sgen Cfdt:

DOSSIER DE PRESSE

L'ÉDUCATION : INVESTIR POUR L'AVENIR

Sommaire

Anticiper la continuité pédagogique en 2021-2022 3

Améliorer les conditions de travail des personnels 5

Investir dans l'éducation, un impératif pour préparer l'avenir 7

Augmenter le pouvoir d'achat des personnels 9

Anticiper la continuité pédagogique en 2021-2022

Maintenir les écoles, collèges et lycées ouverts à l'enseignement en présentiel malgré la pandémie est l'un des objectifs du Sgen-CFDT, car les élèves ont besoin d'éducation, d'enseignement. Cependant, cela ne peut se faire sans investissements, aménagements, adaptations de l'organisation scolaire qui sécurisent les élèves, les personnels et la société tout entière alors que l'épidémie de Covid-19 n'est pas derrière nous.

La logique du tout ou rien qui a prévalu jusqu'à très récemment, des consignes modifiées en permanence, des protocoles sanitaires successifs inapplicables — en particulier dans l'Éducation nationale — ont épuisé les personnels.

Le risque de rupture est proche et la nécessité de procédures claires et réalisables à l'échelle locale devient une urgence pour emporter l'adhésion de celles et ceux qui les déploient.

Le Sgen-CFDT continue de demander que les équipes bénéficient de temps de concertation suffisants pour préparer les plans de continuité pédagogique ; la réussite des élèves résulte en grande partie de l'organisation du travail qui leur est demandé et de l'accompagnement qui leur est offert. Cela ne s'improvise pas, mais se prépare collectivement.

La publication fin juillet 2021 d'un protocole de fonctionnement des établissements scolaires à quatre niveaux en fonction des indicateurs épidémiologiques est une avancée par rapport à l'année 2020-2021. Ce document acte que l'année scolaire ne sera pas normale, que les modalités de travail et d'étude pourront évoluer selon la situation sanitaire.

Le Sgen-CFDT juge cependant nécessaire que le gouvernement et le ministère de l'Éducation nationale, en lien avec les collectivités locales :

- précisent les modalités de prise de décision lorsque la situation sanitaire entrainera un changement de niveau du protocole et informent les personnels chargés de la mise en œuvre avant de communiquer en direction du grand public ;
- accompagnent l'évolution de la forme scolaire et des organisations pédagogiques tirant parti d'un usage pertinent du numérique éducatif au quotidien, et sans accroitre la charge de travail des personnels enseignants ;
- anticipent et accompagnent le fait que des personnels, des élèves et des étudiant·e·s seront absent·e·s parfois de manière récurrente, parce que « cas-Covid » ou « cas-contact » ;

- engagent les dépenses et investissements indispensables à la sécurisation des personnels, des élèves et des étudiant·e·s : travaux de réfection des fenêtres là où c'est nécessaire, installation de capteurs de CO_2 (le cas échéant de purificateurs d'air), fourniture ou financement de masques chirurgicaux (voire FFP2 selon le contexte d'exercice), amplification de la politique de tests ;
- renforcent les moyens de la médecine de prévention pour la prise en charge individualisée des personnels, eux aussi éprouvés par la situation sanitaire qui dure, et son impact sur leur travail ;
- décident d'un collectif budgétaire et de schémas d'emplois pour les prochains budgets afin de :
  - — créer des emplois ;
  - — procéder à des recrutements permettant d'améliorer l'encadrement des élèves et des étudiant·e·s dans un contexte où l'enjeu n'est pas tant de rattraper un temps perdu, mais bien de les accompagner davantage dans leurs parcours de formation.

Lors des échanges et réunions de suivi de la situation sanitaire, le Sgen-CFDT a fait de nombreuses propositions pour améliorer la sécurité dans les établissements afin d'en assurer l'ouverture dans de meilleures conditions malgré l'épidémie. Si l'on constate des avancées, la priorité éducative en période pandémique doit encore être traduite partout dans les faits.

Améliorer les conditions de travail des personnels

Le Sgen-CFDT réitère sa demande de collectif budgétaire et de schéma d'emplois pour les prochains budgets, avec non seulement la création de postes d'enseignant·e·s, mais aussi de postes de personnels de santé et de service social tant à destination des élèves qu'à destination des personnels.

