



DECLARATION FSU – CTA DU 27 juin 2022

Madame le Recteur, Mesdames et Messieurs les membres du CTA,

La FSU souhaite rappeler l'urgence éducative dans laquelle sont placés les personnels et le service public d'éducation, au sortir d'une séquence électorale inédite qui ne peut déboucher sur un simple "changement de méthode".

- Il est urgent de redonner aux personnels, à travers leur représentation syndicale dans une conception paritaire et démocratique du service public, la place qui leur revient. En effet, une des leçons que l'on peut tirer de la séquence électorale qui s'est achevée, c'est que les citoyennes et les citoyens ont rejeté un exercice de pouvoir vertical, minimisant l'importance du débat dans le cadre du parlementarisme. Pour la FSU, ce rejet doit aussi conduire à revenir sur le refus de considérer les corps intermédiaires et donc à revenir sur la loi TFP de 2019. Dans le cas contraire, les consultations annoncées sur l'avenir de l'École ne pourront se dérouler que dans un climat d'autant plus tendu que nos collègues auront compris qu'il s'agit de légitimer de nouvelles obligations de service au lieu de revaloriser leurs carrières et d'améliorer leurs conditions de travail.

- Il est urgent de dégeler le point d'indice pour tenir compte d'une inflation qui, selon l'Insee, a atteint les 5,9 % en juin, et devrait atteindre les 7 % en juillet. Pourtant, les personnels attendent depuis le 14 mars 2022 et les annonces de l'ex-ministre Montchalin, de savoir à quelle hauteur se concrétisera ce dégel. En tout état de cause, c'est une revalorisation conséquente et visible que revendique la FSU. Mais nous demandons aussi des mesures d'urgence et sans contrepartie sur les grilles de rémunérations, notamment pour accélérer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Égalité qui ne peut être assurée dans les faits puisque le gouvernement n'y consacre que 0,25% de son budget. Il y va aussi de l'attractivité de nos métiers, mise à mal lors du précédent quinquennat : si des heures de cours ne devaient pas être assurées en début d'année, en particulier par des enseignant.e.s formé.e.s et diplômé.e.s, l'administration en portera l'entière responsabilité.

Dans le 1er degré, d'ores-et-déjà, la FSU dénonce les refus presque systématiques des temps partiels sur autorisation sous prétexte de "ressource enseignante insuffisante" dans le Nord. Le manque de moyens aurait dû donner lieu à une augmentation significative du nombre de places au CRPE et, a minima, à l'ouverture rapide de la liste complémentaire pour répondre aux besoins (remplacement, pondération en REP+, décharge de direction pour les écoles à moins de 4 classes).

Les nombreuses démissions, particulièrement chez les stagiaires, sont révélatrices du mal être des collègues et participent de la dégradation du service public d'éducation.

Au lieu de cela, les résultats du mouvement dans le Nord (28/06) sont extrêmement tardifs, ce qui provoque la désorganisation dans les écoles pour la rentrée (commandes,

répartition, etc...) et inquiète les collègues qui sont dans l'attente de leurs nominations. Pourquoi une telle différence d'un département à l'autre au sein d'une même académie?

- **Pour restaurer l'attractivité**, il faut urgemment prendre toute la mesure de l'augmentation des risques psycho-sociaux chez des personnels désabusés et écoeurés par un système ubuesque et générateur de souffrance. Nous sommes interpellés par des collègues inquiets et en colère, songeant à démissionner, quel que soit le moment de la carrière. D'autres agents en fin de carrière aspirent à faire valoir leurs droits à la retraite avant que la situation ne s'aggrave, encore. Les mêmes sont pris entre deux feux : partir vite pour fuir un métier qui finit de les épuiser ou rester pour s'assurer d'une indemnité décente.

Reconnaissons qu'au niveau académique, des efforts certains ont été faits suite à nos interventions, notamment concernant les examens. Mais nous constatons aussi que des consignes générales ne sont pas suivies d'effets : en lettres, la demande de décharge appuyée par l'inspection n'a pas mise en œuvre et des refus ont été opposés localement aux collègues : certain.e.s se trouvent devoir corriger, préparer l'oral, surveiller et faire cours simultanément.

Ce n'est pas là, l'idée que nous nous faisons, du traitement que doivent recevoir nos collègues titulaires du service public recrutés par concours national, ni l'idée tout court de la relation au travail souhaitée pour tous les agents qui y travaillent. Quel employeur responsable pourrait constater, sans réagir, que ses employés souffrent au travail ? Lequel les remplacerait par d'autres qui souffriraient davantage ? Bien sûr, il existe bien un "accompagnement de proximité" ... mais au terme de cette année nous constatons que la réactivité de l'Institution n'est pas la même, selon qu'elle est sollicitée par les collègues ou les personnels d'encadrement. Nous pointons également les délais de traitement des demandes de reconnaissance en Citis lorsque l'accident est en lien avec un motif RPS.

