

# Personnels méprisé·es, département abandonné : En grève le 26 janvier

Le ministre Blanquer a annoncé en grande pompe une augmentation de 400 millions d'euros (soit 29 euros bruts mensuels par agent-e) pour les personnels de l'Éducation nationale inscrite dans le projet de loi de finances 2021. C'est une somme dérisoire rapportée aux plus de un million cent-trente-mille personnels dans l'Éducation nationale. Alors que les salaires stagnent voire baissent depuis de nombreuses années, l'heure est à la mobilisation pour imposer de réelles augmentations de salaires sans une nouvelle dégradation de nos conditions de travail.

## Un salaire qui baisse

Le salaire des personnels de la Fonction publique (titulaires ou contractuel·les) 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 5<sup>e</sup> échelon (indice 476) est plus bas de 551 euros bruts constants !

Dans le même temps, certain·es agent·es 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.

## Des inégalités salariales femmes / hommes qui persistent

Le salaire net des enseignantes est 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 ré-

munération liée aux HSA de plus que les femmes. De plus, les femmes sont plus souvent contraintes de prendre en charge la garde des enfants et sont bien plus souvent à temps partiel.

## Crise sanitaire : l'éducation abandonnée

Dans le même temps, l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale se retrouvent confronté·es à une charge de travail en forte hausse et des conditions d'exercice compliquées par la situation sanitaire et la gestion chaotique et improvisée qui en est faite. Alors que nous savions depuis le premier trimestre 2020 que nous allions devoir vivre longtemps avec le virus, rien n'a été anticipé pour la rentrée et le protocole sanitaire a même été assoupli pendant l'été! Les dotations des éta-

blissements restent très insuffisantes pour appliquer un réel protocole sanitaire et le ministère reste sur son idée d'en terminer mi-janvier avec les dédoublements imposés par la grève dans les lycées alors même que la situation reste critique. Au contraire il faut étendre cette mesure aux collèges qui le réclament et appliquer au plus vite le plan d'urgence réclamé depuis juin par SUD éducation.

# Le 26 janvier

# en grève

## Un plan d'urgence pour le 93

Ce plan d'urgence devra être spécifiquement renforcé dans le 93. Si la Seine-Saint-Denis a été frappée de plein fouet par l'épidémie il s'agit également de rattraper des années de retards en moyens. Les 3000 postes acquis par le mouvement de grève reconductible de 1998 ont été progressivement rognés : par la hausse démographique, par les suppressions de postes des années Sarkozy et la remise en cause des seuils, des heures 93. Il faut injecter les moyens humains pour permettre de faire redescendre le H/E et ainsi baisser les effectifs par classe, mais également garantir un réel en-

cadrement en créant et en pourvoyant des postes de vie scolaire, d'AESH, d'administratif-ives, de personnel-les techniques, et médico-sociaux-ales (assistance sociale, infirmerie, psychologue). Enfin la Région et le Département doivent recruter des agent-es techniques. Ces créations de postes sont indispensables à la mise en place des dispositifs de prévention et d'aide et à la prise en charge des élèves de notre département, à la lutte contre la difficulté et l'échec scolaire et à la prise en charge des élèves en situations de handicap.



## 2021 : moyens en baisse

Les moyens annoncés par le ministre vont dans le sens d'une dégradation des conditions d'accompagnement des élèves : pas de création de postes d'enseignant-e-s spécialisé-e-s pourtant nécessaire dans le 1<sup>er</sup> degré et 86 suppression de postes dans le second degré dans l'académie. Ces postes supprimés seront remplacés par 2502h supplémentaires : cela signifie moins de personnels et une charge de travail supplémentaire !

Imposons dans chaque école, collège et lycée les créations de postes nécessaires !

## Ensemble revendiquons :

**Pour SUD éducation, il est urgent d'obtenir satisfaction sur les revendications immédiates :**

- l'indexation des salaires sur l'inflation pour garantir le maintien du niveau de vie des personnels ;
- l'intégration des primes et indemnités au salaire ;
- une augmentation significative des salaires, d'autant plus forte que le salaire de l'agent-e est bas, pour réduire les inégalités salariales.
- Un vrai protocole sanitaire
- Un plan d'urgence

**SUD éducation revendique également dans le cadre du projet d'égalité salariale qu'elle porte : avec l'Union syndicale Solidaires, une augmentation du Smic à 1700€ nets et la titularisation sans condition de concours ni de nationalité à temps plein de tous les personnels contractuels de l'Éducation nationale.**

## Le Grenelle : une arnaque

La montagne de milliards d'euros évoquée par Blanquer durant le mouvement sur les retraites accouche d'une souris de 400 millions d'euros, essentiellement consacrée à des primes.

**Une "prime d'attractivité" qui ne concerne qu'une minorité de personnels**

Le ministre prévoit une "prime d'attractivité" versée entre l'échelon 2 et l'échelon 7 de la classe normale aux enseignant-e-s titulaires, CPE et PsyÉN. Son montant sera dégressif, de 99€ nets mensuels environ à l'échelon 2 à 35€ à l'échelon 7. Cette prime sera déclinée pour les enseignant-e-s contractuel-le-s avec un montant plus faible encore. Les AED, AESH, personnels administratifs et enseignant-e-s stagiaires dont les salaires sont les plus bas se trouvent exclus du versement de la prime.

**Des mesures catégorielles dérisoires**

Le ministre prévoit d'autres mesures catégorielles dérisoires, comme la préembauche de la prime exceptionnelle de direction au lieu d'augmenter massivement les décharges de direction et d'embauche des aides administratives, et une augmentation minimale du taux de promotion à la hors-classe des enseignant-e-s, de 17 à 18 %.