

# Pour une vraie rénovation du bâti scolaire

Les récents épisodes caniculaires, ainsi que la tempête qui vient de s'abattre sur le département, ont rappelé le retard pris par l'Éducation nationale dans sa reconversion face à l'urgence écologique. Le ministre vient de rappeler que les vieux réflexes politiques sont toujours de mise : il y aura des préférences dans ses priorités à savoir que ce sont les établissements qui se sont engagés dans une démarche d'autoévaluation et d'innovation pédagogique, ou qui ont construit un projet dans le cadre du conseil national de la refondation, qui passeront avant les autres.

Le discours est implicite mais limpide, seul-es les enseignant-es qui s'investissent au-delà du travail pour lequel iels sont recruté-es auront droit à la rénovation du bâti. Ce ne peut être qu'une récompense pour les collègues qui répondront

## Combien de degrés dans la classe ?

Ou pour poser la question différemment, existe-t-il une limite haute ou basse de température pour les salles de classe ?

L'an dernier, face à la crise des prix de l'énergie, Madame 49.3, notre première ministre, a donné pour consigne : pas plus de 19° dans les bâtiments. Certain-es de nos collègues aimeraient bien les atteindre... mais les passoires thermiques que sont trop d'établissements scolaires ne permettent souvent pas d'y arriver, en cette saison, et on gèle dans certaines classes. À l'inverse, les début et fin d'année scolaire sont souvent l'occasion de voir le thermomètre battre des records à la hausse.

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), reprenant la Norme NF EN ISO 7730, un environnement de travail est considéré comme trop froid à partir d'une température de l'air inférieure à 18°C et trop chaud au-delà de 30 °C pour une activité de bureau et de 28 °C pour un travail physique.

Mais il n'existe aucun texte réglementant une bonne ambiance thermique sur les lieux de travail, et à fortiori dans les établissements

positivement aux sollicitations ministérielles du moment. Tous-tes les autres qui se battent au quotidien pour faire vivre le service public d'éducation devront faire avec des environnements thermiques insupportables et dans des locaux en voie de délabrement. Rénover les passoires thermiques, désamianter, lutter contre les expositions au radon, relèvent de la mission du ministère et non d'une énième mise en concurrence des "bon-nes" et des "mauvais-es élèves" que nous serions et qui vaudraient aux un-es des bons points et aux autres des conditions matérielles de misère.

Nous dénonçons cette politique du ministère et l'instrumentalisation du projet du conseil national de la refondation pour justifier son inaction. Les défis qui traversent le service public d'éducation et la société nécessitent de l'ambition ministérielle, l'Éducation nationale doit garantir la santé et la sécurité de tous-tes les élèves et de tous les personnels !

scolaires. Cette absence de cadre se double d'une ambiguïté majeure : si notre employeur est responsable de notre santé et sécurité au travail, il ne gère pas les locaux scolaires, dont la charge est aux collectivités territoriales.

Des outils sont à notre disposition, notamment le Registre Santé et Sécurité au Travail qui doit être à disposition dans tous les établissements et sur le portail Toutatice et le CSA (ancien CHSCT).



BREST PPDC  
D.T. PR N° 029/23/089-AN

Déposé le 15/12/23  
A distribuer avant le 21/12/23

**P4**  
mo  
LA POSTE

Union Syndicale  
**Solidaires**

déc. 2023 numero 173

**Brest** 2 Rue Amiral Nielly  
29@sudeducation.org

**Quimper** 33 Av de la Libération  
02 98 05 12 93.

**Morlaix** Place Onésime Krébel  
site <http://sudeducation29.infini.fr>

## Salaires : comment sommes-nous payé-es?

### Mal, certes. Mais en détail?

Comme tous-tes les salarié-es, notre salaire net est le résultat du salaire brut et des primes moins les cotisations sociales. Comme tous-tes les agent-es de la fonction publique (d'État, hospitalière ou territoriale), notre salaire brut est conditionné par le point d'indice (sa valeur est de 4,92 € depuis le 1er juillet) multiplié par l'indice correspondant au corps, au grade et à l'échelon de l'agent-e (ces indications se trouvent en haut de la fiche de

