



## Déclaration liminaire CTSD Haute-Vienne du 2 septembre 2022

Madame la Directrice Académique,

Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

Pour la première fois depuis plus de 2 ans, la rentrée des classes se déroule dans une apparente normalité liée à un protocole sanitaire au niveau socle, sans masque ni contrainte logistique lourde pour les élèves comme pour les personnels et tout le monde peut s'en réjouir, même s'il faut garder à l'esprit que le Covid circule toujours activement, notamment à cause du sous-variant BA 2.75, baptisé à tort "Centaure" par certains médias, aux mutations jugées "inquiétantes" par l'OMS et qui devrait devenir prédominant fin septembre dans notre pays. Certains experts prévoient ainsi une forte huitième vague dès cet automne, liée notamment au délai écoulé depuis la 3ème dose de vaccination chez la plupart des vaccinés.

Cela nous rappelle, surtout après ces multiples épisodes caniculaires de l'été, qu'il faut rester vigilant et que toutes les revendications que nous portons en termes de bâti scolaire et de qualité de l'air intérieur doivent demeurer d'actualité et ne pas rester au stade des bonnes résolutions, mais bien faire partie d'une politique à long terme de la part des collectivités comme de l'Etat.

Malgré cette relative bonne nouvelle, le climat social et économique du pays rend les agents très inquiets pour leur avenir proche. A l'heure où l'inflation atteint les 7%, où les prix du carburant et de l'énergie explosent, tout comme celui de certains produits alimentaires indispensables, **comment se satisfaire d'un dégel du point d'indice brut (avant imposition) de seulement 3,5%, après quasiment 10 ans de gel et 30 ans de baisse continue du pouvoir d'achat des fonctionnaires?**

Même si ce symbole du dégel du point était indispensable, il est loin d'être suffisant et a de plus l'inconvénient d'avantager proportionnellement d'abord les plus aisés. C'est une véritable **revalorisation** et une **refonte des grilles** qui est nécessaire, pour compenser notamment les inégalités salariales criantes qui existent entre certains corps de la Fonction Publique. Sans parler du fossé qui nous sépare des pays de l'OCDE similaires à la France... Rappelons que les enseignants, surtout dans le premier degré, sont des cadres A qui n'en ont que le nom, avec une rémunération exempte de primes pour la grande majorité des PE et très nettement inférieure à la moyenne des cadres A de la Fonction Publique à niveau de recrutement équivalent.

Et ce n'est pas la pseudo revalorisation du Grenelle du Ministre Blanquer qui aura changé la donne, notamment pour les personnels en milieu ou fin de carrière qui n'ont pour leur part pas touché un centime de prime. Elle n'a fait au contraire qu'aplatir encore la courbe de progression des rémunérations, créant amertume et colère chez les agents qui ont à peine dépassé les 2000 € de traitement net au bout de 15 à 20 ans de carrière, et qui se sentent méprisés par les annonces récentes du Président de la République relayées par notre nouveau Ministre, selon lesquelles aucun enseignant ne débiterait sa carrière en-dessous de 2000 € net.

Quant à conditionner une augmentation éventuelle à de nouvelles missions alors que celles-ci ont déjà explosé ces dernières années et ne sont pas toujours rémunérées à leur juste valeur, qu'elles soient liées aux conséquences de l'inclusion scolaire ou aux tâches administratives accrues, c'est inacceptable. "Travailler plus pour gagner plus", c'est du réchauffé et ce n'est absolument pas une revalorisation légitime à compenser une perte injuste et continue du pouvoir d'achat depuis 30 ans. Ce serait

seulement le paiement logique d'une tâche nouvelle. **Une revalorisation ne peut par définition-même se comprendre que sans compensation.**

Et que dire du mépris renvoyé aux enseignants titulaires d'un concours difficile par cet épisode surréaliste du recrutement de contractuels en "job dating" de 30 minutes suivi de 4 jours de pseudo formation, qui a fait de notre profession la risée de tous dans les médias comme sur les réseaux sociaux. Quelle légitimité professionnelle et quelle reconnaissance de notre expertise pédagogique cela donne-t-il aux yeux du grand public ?

Sans juger aucunement des qualités humaines ou des compétences des personnes, cela dévalorise totalement notre concours et notre formation. Certains de ces contractuels ne sont peut-être pas conscients de la difficulté de la tâche qui les attend d'être lâchés ainsi sans bouée dans le grand bain et il faudra être attentif à une vague de démissions potentielles.

