



Guide Salaires

éducation
sud
Union
syndicale
Solidaires

www.sudeducation.org

SOMMAIRE

Sommaire.....	3
Un salaire qui baisse, des promesses de revalorisation en trompe-l'œil.....	5
Un salaire qui baisse.....	5
Une augmentation en trompe-l'œil de la rémunération par les heures supplémen- taires.....	5
Inégalités salariales femmes/hommes.....	7
Assez d'inégalités salariales.....	7
Les salaires et calcul de pension.....	8
La division sexuelle du travail dans l'Éducation nationale.....	8
Les femmes toujours en première ligne face aux crises.....	9
L'égalité professionnelle : qu'est-ce qu'on attend ?.....	9
Les revendications de SUD éducation concernant les salaires.....	11
Ce sont les salaires qui doivent augmenter, pas les primes ni les indemnités.....	11
Il faut augmenter les salaires en tendant vers l'égalité salariale.....	12
Les revendications immédiates de SUD éducation.....	13
Lire sa fiche de paye.....	15
Primes et indemnités.....	17
L'ISOE (2 nd degré) ou ISAE (1 ^{er} degré).....	17
ISOE part modulable (professeur·e principal·e).....	17
L'Indemnité de fonction.....	17
L'Indemnité de sujétion spéciale.....	17
L'Indemnité de sujétion particulière.....	17
Les primes REP et REP+.....	18
La prime d'équipement informatique.....	18
La prime d'attractivité.....	18
Tutorat.....	19
Montant des HSA.....	19
Montant des HSE.....	20

Remboursement des frais de déplacement.....	20
Le remboursement forfaitaire des frais de santé.....	21

UN SALAIRE QUI BAISSE, DES PROMESSES DE REVALORISATION EN TROMPE-L'ŒIL

Un salaire qui baisse

Le salaire des personnels de la Fonction publique (titulaires ou contractuel·le·s) est calculé à partir de la valeur attribuée au point d'indice. Depuis 25 ans, l'augmentation de la valeur du point d'indice a été inférieure à l'inflation 21 fois. Rapporté à la situation de 1995, le salaire d'un·e professeur·e des écoles ou d'un·e certifié·e au 5e échelon (indice 476) est plus bas de 551 euros bruts constants !

Dans le même temps, certain·e·s agent·e·s comme les AED et les AESH perçoivent un salaire si bas que lorsque le SMIC est revalorisé pour tenir compte de l'inflation, leur salaire calculé sur la base de la grille indiciaire se trouve alors en-dessous du Smic. L'administration est alors obligée de verser une indemnité différentielle pour que les AED et AESH perçoivent le salaire minimum.

Une augmentation en trompe-l'œil de la rémunération par les heures supplémentaires

Le gouvernement refuse de prendre toute mesure collective conséquente d'augmentation des salaires : l'augmentation de 3,5% du point d'indice de juillet 2022 est loin de compenser l'inflation. Le ministère de l'Éducation nationale recourt alors à des mesures qui individualisent les rémunérations et visent à mettre les personnels en concurrence tout en augmentant la charge de travail. Le ministère utilise comme principal levier les heures supplémentaires dans le second degré, augmentant considérablement leur volume attribué aux académies, et supprimant chaque année des postes. Au-delà des économies liées directement aux suppressions de poste, c'est aussi un moyen de rogner les salaires des enseignant·e·s : dès le milieu de carrière, la deuxième HSA est moins bien rémunérée qu'une heure de cours faisant partie des obligations réglementaires de service.

Cette mesure, présentée comme une augmentation de salaire, profite essentiellement aux hommes, qui perçoivent 51% de rémunération liée aux HSA de plus que les femmes.

Dans la même logique, la mise en place programmée des formations professionnelles durant les congés scolaires constitue une dégradation importante des conditions de travail en échange d'une indemnité dérisoire. Cela peut même conduire à une baisse de ressources si les personnels pour se rendre à ces formations doivent faire garder leurs enfants.