En effet, les reprises devront être accompagnées ; la crise sanitaire et les confinements ayant pu entrainer une perte de confiance en soi.

On constate d'ailleurs que des élèves, collégiens ou lycéens demandent à redoubler ou dégradent leur projet d'orientation. Il est donc essentiel d'offrir un accompagnement de qualité et adapté qui nécessite la mobilisation de tous les personnels, qu'il s'agisse d'un accompagnement pédagogique, éducatif, psychologique, social ou médical.

Pour le Sgen-CFDT, la circulation du variant delta appelle la plus grande vigilance quant à l'organisation du service d'éducation et aux mesures pour les personnels vulnérables.

La prise en compte de l'ensemble des enjeux et des réalités de terrain est restée embryonnaire en 2020-2021, le niveau central se montrant incapable de percevoir et de comprendre les conditions de travail des personnels dans leur diversité. Le ministère se dit désormais ouvert à des adaptations du protocole aux réalités locales. Cependant, la rentrée s'effectue avec le même niveau de protocole sur tout le territoire métropolitain, malgré des situations épidémiques différentes ; et faute de travaux au cours de l'année 2020-2021, tous les établissements ne sont pas en mesure de mettre en œuvre tous les gestes barrières avec la même efficacité. Nous n'avons toujours pas de réponse à notre demande d'adapter le type de masque fourni aux personnels lorsqu'ils travaillent avec des élèves ne portant pas le masque.

Par ailleurs, faire fonctionner le système éducatif en période épidémique se traduit par une intensification du travail, d'autant plus mal vécue que le ministère ne priorise pas le travail et n'a pas obtenu de collectif budgétaire pour renforcer les équipes face à l'accroissement de la charge de travail. Cela renforce les tensions et l'épuisement des équipes : tout doit être fait malgré la crise, qu'il s'agisse de travaux informatiques de grande ampleur, comme la mise à jour du système de gestion des ressources humaines (SIRH), de la mise en œuvre de la réforme territoriale…

Les difficultés logistiques perdurent tant en ce qui concerne la fourniture d'équipements de protection de qualité — en nombre par ailleurs insuffisant —, que pour le déploiement des tests et auto-tests. Le décalage entre la communication gouvernementale et la réalité pour les agent·e·s reste profond.

Pour le Sgen-CFDT, le gouvernement doit améliorer la gestion opérationnelle de l'impact de la pandémie sur le service public d'éducation et de formation.

Pour les agent·e·s, le Sgen-CFDT exige :

- de nouvelles modalités de suivi et de gestion de la crise sanitaire et de ses conséquences sur le travail des personnels du service public d'éducation et de formation, pour en finir avec la logique du tout ou rien, et leur donner de la visibilité et de la sérénité. Il s'agit de donner aux personnels le pouvoir d'agir collectivement sur leur lieu de travail en fonction de leurs réalités professionnelles ;
- l'ouverture de négociations pour assurer la reconnaissance de l'engagement, de la surcharge de travail et des tensions subies par les agent·e·s depuis plus d'un an, dans un cadre plus juste et plus transparent que la prime 2020 ;
- l'ouverture rapide de négociations, dans le prolongement des négociations fonctions publiques, afin de passer enfin du travail à distance au télétravail : cadrage, mise en œuvre et organisation du travail — y compris formation et accompagnement des cadres à l'encadrement du télétravail —, défraiement des agent·e·s : il reste encore bien du chemin à faire pour parler de télétravail. D'une façon générale, les conditions de travail des personnels doivent faire l'objet d'un plan de travail d'envergure sur les risques professionnels et d'une réflexion collective des personnels sur l'organisation de leur travail.

Investir dans l'éducation, un impératif pour préparer l'avenir

Depuis le début de la crise sanitaire, le système tient par un investissement sans faille de tous ses personnels — titulaires comme contractuels — au prix de grands efforts et d'une grande fatigue qui s'est installée. Les attentes, en matière de reconnaissance et de revalorisation, sont donc très élevées, à juste titre. La nécessité de la reconnaissance et de la revalorisation n'est pas le résultat de la crise sanitaire, mais celui d'années de diminution du pouvoir d'achat relatif des personnels de l'Éducation nationale, d'érosion de la part des dépenses d'éducation dans le PIB et les prélèvements obligatoires en France.