GESTION POSTE		AFFECTATION		LIBELLE		SPECT	
		RECTORAT DPE9		CLG			
M.N.	NUMERO	CLÉ	PROF.	GRADE	EMBAIS	EDH	SECS OU
206				PROF. CERTIFIE CN	01	08	0547
CODE	ÉLÉMENTS			A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION	

paie):

Le corps de tous-tes les enseignant-es (de la maternelle à l'université) comporte aujourd'hui trois grades: la classe normale, la hors classe et la classe exceptionnelle. Chaque grade comporte plusieurs échelons, à chaque échelon correspond un indice multiplicateur du point d'indice.

S'ajoutent à ce salaire brut et fixe une ou plusieurs primes (ISOE et ISAE, direction, REP,...) et des heures supplémentaires (dans le second degré).

Pour obtenir le salaire net, on doit retrancher les cotisations sociales: retenue PC (pension civile = retraite), CSG (contribution sociale généralisée), CRDS (contribution au

remboursement de la dette sociale),...

La cotisation mutualiste et le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu figurent aussi sur la fiche de paie.

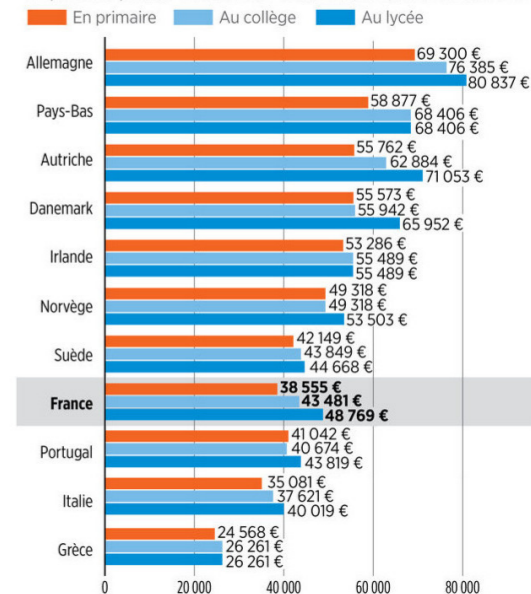
### Ceci étant dit, cela fait-il un bon salaire?

Clairement la réponse est non, quand on le compare dans le temps, avec d'autres fonctionnaires de même catégorie et avec le salaire des collègues européen-nes.

Comparatif avec nos collègues européens (sur la seule base du salaire, sans tenir compte des conditions d'accès ou d'exercice du métier) (source OCDE) :

#### Salaires des enseignants français par rapport aux autres pays

Salaires annuels moyens (primes et allocations comprises) des enseignants. En parité de pouvoir d'achat. Conversion du \$ à l'€ au cours de 2020.



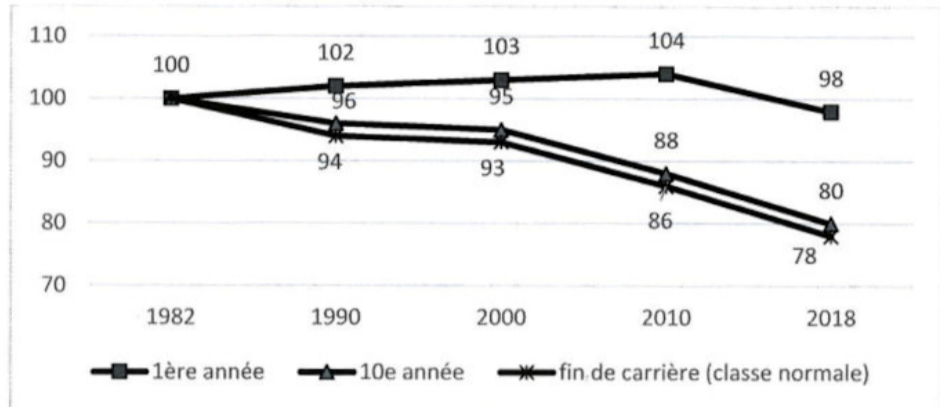
Directeur de la publication : Régis Thomas  
Imp par nos soins

Ce graphique comparatif a déjà été largement commenté. Il est clair que les pays du nord de l'Europe rémunèrent mieux leurs enseignant·es, que ciels du sud, la France se situant entre ces deux tendances, mais dans une fourchette très basse.