- **Il est urgent enfin de lutter contre les inégalités scolaires**. Dans le second degré, cela impliquerait de revenir sur les réformes du lycée et du bac, ainsi que sur Parcoursup. Ce que refuse d'emblée le Ministre, se contentant de proposer une option de mathématique à la fois "spécifique" et "intégrée" à l'enseignement scientifique. Une option qui, de fait détricote, les annonces du Président de la République lui-même. Cette lutte contre les inégalités sociales, et de genre, ne peut être improvisée ou marginaliser les personnels comme cela semble être le cas dans le Valenciennois où une expérimentation locale autour de la mixité et des sciences semble s'engager. Dans le premier degré, l'expérimentation "école du futur" présentée à Marseille ne correspond ni au choix des familles ni à celui des enseignant.es. Pour la FSU, c'est le triptyque contractualisation/autonomie/mise en concurrence qui doit être remis en cause au plus vite.

Concernant les personnels infirmiers, nous voulons évoquer le logiciel SAGESSE utilisé depuis de nombreuses années mais qui doit être remplacé par un nouveau logiciel appelé LIEN (Logiciel Infirmier E.N.) dès la rentrée de septembre 2022, malgré une demande de report par le SNICS FSU national.

Après un temps de formation de 2 jours avec une version pilote incomplète, nous constatons que LIEN ne répond ni aux besoins ni aux attentes des infirmiers pour remplacer SAGESSE.

Nous nous inquiétons sur la dotation en matériel informatique des personnels infirmiers, sur la sécurité de ce logiciel (informations en ligne, secret professionnel) sur le cadre législatif et réglementaire (partage de données, rôle propre des infirmières, administration des traitements dans le cadre juridique du BO de 2000).

Concernant l'ordre du jour et les AED

Est-il besoin de rappeler l'importance des AED pour notre service public d'Éducation ? Premiers contacts des élèves, ils sont à chaque crise placés en première ligne au sein des collèges, lycée et LP, et n'ont cessé de démontrer tout au long de la crise sanitaire leur engagement, et cela malgré la gestion calamiteuse de l'ancien ministre Blanquer. Pourtant, les réponses apportées ces dernières années à cette catégorie de personnels ne sont toujours pas à la hauteur des enjeux et de la nécessaire reconnaissance des personnels, comme en témoigne le nombre insuffisant de postes créés pour notre académie à la rentrée prochaine.

En ce qui concerne la reconnaissance des personnels, la FSU prend acte de l'article 10 de la loi du 2 mars 2022 qui ouvre la possibilité d'une CDIisation pour les AED. Cette mesure, qui répond aux attentes de certains personnels, a créé un important effet d'attente pour les personnels qui désespèrent de signer leur CDI et de voir les établissements scolaires commencer leurs recrutements pour la rentrée scolaire prochaine, faute d'informations ou de directives sur la question. En l'absence de parution du décret d'application avant la fin d'année, quelles sont les directives données aux établissements scolaires quant à la préparation de la rentrée et au renouvellement des équipes en place ?

Si le décret doit être mis en place pour la rentrée, il sera inacceptable pour la FSU que les personnels arrivés au bout de 6 ans de contrats soient exclus de cette CDIisation faute d'anticipation de la part de l'administration.

Par ailleurs, la FSU sera vigilante quant aux modalités de mise en œuvre, qui ne doit pas être calquée sur le modèle des PIAL.

La FSU tient à rappeler que si la CDIisation répond aux attentes de certains personnels, elle ne répond ni à la faiblesse de la rémunération, ni à la problématique des conditions de travail, d'exercice et de recrutement des personnels. La FSU continue d'exiger pour tous les AED une mise à plat et une diminution du temps de travail, le retour à un recrutement rectoral et une revalorisation urgente et sans contrepartie : aucun AED ne devrait être rémunéré au-dessous de 1850 euros pour un temps plein ! Il en va de la dignité des personnels, et de la considération apportée par notre administration pour leurs missions de service public.

Toujours sur la reconnaissance des AED, depuis 2014, la FSU, avec les autres organisations syndicales, exigeait le bénéfice de l'indemnité de sujétion spéciale pour les AED et les AESH exerçant dans un établissement de l'Éducation prioritaire. Lors de l'examen du budget 2022, le Ministre Blanquer refusait encore le traitement de ces personnels à égalité de ces personnels sur le plan indemnitaire. Il aura fallu un recours contentieux devant le Conseil d'État pour obtenir justice en avril. Mais à ce jour, les personnels demeurent plus que jamais (compte tenu de l'inflation et de l'absence de revalorisation) en attente de la publication du décret. Si pour la CDIisation, le ministère n'a pas de mal à accélérer les choses, force est de constater que quand il s'agit de mieux rémunérer ses personnels il sait prendre tout son temps.

La FSU exige le versement de la prime avec effet rétroactif pour les AED.