Une revalorisation des métiers de l'Éducation nationale passe en premier lieu par une amélioration des rémunérations.

Le Sgen-CFDT prend positivement acte de la proposition d'une enveloppe à hauteur de 700 millions d'euros (dont 200 dédiés au financement de la protection sociale complémentaire) pour 2022. C'est une étape supplémentaire. Mais, aux yeux de nos collègues, du fait d'un niveau d'attente très élevé, les annonces de revalorisation paraissent être une goutte d'eau.

C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique toujours une loi pluriannuelle de programmation garantissant des trajectoires de revalorisation et l'ouverture de nouveaux droits pour toutes les catégories de personnel du ministère de l'Éducation nationale. À terme, ce doit être la courbe de l'évolution de la rémunération de chaque agent·e sur sa carrière qui doit être redessinée et garantie.

Pour le Sgen-CFDT, les mesures annuelles doivent garantir la reconnaissance du travail réel des agent·e·s et celle des parcours professionnels, l'attractivité des métiers, la fidélisation des personnels. Les mesures doivent aussi permettre de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les catégories professionnelles et qu'entre les corps de l'Éducation nationale, et par rapport à des corps équivalents de la fonction publique.

Tous les personnels ne bénéficieront pas de mesures en 2021 et 2022. Or, pour le Sgen-CFDT, chaque agent·e doit pouvoir compter sur de nouvelles perspectives d'évolution salariale à horizon 2026. Ainsi, les rémunérations des personnels en milieu et fin de carrière devront faire l'objet de mesures de revalorisation.

Le choix de revaloriser d'abord les débuts de carrière est un levier pour redonner de l'attractivité aux métiers enseignants, même si ce n'est pas le seul, et pour ainsi pérenniser un service public d'éducation qui ne peut s'envisager sans enseignant·e·s formé·e·s et reconnu·e·s.

Par ailleurs, la prime informatique (dont nous demandons l'augmentation) préfigure ce vers quoi il faut tendre, à savoir une part indemnitaire identique soclée pour toutes et tous comme support de la trajectoire d'amélioration des rémunérations. Le Sgen-CFDT en a déjà fait la proposition, cela pourrait correspondre à une indemnité de responsabilité augmentée reconnaissant pleinement l'engagement des personnels, les transformations déjà réalisées du travail au sein des écoles et établissements.

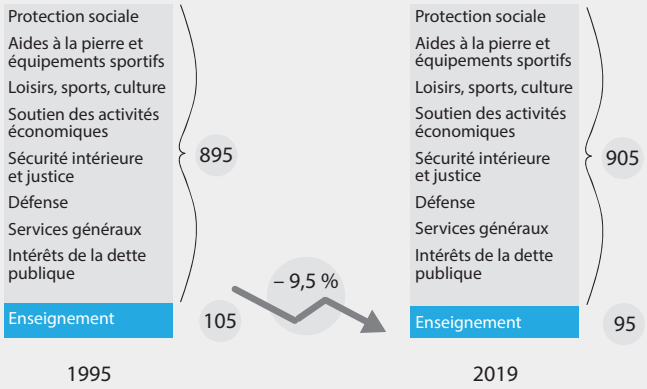
Certaines mesures générales annoncées sur l'attractivité des métiers, les déroulements de carrière et la protection sociale complémentaire correspondent à des revendications permanentes du Sgen-CFDT (*cf.* dossier de presse de rentrée 2019) et vont dans le bon sens ; elles représentent certes aujourd'hui un effort conséquent de la Nation. Pour autant, elles devront être amplifiées dans les prochaines années tellement le contentieux salarial pour les agents et le désengagement relatif de l'État sont anciens.

Le Sgen-CFDT affirme que pour construire l'avenir, il faut investir massivement et durablement dans l'éducation et que cet investissement implique notamment des dépenses salariales. Éduquer, former les enfants et les jeunes suppose que des personnels qualifiés puissent travailler à leur côté.

