



DECLARATION FSU – CSA A DU 27 mars 2025

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

Pour commencer, la FSU manifeste le souhait que les échanges puissent continuer à se dérouler dans la plus grande courtoisie, dans le respect des organisations syndicales et des personnels que nous représentons et qui nous font confiance.

Les documents rédigés de façon extrêmement positive se heurtent aux réalités vécues par les collègues, quand ils ne constituent pas une forme de déni de l'engagement des personnels pour la cause du service public d'éducation, avec des mesures qui au lieu de relever le défi de l'attractivité, contribuent à dégrader nos métiers et à en éloigner les étudiant-es.

Concernant le plan de formation académique la FSU dénonce une nouvelle fois le choix académique du 100% hors face à face pédagogique suggéré initialement par le cadrage national.

D'autres académies ont choisi une autre application (conscient du rejet des collègues de ces modalités et du besoin de formation) et continuent de programmer des sessions sur temps scolaire.

Est-ce là donc le meilleur choix qu'a fait notre académie pour comme le précisent les orientations stratégiques du plan présenté ce jour: "Accompagner des stagiaires dans la durée, encourager l'engagement, favoriser la montée en compétences?". Permettez-nous d'affirmer l'inverse.

Concernant le plan égalité professionnelle 2024-2027, rappelons que le ministère a fait le choix de le diffuser dans sa communication aux personnels pour le 8 mars, avant même sa publication au BO ou un retour aux organisations syndicales sur la version définitive à l'issue des multiples GT. Mais les collègues savent mieux que quiconque que les actes sont plus forts que les déclarations. L'ampleur de la mobilisation de ce même 8 mars fait de cette journée la démonstration de la détermination à voir fixer des objectifs élevés en termes d'égalité femmes hommes et d'éradication des VSS, et aussi la nécessité pour le service publique d'éducation de mettre en place une réelle politique d'égalité filles garçons.

Concernant les leviers proposés, la FSU souscrit à l'engagement académique de former les personnels d'encadrement sur les questions d'égalité en terme de processus de recrutement, d'évaluation, d'accompagnement mais doit également inclure des temps de formation sur les VSS.

Concernant les écarts de rémunération le RSU met en évidence les écarts persistants, qui, nous le déplorons ne sont pas prêts de se résorber compte tenu des décisions ministérielles et du manque de moyens associés. Nous citerons deux exemples : dans le PNA proposer une mesure spécifique pour les personnels encadrant-es qui représente 0,8% des agentes du ministère mais ne rien prévoir pour les 135 000 AESH qui vivent toujours dans la précarité, c'est un mauvais choix. Augmenter la part indemnitaire dans la rémunération au détriment de la part indiciaire c'est encore un mauvais choix.

Alors avoir un plan égalité ambitieux c'est une chose mais les moyens et les actes c'est autre chose, les collègues ne sont pas dupes.

Le ministère a une lecture bien singulière de la crise d'attractivité puisque, si l'on en croit le préambule des LDG stratégiques ministérielles, c'est la rigidité des règles statutaires qui en serait la cause principale, ce que la FSU conteste fortement. La loi TFP a placé le recours au contrat au même rang que le recrutement de titulaires par concours, et c'est bien ce que prétendent organiser les LDG stratégiques ministérielles et les feuilles de route RH académiques au détriment d'une réelle volonté de revaloriser les métiers de l'Éducation et d'attirer plus d'étudiant-es, ce qui implique notamment le dégel et la revalorisation du point d'indice, la reconstruction des grilles indiciaires, des carrières pouvant être parcourues sans obstacle de grade, la déconnexion totale entre

l'avancement et l'évaluation professionnelle, la restauration de la GIPA, etc. La FSU restera totalement mobilisée sur ces questions et continuera de porter ses revendications.

Concernant les points à l'ordre du jour relatifs aux personnels administratifs, de laboratoires, de santé et sociaux.

Encore une fois, l'académie de Lille paie un lourd tribut à la politique de suppression de poste, véritable plan social qui ne dit pas son nom.

Les personnels administratifs, de laboratoires, de santé et sociaux sont exaspérés par le mépris et l'irrespect dont ils sont victimes de la part de leur propre administration.

Les collègues sont usés par les politiques menées ces dernières années.

Avec la diminution constante des moyens humains (suppression de postes depuis une dizaine d'années, non remplacement de nombreuses absences), on apprend très vite à travailler en mode dégradé avec une pression permanente et toujours dans l'urgence. C'est même devenu la règle aujourd'hui.

Il y a aussi la diminution constante des crédits financiers : c'est particulièrement visible ces trois dernières années, même si le phénomène n'est pas récent.

Nous en sommes aujourd'hui à ne plus pouvoir se chauffer ni s'éclairer toute l'année. Certains collègues doivent même venir avec leur propre matériel.

Depuis une vingtaine d'années, le nouveau management public est appliqué avec méthode et constance, dans le but de « rendre le service public plus efficace au bénéfice des usagers » en diminuant les coûts, bien entendu.

Si nous continuons à chercher vainement cette « amélioration du service public en qualité et en productivité », nous voyons se multiplier les situations de souffrance au travail, du simple mal-être à la mise en danger réelle.

On en vient ainsi à fixer des objectifs inatteignables en ne donnant pas les moyens et les outils pour y parvenir : le résultat est souvent l'échec, l'épuisement et une dévalorisation de soi.

Par l'imposition brutale de nouveaux outils informatiques inadaptés, voire catastrophiques, on pousse les personnels à l'épuisement et à perdre le sens de leur travail.

Nous ne manquons pas d'exemples récents avec Renoirh, anjaro, diaman, opale. Malheureusement, la situation continue à se dégrader.

Nous avons un objectif clair et partagé par la totalité de nos collègues : faire notre travail dans les meilleures conditions, assurer un service de qualité, retrouver le goût du travail collectif, être respectés et surtout faire cesser les souffrances.