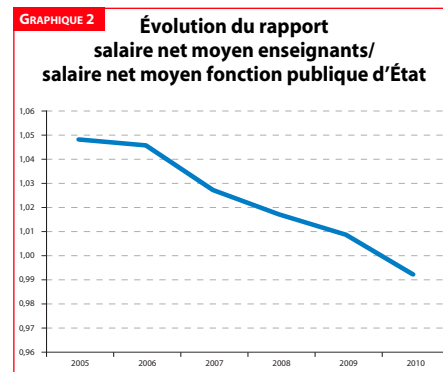
voient leur salaire brut augmenter les débuts de carrière (+ 9,5 %), mais au prix de

faibles augmentations dans les échelons suivants et les 45 % des certifiés

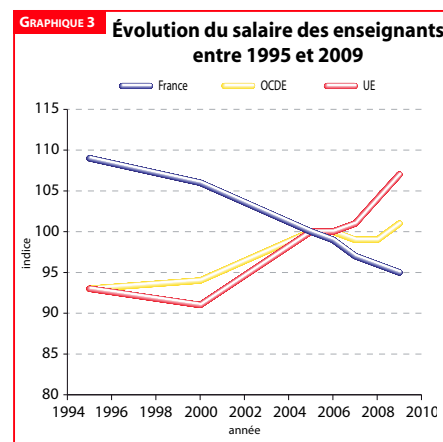
qui partent à la retraite en ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe (+ 3 % d'augmentation par rapport au 11<sup>e</sup> échelon en 1982). Entre 2000 et 2013, la perte de salaire pour un certifié au 8<sup>e</sup> échelon représente l'équivalent de quatre jours par mois !

Le recul du pouvoir d'achat des traitements met une partie des ménages enseignants en difficulté lorsqu'il faut

se loger, se déplacer et s'équiper, ne serait-ce que pour travailler ; les renoncements aux loisirs et à la culture existent aussi.



La dévalorisation de nos métiers est sensible par rapport au reste de la fonction publique (**graphique 2**), d'une part parce que les plus bas salaires sont heureusement portés par les revalorisations du SMIC, d'autre part parce que les indemnités versées aux cadres ont accompagné les restructurations. Conjugée à la difficulté du métier, à l'alourdissement de la charge de travail quand dans le reste de la société la durée légale du travail a été abaissée, la dévalorisation est réelle. Si différents pays de l'OCDE ont pris des mesures pour recruter des enseignants qualifiés, la France a trop longtemps voulu ignorer cette exigence (**graphique 3**).



Renoncer

à cette politique salariale

www.snes.edu