INÉGALITÉS SALARIALES FEMMES/HOMMES

Le gouvernement avait annoncé vouloir faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause du quinquennat. Comme pour le reste, Macron et son gouvernement communiquent sans jamais passer aux actes. Pire, en continuant sa politique de régressions sociales, la casse des services publics et la ruine du système de protection sociale, le gouvernement, comme les précédents, organise l'aggravation de la précarité des femmes. Cela a de graves conséquences notamment dans l'Éducation nationale qui est un des deux ministères les plus féminisés avec 72% de femmes. Les professeur·e·s des écoles sont 83% de femmes.

Assez d'inégalités salariales

Les travailleuses de l'Éducation nationale subissent le sexisme de l'institution dans l'évolution de leur carrière. Dans la Fonction publique, 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6% des hommes. Cela a des conséquences sur la rémunération et sur l'avancement.

Quelques chiffres soulignent les inégalités de salaires :

- Pour la retraite, au 31 décembre 2018, le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct pour les femmes était de 2 063 euros et de 2 449 euros pour les hommes ;
- En 2017, le salaire net mensuel moyen dans la fonction publique d'état est de 2 408 euros pour les femmes et de 2 785 euros pour les hommes.



Les salaires et calcul de pension

La contre-réforme des retraites, dont le projet n'est pas abandonné mais seulement reporté, creusera encore plus les inégalités.

Le projet de contre-réforme repose sur un changement majeur : le calcul de la pension sur l'intégralité de la carrière au lieu des 6 derniers mois pour le public et des 25 meilleures années pour le privé actuellement. Cela imposerait un taux de remplacement inférieur à 60% sur le salaire moyen de l'intégralité de la carrière ; c'est très inférieur aux 75% du dernier traitement dans la Fonction Publique ou des 25 meilleures années dans le privé. Ce changement de calculs a pour effets principaux de diminuer globalement les pensions et de pénaliser les carrières heurtées. C'est en particulier le cas des femmes, conduites à arrêter momentanément de travailler ou à se mettre à temps partiel pour assumer l'éducation des enfants.

Le gouvernement a pour projet d'ajouter un prétendu âge d'équilibre fixé initialement à 64 ans, amené à reculer encore pour les générations suivantes (jusqu'à 66 ans pour la génération 1987). Il faudra donc travailler encore plus tard pour ne pas subir de décote.

La division sexuelle du travail dans l'Éducation nationale

La sociologue Danièle Kergoat la définit comme la forme de division du travail social découlant des rapports sociaux entre les sexes : « elle a pour caractéristiques l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc...) ».

Elle a des conséquences concrètes sur les personnels féminins en ce qui concerne les disparités d'avancement, de salaires, d'affectations, de souffrance au travail, et de précarité.

Ainsi, les personnels d'encadrement sont, proportionnellement, majoritairement des hommes. Le personnel de direction de l'administration centrale du ministère de l'Éducation nationale comprend 52 % de femmes.

De plus, plus le public auquel on s'adresse est jeune plus la profession est féminisée. Ainsi 83% des enseignant·e·s du primaire sont des femmes alors qu'elles ne sont que le

tiers des effectifs des enseignant·e·s à l'université. Or le salaire des enseignant·e·s du supérieur est en moyenne plus élevé.

Les femmes toujours en première ligne face aux crises

Dès la fin du confinement du printemps 2020, les agent·e·s d'entretien ou administratif·ve·s, les AED et les AESH, qui sont le plus souvent des femmes, ont dû et doivent encore parfois faire face à des pressions hiérarchiques tentant de les obliger à venir sur leur lieu de travail même lorsqu'elles sont exposées à un risque de contamination évident. En effet, quand les équipements de protection (gel, gants, masques) manquent, elles doivent tout de même assurer leurs missions qui peuvent les mettre en situation très précaire face au virus.

