

SALAIRES :

À quand de vraies augmentations?

Après des années de gel du point d'indice et alors que l'inflation remonte à un niveau historique, la rémunération de la très grande majorité des personnels du service public d'enseignement supérieur et de recherche connaît un réel décrochage.

Ce ne sont pas les dispositifs de primes inégalitaires (RIFSEEP et RIPEC) ni les repyramidages au bénéfice d'une minorité qui vont permettre à l'ensemble des personnels d'accéder à un revenu décent.

SUD éducation fait le point sur les mesures ministérielles et porte des revendications pour la revalorisation de nos salaires.



De la LPR et son protocole "carrière et rémunération" aux repyramidages

quelles évolutions salariales?

La nouvelle orthodoxie ministérielle refuse toute augmentation dite indiciaire (c'est-à-dire du point d'indice et donc du traitement des fonctionnaires) au profit de seules augmentations dites indemnitaires, c'est-à-dire passant par des systèmes de primes inégalitaires et souvent individualisées.

Les BIATSS titulaires ont été les premiers à en faire l'expérience sous la forme du RIFSEEP. Un tel système est étendu par le régime indemnitaire des enseignantes-chercheuses (EC) et enseignants-chercheurs (RIPEC) prévu par le protocole carrière et rémunération qui accompagne la LPR. Celui-ci prévoit également des opérations de repyramidage (c'est-à-dire d'avancement dans le corps supérieur), destinées à une minorité de collègues de la filière

ITRF et de MCF, qui donnent un point déterminant aux chefs de service et aux directions d'établissement dans les perspectives de promotion.

A travers ces dispositifs, **le ministère mise sur les primes et les promotions accordées à quelques titulaires pour ne pas s'engager dans une revalorisation salariale d'ensemble.**

Alors que Macron annonce un report de l'âge de départ à la retraite à 65 ans et donc une augmentation de la durée de cotisation, la question du salaire et donc des cotisations salariales est aujourd'hui centrale. Nos revenus, ce sont nos salaires!

Une politique salariale pour combattre les inégalités

Dans le cadre de la LPR et du protocole qui l'accompagne, tou-te-s les EC ont bénéficié d'une première augmentation de leur prime statutaire mais une petite minorité va pouvoir cumuler jusqu'à 30 000 € annuel de primes (sans compter les éventuelles PEDR maintenues de droit et les heures complémentaires accordées contre l'exercice de certaines fonctions), ce qui accroît encore les inégalités au sein d'un même corps et plus largement entre les personnels de l'ESR: rappelons que le salaire net médian des BIATSS contractuel-le-s tourne autour de 1450€ et que les enseignant-e-s contractuel-le-s se voient souvent proposer des contrats à temps partiel rémunérés 800 euros par mois.

Chez les personnels BIATSS, les femmes représentent plus des 2/3 des catégories B et C et sont sur-représentées parmi les personnels travaillant à temps partiel. Chez les enseignant-e-s, les heures complémentaires profitent essentiellement aux hommes; alors que les femmes sont plus souvent contraintes de prendre en charge la garde des enfants et sont bien plus souvent à temps partiel. **L'égalité salariale et la lutte contre la précarité sont pourtant des enjeux essentiels de l'émancipation des femmes.**

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.

Un revenu décent d'au moins 2000 € bruts

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. La valeur du point d'indice a baissé comparativement à l'inflation de près de 34% entre 1995 et 2021. En 2022, l'inflation risque d'atteindre 4%. Ceci rend populaire la revendication du point d'indice. Cependant, une simple augmentation du point d'indice aura pour conséquence d'augmenter bien davantage les hauts revenus que les bas salaires dans l'enseignement supérieur.

Il faut au contraire tendre vers l'égalité salariale. **C'est pourquoi il faut une augmentation générale des revenus inversement proportionnel aux revenus actuels pour garantir à tou-te-s les collègues, précaires y compris, un revenu décent d'au moins 2000 € bruts.** Il faut donc une refonte des grilles indiciaires des agent·es, pour garantir que plus les salaires sont faibles, plus ils seront augmentés. Il faut garantir par ailleurs que les précaires bénéficient de la même grille pour leurs salaires, tenant compte de toute leur ancienneté professionnelle.

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;
- Réintégrer dans le salaire toutes les primes : fin du RIFSEEP et du RIPEC
- Contractualiser toutes et tou·tes les doctorant·es qui le souhaitent
- Un remboursement intégral des frais de déplacement des personnels dans le cadre de leurs missions, suivant le barème fiscal;
- A travail égal, salaire égal : en finir avec les inégalités entre les femmes et les hommes, et entre contractuel·les et titulaires

éducation
Sud
Union
syndicale
Solidaires