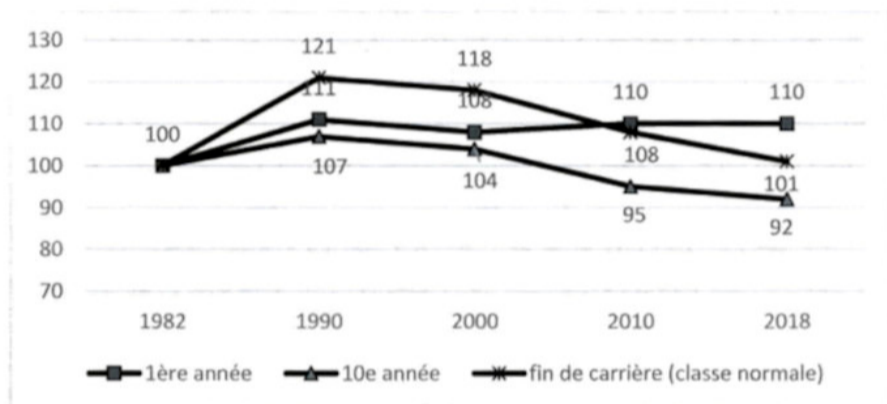
### Comparatif dans le temps: la chute de la rémunération

Voici trois évolutions des rémunérations pour trois corps de professeur·es (certifié·e, de lycée professionnel et des écoles) à trois moments de la carrière (début, 10 ans d'ancienneté et fin de carrière classe normale) de 1982 à 2018.

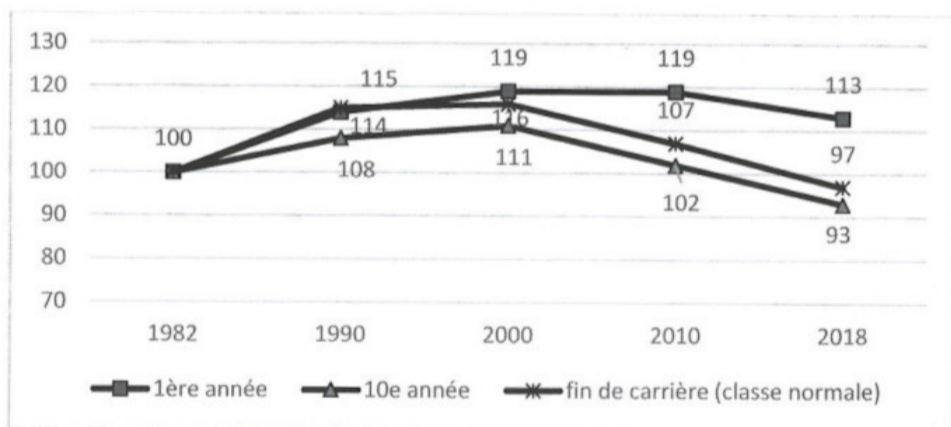
Professeur·e certifié·e:



Professeur·e de lycée professionnel:



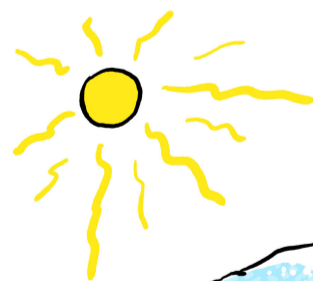
Instituteur·trice puis professeur·e des écoles:



- L'entrée dans la carrière: globalement, le salaire de début de carrière s'est amélioré au fil du temps, sauf pour les certifié·es après 2010. Cette amélioration des conditions d'entrée est due pour les PLP et les PE au changement des statuts des années 90 de PEGC et instituteur·trice à PLP et PE. La stagnation de la rémunération des PE et la baisse dans le secondaire ont trois causes: la fin de l'indexation du point d'indice sur l'inflation puis le gel du point d'indice (hors 2016) et la hausse des cotisations sociales.