De plus, les femmes doivent faire tenir de multiples journées en une. Ainsi, elles effectuent la majorité du travail domestique pour lequel elles ne perçoivent bien sûr aucune rémunération. Elles ont dû et doivent encore gérer la vie quotidienne du foyer. Selon une étude de l'Insee effectuée en 2012, les femmes font 72 % des tâches ménagères et prodiguent 65 % des tâches parentales hors période de confinement.

Ces pourcentages ont augmenté dans la situation de crise comme l'a prouvé l'enquête commandée par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations sur "l'impact du confinement sur les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de répartition des tâches au sein des foyers". Cela a exposé les femmes à une forte augmentation de la charge mentale. Les femmes sont aussi les principales pourvoyeuses d'aide aux personnes âgées qui leur sont proches. Or, on sait que cette catégorie de population est particulièrement vulnérable à la Covid-19.

L'égalité professionnelle : qu'est-ce qu'on attend ?

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit l'élaboration d'un plan obligatoire qui devait

être effectif en décembre 2020. L'employeur doit mettre en place des mesures concrètes pour résorber les écarts de salaires entre femmes et hommes, notamment en travaillant sur "l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle". Or en l'absence d'un service public de la petite enfance efficace, c'est trop souvent aux femmes qu'incombe la responsabilité de prendre un congé parental ou de travailler à temps partiel. Cet état de fait a bien sûr de lourds effets sur la rémunération. Pour l'instant aucune mesure n'a été prise pour mettre en œuvre ce projet.



LES REVENDICATIONS DE SUD ÉDUCATION CONCERNANT LES SALAIRES

Pour SUD éducation, l'urgence est à l'augmentation des salaires pour l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. Voici quelques-unes des orientations principales défendues par SUD éducation concernant cet enjeu majeur de nos combats à venir.

Ce sont les salaires qui doivent augmenter, pas les primes ni les indemnités.

Pour SUD éducation, l'enjeu principal de la question des rémunérations, c'est celui de l'augmentation des salaires, c'est-à-dire du traitement brut, et donc des indices composant la grille salariale de votre corps si vous êtes titulaire. Les primes et indemnités, cela permet d'augmenter la somme reçue à la fin du mois, mais ce n'est pas du salaire.

Quelle est la différence ? Le traitement brut fait l'objet d'un certain nombre de prélèvements destinés à financer les différentes caisses de sécurité sociale : c'est que l'on appelle les « cotisations sociales ». Elles nous permettent de bénéficier du paiement des jours de congés (voir guide CMO-CLM-CLD), de la retraite et de l'assurance-chômage (c'est-à-dire des différentes branches de la protection sociale).

À l'inverse, les primes et indemnités sont moins sujettes à cotisations. Les augmenter est évidemment moins cher pour l'employeur que d'augmenter les indices. On ne peut donc s'en contenter, car cela ne se répercute pas sur nos droits en termes de protection sociale. De plus, les primes et indemnités diverses servent souvent à faire accepter une charge de travail accrue ou des conditions de travail dégradées.

Pour SUD éducation, même s'il ne s'agit pas de cracher sur des primes et indemnités dans une période de paupérisation des personnels de l'Éducation nationale, la revendication doit être claire : augmenter les salaires !

Il faut augmenter les salaires en tendant vers l'égalité salariale

Les traitements bruts sont calculés en multipliant l'indice correspondant à son échelon dans la grille de son corps par un coefficient multiplicateur, le point d'indice. Il y a plusieurs raisons de critiquer la nature de ce calcul :

- d'une part, la raison d'être du point est de permettre aux grilles salariales de suivre l'évolution des prix à la consommation, car la modulation de la valeur du point permet de jouer sur la totalité des grilles salariales de la Fonction publique. Dans les faits, c'est surtout un moyen de paupériser les personnels : dans la Fonction publique, ils sont ainsi gelés depuis 2010, alors que dans le même temps l'inflation a poursuivi son chemin (voir chapitre 1).
- d'autre part, il s'agit d'un coefficient multiplicateur. De ce fait, les écarts sont plus grands entre les indices élevés (en fin de carrière et dans les corps mieux rémunérés) qu'entre les indices bas (en début de carrière et dans les corps plus faiblement rémunérés). Augmenter le coefficient multiplicateur revient ainsi à augmenter tout le monde, mais davantage les personnels bénéficiant d'un indice élevé que les personnels bénéficiant d'un indice faible.

