

L'ANNÉE 2025 NE DOIT PAS ÊTRE UNE ANNÉE NOIRE POUR LES SERVICES PUBLICS, LES USAGER-ES, LES AGENT-ES.

Les services publics et la protection qu'ils offrent à tou·tes les citoyen·nes sont un bien précieux qu'il faut défendre. Les attaques contre la fonction publique mettent en danger le contrat social sur lequel s'est construit la France. Nous devons toutes et tous nous mobiliser pour :

Face aux tensions internationales le président Macron a annoncé la réorientation du budget vers une économie de guerre, sans augmentation des impôts. Ajouté à d'autres déclarations de l'exécutif, de députés du centre et de la droite, ou d'économistes libéraux, tout laisse craindre une forme d'instrumentalisation du contexte international pour pousser l'agenda des réformes libérales.

Pour le SNES-FSU, ces choix seraient catastrophiques : sacrifier les services publics et les solidarités, en jouant la carte de l'opposition entre la défense, l'Éducation, les conquises sociales, l'environnement, la culture, conduirait à aggraver la crise sociale, politique et environnementale, ce dont profitera immanquablement l'extrême droite.

Refuser :

- le départ à la retraite à 64 ans pour pouvoir bénéficier du taux plein : les 64 ans doivent être abrogés
- la réduction à 90% du maintien de rémunération pour les trois premiers mois du congé maladie ordinaire (applicable dès le 1er mars 2025 avec rétroactivité sur la paie de juillet)
- le gel du point d'indice

Obtenir :

- l'abrogation de la réforme des retraites
- l'augmentation du point d'indice
- la fin de la stigmatisation des agent·es malades : 100% du maintien de rémunération, abrogation du jour de carence
- une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

Ces revendications concernent l'ensemble des personnels de l'Éducation Nationale, titulaires comme non-titulaires. Face à des gouvernements de plus en plus libéraux et poussant à l'individualisation des carrières et des rémunérations, il est urgent de changer de logiciel et de remettre au coeur du débat le sens et l'importance du statut ainsi que le collectif.

Le déclasserement des titulaires et la précarité des non-titulaires, en particulier AED et AESH, sont des réalités. Le ministère pousse l'ensemble des catégories à la recherche individuelle de solutions par le travail supplémentaires pour améliorer les rémunérations. Le SNES-FSU le dénonce et porte un autre modèle pour l'éducation et pour ses personnels, avec une rémunération juste et des conditions de travail améliorées, seules bases possibles pour un service public de qualité. Il nous faut le porter ensemble, en faire entendre la revendication à travers les mobilisations.

Le point d'indice : la base de nos rémunérations

Quels que soient notre statut ou notre catégorie, notre rémunération se calcule en multipliant l'indice détenu par la valeur du point d'indice. Celui-ci est désindexé de l'inflation depuis 1983. Pour retrouver une valeur qui aurait suivi l'inflation, il faudrait augmenter de 42% la valeur du point d'indice actuel. Les hausses de 3,5% en juillet 2022 et de 1,5% en juillet 2023 étaient une réponse insuffisante pour les agent·es de l'État dans un contexte de forte inflation.

Les primes, une fausse bonne idée

- Une prime d'attractivité, vraiment ? Elle est insuffisante pour rendre l'entrée dans le métier attractive (salaire équivalent à 1,17 SMIC) pour des étudiant·es à bac 5 ; elle conduit également à un tassement de la progression salariale (il faut 17 ans pour gagner 400€ de plus par mois)
- La GIPA, l'exemple type de l'absence de pérennité des primes : créée en 2008 et versée aux titulaires et non-titulaires dont le traitement brut indiciaire a moins augmenté que l'inflation sur les quatre dernières années, la GIPA a été brutalement supprimée en 2024 alors que cette « compensation » concernait de plus en plus d'agent·es
- Les primes peuvent être retirées à tout moment.

Le travail supplémentaire n'est pas une revalorisation

- Les rémunérations individualisées (HSA, HSE, pacte, IMP) affaiblissent le statut du fonctionnaire en le soumettant à la pression hiérarchique et au bon vouloir des chef·fes d'établissement.
- Elles constituent un travail supplémentaire, au-delà de nos obligations réglementaires de service, et non une revalorisation.
- Elles entraînent des inégalités entre les femmes et les hommes : les hommes consacrent en moyenne un temps 50% supérieur aux femmes à des rémunérations complémentaires facultatives. Les professeurs ont 17% d'HSA de plus que les professeures. Nos salaires d'aujourd'hui, sont nos pensions de retraite de demain. Les primes et les indemnités (dont le pacte) n'entrent pas dans le calcul de la pension de retraite

Seule une revalorisation indiciaire et une refonte des grilles permettent une augmentation de salaire sans contrepartie, sans arbitraire, prise en compte dans le calcul de la pension.

Par conséquent, le SNES-FSU défend les intérêts de toutes les professions qu'il représente et milite activement pour :

- Un corps de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH avec un temps complet pour 24h d'accompagnement
- Une grille indiciaire pour les AED et des facilités pour préparer les concours de la fonction publique
- Un plan de titularisation pour les professeur·es, CPE, PsyEn, non titulaires
- L'augmentation du point d'indice et son indexation sur la hausse des prix
- La révision des grilles d'avancement et l'ajout de points
- Une carrière parcourue sans obstacle de grade avec fusion de la classe normale et de la hors classe dans un nouveau grade de 11 échelons permettant l'augmentation des débuts de carrière et un avancement plus rapide et la classe exceptionnelle comme débouché de carrière pour toutes et tous
- Toutes et tous agrégé·es pour une diminution du temps de travail et une meilleure rémunération : plan d'intégration des certifié·es (y compris technologie et documentation), accès des CPE et PsyEn à la même échelle de rémunération avant des recrutements exclusivement couverts par l'agrégation avec des dispositifs permettant à toutes et tous les étudiant·es l'accès aux études.