- 10 ans de carrière: la chute de rémunération est spectaculaire pour les certifié·es, importantes pour les autres corps. Mêmes causes que pour les débuts de carrière.

- Fin de carrière: tous·tes perdant·es dans le secondaire, niveau bas au primaire. Alors qu'en valeur nominale les salaires semblent avoir augmenté (on gagne plus de brouzoufs en fin de carrière qu'en début), la



rémunération que l'on devrait atteindre en valeur absolue a baissé, toujours pour les mêmes raisons: gel du point d'indice, qui lié à l'inflation, cause une perte moyenne de 1% de rémunération par an, auquel s'ajoute la hausse des cotisations sociales. Un·e certifié·e au 11ème échelon gagnait 3589€ net en 1986 (13623 francs), 3006 € en 2011, 2780 € en 2018... (source: Salaires des enseignants: la chute, Bernard Schwengler, L'Harmattan, 2021)

Quels seront les effets du protocole «Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations» (PPCR) initié en 2017 et achevé en 2021? Des hausses nominales de salaire faibles, entre 0,1% et 3,8% selon les corps et les niveaux d'ancienneté, qui seront absorbées par l'inflation et la poursuite des hausses de cotisations sociales (Pension civile notamment). L'accès élargi à la Hors Classe et à la Classe Exceptionnelle ne semble pas améliorer le dispositif actuel, car le passage d'un échelon à l'autre a été rallongé, notamment en début de carrière (Classe Normale).

### Comparatif avec d'autres fonctionnaires de même catégorie

Le tableau ci-dessous montre les évolutions salariales de divers·es fonctionnaires de catégorie A entre 1982 et 2009 (source INSEE):

Catégories socioprofessionnelles	1982	2009	Evolution
<b>1. Cadres non enseignants</b>	39 270 €	46 345 €	+ 18 %
Personnel de direction	76 524 €	85 493 €	+ 11 %
Magistrats	47 594 €	58 997 €	+ 24 %
Administrateurs civils	56 079 €	63 745 €	+ 13 %
Ingénieurs des grands corps	53 221 €	66 060 €	+ 24 %
Attachés et inspecteurs	33 240 €	40 044 €	+ 20 %
<b>2. Enseignants</b>	37 027 €	30 129 €	-19 %
Professeurs des universités	68 578 €	51 577 €	-25 %
Maîtres de conférences	41 349 €	34 188 €	-18 %
Professeurs certifiés et assimilés	32 869 €	27 688 €	-16 %

Alors que toutes les rémunérations des fonctionnaires non enseignant·es ont augmenté, celles des enseignant·es ont fortement baissé. Cela est dû à une particularité de la fonction publique: les primes. Pour certaines catégories de fonctionnaires, comme les inspecteur·trices par exemple, les primes peuvent représenter jusqu'à 50% de la rémunération! Très loin des 17% des professeur·es du secondaire et encore plus des 7% des professeur·es du primaire... Le nombre et le montant de ces primes ont fortement augmenté pour d'autres corps de fonctionnaires (toutes catégories confondues), pas pour les enseignant·es...

Ajoutons que les salaires du privé ont eux aussi suivi une courbe ascendante, tandis que les nôtres stagnaient ou baissaient, et le tableau est bien noir!

### Tous·tes perdant·es!

Moins bien payé·es que nos voisin·es, que les autres fonctionnaires de catégorie A, que les générations qui nous ont précédés, notre salaire s'est fortement dégradé au fil du temps, à coup de gels du point d'indice, de hausse des cotisations sociales.

La dernière réforme des retraites verra mécaniquement le montant des pensions à la baisse par rapport aux générations précédentes, en plus de rallonger le temps passé au travail.

Nous n'avons pas besoin de travailler plus pour gagner plus, comme nous le propose Macron, pâle ersatz thatchero-sarkoziste, avec son pacte pourri. Loin de résoudre la crise d'attractivité et de recrutement, ce dispositif stupide ne fera qu'individualiser les rémunérations et fracturer des collectifs de travail qui n'ont vraiment pas besoin de cela!

**Nous avons juste besoin de gagner plus et mieux.**