C'est pour cela qu'à SUD éducation, même si nous dénonçons évidemment le gel du point d'indice, nous revendiquons une augmentation des salaires inversement proportionnelle. Cela signifie que si l'ensemble des personnels doivent voir leur rémunération augmenter, l'augmentation doit être plus forte pour les indices plus bas que pour les indices élevés.

Une telle augmentation aurait le mérite de tendre vers l'égalité salariale, ce à quoi nous aspirons en tant de syndicat de transformation sociale luttant pour une redistribution des richesses plus juste.

Les revendications immédiates de SUD éducation

- un salaire minimum porté immédiatement à 1700 euros net
- 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,
- l'abrogation de toutes les journées de carence en cas d'arrêt-maladie pour tous les statuts
- Pour un remboursement intégral des frais de déplacement des personnels dans le cadre de leurs missions, suivant le barème fiscal
- Contre la défiscalisation et la désocialisation des heures supplémentaires
- Contre le dispositif RIFSEPP et toutes les primes au mérite
- Contre le gel du nouveau du point d'indice
- Pour l'extension de la prime REP-REP+ à tous les personnels



LIRE SA FICHE DE PAYE

Les fiches de paie des personnels sont numériques depuis 2019. Elles sont produites et conservées par la Direction générale des finances publiques. Pour les consulter, il suffit de se rendre à l'aide de ses identifiants sur le site ensap.gouv.fr.

1. Traitement brut : rémunération versée par l'employeur, hors primes et cotisations patronales. Les déductions s'appliquent à ce montant.

2. Retenue Pension civile : cotisation sociale retraite (partie salarié·e)

3. ISAE : exemple de prime. Ici, c'est l'Indemnité de suivi et accompagnement des élèves. Versée aux personnels enseignants du premier degré.

4. CSG (déductible et non déductible). Contribution sociale généralisée. Entre impôt et cotisation sociale, ce prélèvement pèse sur les salarié·e·s et non l'employeur.

5. CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Impôt servant à financer les exonérations de cotisations sociales du patronat.

6. Cette indemnité vient compenser la hausse de la CSG qui n'a pas été suivie par une hausse de salaire.

7. Cotisations patronales : part de notre salaire versée directement par l'employeur aux différentes caisses mutuelles (allocations familiales, maladie, accident du travail, retraite, retraite complémentaire, transport...). Pour la complémentaire retraite, une part est versée par les salarié·e·s.

8. Une partie des primes est retirée du salaire pour augmenter la part des cotisations sociales.

9. Les personnels adhèrent souvent à la complémentaire santé MGEN. Le montant est retiré directement du salaire.

10. Retrait de salaire pour service non fait ou grève.

11. Le revenu net touché.
12. Le montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source.
13. La somme effectivement virée sur le compte bancaire.
14. Échelon dans le grade (conditionne l'indice).
15. Indice : conditionne le revenu brut versé.

Mensuel brut

A chaque échelon correspond un indice majoré. Pour obtenir le montant de votre traitement brut mensuel, il faut multiplier votre indice majoré par la valeur du point d'indice : 4,85 € (annonce été 2022) .

Le gouvernement a annoncé un nouveau gel du point d'indice qui n'évolue donc plus en fonction du coût de la vie depuis 2010 (hormis un dégel de 3 centimes en 2016).