4000 postes non pourvus aux différents concours de l'enseignement, c'est inédit mais c'était inévitable tant les politiques successives ont contribué à faire aller le système dans le mur et à dégrader les conditions d'exercice de tous les métiers de l'Éducation.

Cela ne fait que faire éclater au grand jour et aux yeux du grand public le manque d'attractivité criant d'une profession qui n'attire plus, car elle n'a plus la reconnaissance financière et sociale qu'elle mérite au vu de l'importance de sa mission régaliennne et des responsabilités immenses qu'elle porte intrinsèquement, celui de l'avenir de nos enfants, les futurs citoyens. Et cela partout dans le monde d'ailleurs, aux États-Unis comme en Allemagne où nos collègues sont pourtant beaucoup mieux payés que nous.

Au niveau local, en ce qui concerne notre département, nous avons été frappés par le nombre inédit et très important d'appels que nous avons reçus cet été de la part de **nos collègues TRS**.

De très nombreux problèmes d'affectation et de blocs de décharge nous ont été signalés fin juin début juillet et même en cette fin août, avec des décisions étonnantes voire assez incompréhensibles parfois, de nombreuses erreurs. Entre autres exemples, plusieurs TRS nommés sur le même complément de service, des collègues ayant changé 4 fois (jusqu'à la veille même de la prérentrée !) de TRS complétant leur service, des blocs de TRS à titre définitif n'incluant aucun service dans l'école de rattachement pourtant choisie au mouvement.

Même si nous sommes tout à fait conscients de la lourdeur et la complexité de la tâche que représentent la constitution et l'attribution des blocs pour les services, force est de constater que cette situation a généré de l'incompréhension et parfois de la colère, autant chez les TRS eux-mêmes que chez les personnels en temps partiel dont ils complètent le service. **Comment pourrions-nous collectivement améliorer ce processus complexe ?**

- En ce qui concerne les **personnels vulnérables** en ASA covid jusqu'au 7 juillet dernier, comment expliquer qu'aucune communication ne leur ait été faite sur la conduite à tenir en vue de la prérentrée, ou sur l'information de la possibilité d'une prolongation de leur isolement s'ils le souhaitaient jusqu'à une date fixée par décret "avant le 31 janvier 2023 au plus tard" (prolongation provisoire de l'isolement et du dispositif d'activité partielle. LOI n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, JORF n°0189 du 17 août 2022 - Texte n° 1 Article 33).

Un nouveau décret concernant les personnels vulnérables et l'activité partielle dans le secteur privé est sorti au JO du 31 août, mais quid de sa déclinaison dans la Fonction Publique et en particulier dans l'Éducation Nationale ? De plus, ce décret ne détaille pas les nouveaux critères pris en compte, ni une éventuelle restriction des pathologies concernées. Il est donc difficile d'obtenir si besoin les certificats médicaux indispensables (si jamais des nouveaux étaient exigés) et il a été en tout cas impossible à ces agents de prendre une décision éclairée avant la rentrée quant à une reprise effective en présentiel dans les écoles ou établissements.

- **Lauréats du CRPE 2022** : nous avons été très surpris que le Ministre s'affranchisse de la légalité et du critère objectif du rang obtenu au concours pour l'attribution du département d'affectation (pérenne de surcroît !) en y introduisant un calibrage préalable de berceaux à mi-temps et à plein temps en fonction du type de Master possédé par le lauréat. Cela pose à nos yeux un problème d'iniquité incompréhensible.

De même, lors de l'appel éventuel à la **liste complémentaire**, cela pourrait induire une aberration et probablement une décision illégale si on en venait à appeler (et donc à faire obtenir le concours) quelqu'un de moins bien classé qu'un autre sur LC en fonction de son cursus universitaire et de la possession ou non du Master MEEF. Qu'en est-il dans notre académie ? Comment ces LC qui ont été appelés ont-ils été répartis dans les différents départements ?

Pour pallier au manque de personnels qui a justifié l'appel à des contractuels et le recours à la LC, des personnels brigades TR vont-ils devoir être mobilisés sur des classes à l'année dès la rentrée et si oui, combien ? **Cela risque de détériorer une nouvelle fois le remplacement des congés habituels le reste de l'année, notamment en hiver.**

Pour finir, nous souhaitons la bienvenue aux nouveaux IEN nommés en Haute-Vienne, nouvellement lauréats ou de retour dans notre département, que nous connaissons tous pour la première fois depuis de nombreuses années puisque certains y ont occupé différentes fonctions précédemment, et nous espérons que cela apportera une plus grande stabilité pour les années à venir.

Merci de votre attention.