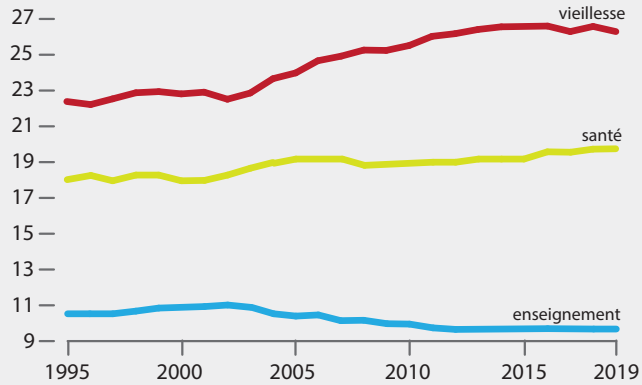
En 2021, l'Insee a publié la ventilation des dépenses publiques par « fonction » en 2019. Les « fonctions » de cette nomenclature européenne correspondent pour la plupart à des politiques publiques. Cette répartition des dépenses par politique publique permet d'abord de voir à quoi ont servi les impôts et cotisations sociales en 2019. Nous avons pu constater que pour 1000 € dépensés par les administrations publiques en 2019, et financés par des prélèvements obligatoires, les dépenses d'enseignement sont de 95 €.

L'enseignement fait partie des politiques publiques dont les dépenses ont augmenté beaucoup moins que la moyenne de 1995 à 2019 : — 9 %.

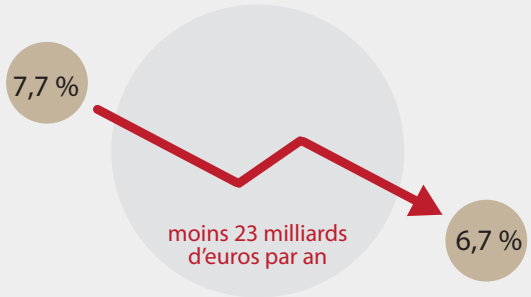
À quoi ont servi les 1000 euros de prélèvements obligatoires en 1995 et 2019 ?



La part de quelques fonctions dans le total des dépenses publiques (en %).



En 20 ans (depuis le milieu des années 90), la part de la dépense d'éducation rapportée à la richesse de notre pays a baissé d'un point.



Source : Insee

Augmenter le pouvoir d'achat des personnels

Pour le sgen-CFDT, l'agenda social et le Grenelle de l'éducation ont conduit à des mesures importantes qui initient un processus de revalorisation. Ces premiers rattrapages salariaux ne compensent cependant pas des années de dévaluation.

Pour le Sgen-CFDT, il est indispensable que les négociations se poursuivent afin de concrétiser de manière effective la reconnaissance des agent·e·s, et afin d'améliorer l'attractivité des différents métiers qui contribuent au service public d'Éducation. Les négociations déboucheront alors sur une véritable revalorisation salariale.

Pour tous les personnels

- **Protection sociale complémentaire :** la prise en charge de 15 € mensuels dès 2022 est un premier pas que nous actons positivement, la CFDT étant depuis fort longtemps le moteur de la revendication d'une prise en charge significative de la mutuelle complémentaire par l'employeur. Dans le secteur privé, la prise en charge atteint 50 %; aussi le Sgen-CFDT continue de demander une augmentation de la part prise en charge.

- **Action sociale :** nous notons toujours d'importantes disparités dans les budgets académiques alloués à l'action sociale. Néanmoins la dimension de l'action sociale a marqué également les discussions de l'agenda social. La mise en place de PREAU, d'une prise en compte plus importante des problématiques de logement vont dans le bon sens.
  Un effort budgétaire à la hausse doit cependant se poursuivre, ainsi qu'une communication large, car trop peu de personnels connaissent les aides proposées. Il faut développer les aides relatives au logement, en particulier en début de carrière. Le Sgen-CFDT revendiquait un égal accès au Cesu pour les personnels recrutés par leur établissement d'exercice ou bien par un établissement mutualisateur (AED, Vie scolaire, AESH). C'est chose faite. Mais d'autres aides demeurent réservées aux agents rémunérés sur le budget de l'État. C'est le cas de l'allocation parents d'enfants handicapés.