Généralement en début de carrière on commence à l'échelon 1.

Le traitement brut sera de : $390 \times 4,85 = 1891,5$ (valeur du point d'indice annonce été 2022)

Mensuel net

Il s'agit du traitement brut auquel on ajoute les éventuelles primes et indemnités, et soustrait tous les prélèvements obligatoires.

Les retenues obligatoires

Pension civile : 11,1 % du traitement brut. C'est votre contribution au régime de retraite de la Fonction Publique.

RAFP : Retraite additionnelle de la Fonction Publique. C'est une retraite complémentaire alimentée par le prélèvement de 5 % sur les primes et les indemnités.

CSG et la CRDS : La CSG est votre contribution à la Sécu Sociale, tandis que la CRDS est votre participation à la résorption de son déficit. 9,7% du traitement.

PRIMES ET INDEMNITÉS

L'ISOE (2nd degré) ou ISAE (1^{er} degré)

C'est l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves. Comme c'est une indemnité, elle ne compte pas dans le calcul des pensions de retraite. Son montant annuel est de 1214 euros mais elle est versée mensuellement au prorata du temps de service effectif.

ISOE part modulable (professeur·e principal·e)

Les montants exprimés sont bruts.

La part variable dépend du niveau que l'on suit en tant que professeur·e principal·e.

6e, 5e et 4e : 1 245,84 €

3e, 1^{re} année de CAP / BEP / 2^{des}, 2^{de} 1^{re} Tle Bac pro : 1 425,84 €

1^{re} et Tle LGT, autres classes de bac pro : 906,24 €

L'Indemnité de fonction

Elle est réservée aux CPE (à la place de l'ISOE) - 1 450 € annuels bruts.

L'Indemnité de sujétion spéciale

Réservée aux PLP et aux PEPS enseignant en voie pro ayant 6 heures de service devant des classes de CAP et/ ou de première et terminale bac pro - 400 € annuels bruts. C'est le/la chef-fe d'établissement qui saisit les personnels bénéficiaires.



L'Indemnité de sujétion particulière

Réservée aux Professeur·e-s documentalistes (à la place de l'ISOE) : 1000 € annuels bruts.

Les primes REP et REP+

Il s'agit d'une prime annuelle qui reconnaît la difficulté du travail en zone d'éducation prioritaire.

Votre établissement est en REP : 1734 €

Votre établissement est en REP+ : la prime se décompose dorénavant d'une part fixe de 5114 € et d'une part modulable de 702 € "visant à reconnaître l'engagement professionnel collectif des équipes en établissement et en école" (circulaire du 30 juin 2021). SUD éducation dénonce l'objectif managérial à l'oeuvre dans la distribution de cette part modulable.

La prime d'équipement informatique

Elle est versée en une fois : 176 € bruts / an

La prime d'attractivité

Elle est versée aux titulaires entre le 2e et le 7e échelon.

La prime d'attractivité est versée aux titulaires entre le deuxième et le septième échelon.

Échelon	Montant annuel brut
7e échelon	500 €
6e échelon	500 €
5e échelon	700 €
4e échelon	900 €
3e échelon	1 250 €
2e échelon	1 400 €

Tutorat

L'Indemnité de fonction de maître formateur ou chargé du tutorat des enseignants stagiaires : 1250 € par an.

L'Indemnité de fonction pour les formateurs académiques : 834 € par an.

L'Indemnité de tutorat pour :

- Stage d'observation ou de pratique accompagnée (SOPA) M1 : 150 € par stagiaire.
- Etudiant·e MEEF EN M2 : 300 €/stagiaire.
- AED en préprofessionnalisation (2 maximum) : 600 €/stagiaire.
- EAP (étudiant·e apprenti·e professeur·e - 2 étudiants maximum) : 600 €/stagiaire.
- Contractuel·le (2 maximum) : 600 €/stagiaire.
- Stagiaire en formation CAPPEI (2 maximum) : 500 à 700 €/stagiaire.

Montant des HSA

La première heure supplémentaire année davantage rémunérée. Les HSA sont annuelles, mais versées fractionnées sur neuf mois. Grille version revalorisation été 2022.

	Montant brut 1ère HSA	Montant brut 2de HSA
PE classe normale	1223,75	1119,78
PE hors classe	1346,12	1121,76
Certifié / PLP classe normale	1427,69	1189,75
Certifié/PLP hors classe	1570,47	1308,72
Agrégé classe normale	2062,98	1719,15
Agrégé hors classe	2269,28	1891,06

Montant des HSE

Les HSE sont payées en fonction des heures effectuées, à l'heure. Grille version revalorisation été 2022.

	Montant brut HSE
PE classe normale	35,4
PE hors classe	38,94
Certifié / PLP classe normale	41,3
Certifié/PLP hors classe	45,44
Agrégé classe normale	59,68
Agrégé hors classe	65,66

Remboursement des frais de déplacement

Les personnels peuvent bénéficier d'un remboursement des frais de déplacement lorsqu'ils/elles sont affecté·e·s à temps plein dans leurs établissements et que le lieu de la formation se situe dans une commune différente de leur établissement (résidence administrative) ou de leur résidence familiale.

Il existe deux possibilités qui ne sont pas cumulables :

- soit l'IFF (Indemnité Forfaitaire de Formation) de 1000€ par an, versée mensuellement ; cette dernière ne prend pas en compte les situations individuelles de chaque stagiaire et peut donc être moins intéressante que la seconde option.
- soit le remboursement des frais de déplacement basé sur une indemnité kilométrique (tarif kilomètre SNCF classe 2) dont il est possible de demander le versement en avance (art 3 du décret 2006-781). Et si votre chef·fe de service vous l'accorde, vous pouvez être remboursé·e des frais de parking et de péages (art 10 du décret 2006-781). Cependant,

pour en bénéficier, vous devez absolument envoyer un courrier/mail à la DAFL (Division des affaires financières et logistiques) de votre rectorat indiquant que vous renoncez à l'IFF (attention après le premier versement de l'IFF vous ne pourrez plus demander ce remboursement) et pour obtenir l'autorisation d'utiliser votre véhicule personnel.

Attention : Pour pouvoir bénéficier du remboursement de vos frais de déplacement, il faut que tous ces trois lieux soient distincts (commune du lieu de formation; commune du lieu d'affectation -école ou établissement; commune de résidence familiale). De plus, dans la loi sont considérées comme une et même commune : la commune et les communes limitrophes desservies par des transports publics de voyageurs. A savoir que les académies jouent sur une lecture plus ou moins stricte et peuvent décider d'accorder ces remboursements.

Il existe également aujourd'hui le forfait mobilité durable, à hauteur de 200 euros par an pour les personnels faisant le choix d'un transport "alternatif et durable" (vélo, covoiturage) mais non cumulable avec le remboursement des transports en commun.

Le montant du « forfait mobilité durable » et le nombre minimal de jour prévus par le décret sont réduits de moitié au titre des déplacements réalisés en application du présent décret, soit 50 jours d'utilisation d'un vélo ou du covoiturage et 100€ de forfait.

Nota bene : *en tant que stagiaire en formation initiale, vous ne pouvez pas bénéficier des frais d'hébergements et de restauration.*

Le remboursement forfaitaire des frais de santé

Le remboursement forfaitaire des frais de santé entre en vigueur à partir du 1er janvier 2022, il est de 15 € par mois pour tous les personnels. Il s'agit d'un dispositif transitoire destiné à être remplacé à terme par un remboursement à 50% de la complémentaire santé.



Fédération des syndicats SUD éducation
31 rue de la Grange aux Belles, 75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
Courrier électronique : fede@sudeducation.org

Version du guide : septembre 2022