- **Le droit à la prime Rep/Rep+ pour tous les personnels qui sont amenés à y travailler :** AESH, assistant·e·s de service social, secrétaire d'IEN…

- **Rifseep :** progressivement, tous les corps ont adhéré au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Des réévaluations triennales ont été proposées à minima et pour certains corps complétées de mesures spécifiques visant à une revalorisation des indemnités. Cependant la route semble encore longue pour atteindre le niveau indemnitaire que perçoivent d'autre corps équivalents dans d'autres ministères ou fonctions publiques. Le Sgen-CFDT demande un rapprochement des moyennes interministérielles. D'autre part, le Rifseep est basé sur une reconnaissance des fonctions via une distinction par groupes de référence. Or dans beaucoup d'académies, les discussions sur la répartition dans les groupes n'ont pas été réellement conduites et les niveaux d'attribution des primes mensuelles comme annuelle restent peu transparents.

- **Frais de déplacement :** Les frais de déplacement lors des convocations (formations, réunions de rentrée) ainsi que les déplacements entre deux établissements d'exercice ne sont pas remboursés dans de nombreux départements et ne tiennent pas compte de la réalité des distances parcourues et donc les remboursements aux agent·e·s. L'enveloppe allouée aux personnels roulants (Rased, conseiller·e·s pédagogiques, animateur·trice·s, personnels de santé et sociaux) est toujours bien en deçà des dépenses réelles. Les budgets départementaux et académiques connaissent des ponctions chaque année. Nous demandons des budgets à la hauteur de la réalité des déplacements professionnels des agent·e·s.

- Nous demandons toujours l'**abrogation du jour de carence** pour tous les personnels.

	CE QUE NOUS ACTONS POSITIVEMENT	CE QUE NOUS REVENDIQUONS
Attractivité et amélioration des rémunérations dans la filière enseignante	Une deuxième étape d'amélioration de la rémunération des débuts de carrière via la prime d'attractivité, et une déclinaison pour les personnels contractuels. L'annonce de travaux pour améliorer les reclassements. La prime informatique.	La cible de 2 000 € mensuels nets minimum en début de carrière. La nécessité d'envisager à partir de 2023 et en plusieurs étapes un relèvement des primes socles servies à tous les personnels type enseignant. Le principe de meilleurs reclassements à l'entrée dans le métier en tenant mieux compte de la carrière antérieure. Envisager à partir de 2023 et en plusieurs étapes un relèvement des primes socles servies à tous les personnels type enseignant (Isae, Isoe part fixe, Ific....) à 2 000 € (hors effet des revalorisations liées à la transposition de la prime d'équipement informatique, la prime d'équipement informatique pourrait elle aussi être améliorée au cours du temps (augmentation et meilleure distribution aux agents il y a des inégalités entre académies).

	CE QUE NOUS ACTONS POSITIVEMENT	CE QUE NOUS REVENDIQUONS
Promotions de grade dans la filière enseignante	Nous avons obtenu : • L'augmentation des taux de promotion à la hors classe. • La volonté de ne pas perdre de promotions à la classe exceptionnelle. • L'introduction de nouvelles fonctions dans le vivier 1 (pénitentiaire, conseillers pédagogiques notamment).	
AESH	Une nouvelle grille de référence pour la rémunération. L'automatisation de la progression dans la grille déconnectée de l'entretien professionnel. La reprise de l'ancienneté de service. Une enveloppe 2022 à 60 millions d'euros qui devra être entièrement utilisée.	Le Sgen-CFDT revendique un statut de fonctionnaire pour les AESH en catégorie B. Des objectifs annuels en termes d'AESH ayant des contrats à plus de 70 % d'ETP pour atteindre la possibilité d'exercer à temps plein pour tous. Des objectifs en termes d'évolution de la grille : celle proposée est une première étape et non une fin en soi. La CDIsation à un an. Dès la rentrée 2021, le respect du cadre de gestion actuel dans toutes les académies, et le paiement de ce qui est dû à chaque AESH en termes d'indemnité compensatrice de la CSG. Le Sgen-CFDT demande que désormais la grande majorité des AESH soit financée sous le TITRE 2. Un engagement de dialogue à ouvrir sur la formation des personnels et sur les PIAL dès la rentrée 2021.
Personnels administratifs	Un budget conséquent en 2021 : • pour commencer des requalifications de C en B via une augmentation de postes aux concours • un relevé des planchers indemnitaires pour toutes les catégories avec une impulsion spécifique donnée aux attachés • le rapprochement des IFSE entre personnels logés et non logés. Un premier travail important sur les métiers et leurs évolutions en particulier pour les adjoints gestionnaires.	Les requalifications doivent bénéficier aux agents en poste. Nous demandons une requalification sur poste lorsque l'agent exerce déjà des missions du corps supérieur. Le Sgen-CFDT revendique la titularisation sans concours sous conditions : cela pourrait s'articuler avec le repyramidage des emplois. Nous demandons un engagement de déploiement d'emploi pour les services déconcentrés qui sont dans un état de sous dotation. Une réelle prise en compte de ce métier d'adjoint gestionnaire dans l'équipe de direction de l'EPLE. Les indemnités IFSE et CIA doivent atteindre les moyennes des indemnités versées à corps équivalent dans la fonction publique. Une progression du rapprochement des IFSE entre personnels logés et non logés. Une répartition des corps A, B et C dans une « pyramide » réajustée à 25 % de A, 42 % de B et 33 % de C ; Des discussions à engager dès 2021 pour un cadre de la rémunération des personnels contractuels, L'augmentation des concours doit servir la titularisation des contractuels qui le souhaitent.

Catherine Nave-Bekhti
Enseignante 2nd degré
Secrétaire générale

@CNaveBekhti

- CTMEN
- Jeunesse et Sports
- IGESR
- Relations intersyndicales avec les syndicats de l'enseignement scolaire, de la jeunesse et des sports

Franck Loureiro
Formateur Inspé
Secrétaire général adjoint

@FranckLoureiro

- Politique de l'ESR
- Chercheur·se·s enseignant·e·s-chercheur·se·s
- ITA-ITRF
- Fonctions publiques (CCFP)
- IRES, pilotage de la délégation CNESER, GT ESRI
- Relations intersyndicales avec les syndicats de l'ESR
- Relations avec les syndicats étudiants

Laetitia Arésu
Enseignante 2nd degré

@AresuLae

- Politique des personnels
- Contractuel·le·s
- Santé et sécurité au Travail – personnels en situation de handicap
- Action sociale
- Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations
- AESH et école inclusive
- CROUS
- Filières du second degré
- Administratifs

Sylvain Berthaud
Enseignant 2nd degré

@BerthaudSylvain

- Politique d'éducation et de formation
- PLP
- PsyEN
- Orientation
- Formation professionnelle - GRETA
- Formation professionnelle

Florence Dubonnet
Ingénieure d'études

@FDubonnet

- Politique des personnels
- Contractuel·le·s
- Élu·e·s CAPN
- Fonctions publiques (CSFPE)
- AESH et école inclusive
- Santé-sociale
- Administrative
- ITRF
- Bibliothèques

Françoise Lambert
Maitresse de conférences
Trésorière

@FLambert_SGEN

- Politique de l'ESR
- Chercheur·se·s enseignant·e·s-chercheur·se·s
- Bibliothèques
- Orientation
- Formations certifications

Jean-Marc Marx
Enseignant 1er degré

@theodonis

- Politique d'éducation et de formation
- Élections professionnelles 2022
- PsyEN
- Premier degré
- ESH et école inclusive (élèves en situation de handicap, EBEP, éducation prioritaire)

Élisabeth Ritzenthaler
Enseignante 2nd degré

@eliritzen

- Suivi des syndicats Sgen-CFDT
- Développement
- EAP
- Élections professionnelles 2022

Pierre-Marie Rochard
Enseignant 2nd degré
Trésorier adjoint

@pmrochard

- Politique des personnels
- Élections professionnelles 2022
- CROUS
- Protection sociale
- Fonctions publiques (CSFPE, CCFP)

Alexis Torchet
Enseignant 2nd degré

@atorchet

- Politique d'éducation et de formation
- EAP
- Cadres pédagogiques (perdir, IEN, IA-IPR)
- premier degré
- Filières du second degré
- Formation professionnelle – GRETA
- CSE