

Déclaration liminaire au CTA

Du 15 janvier 2021

M. le Recteur, Mesdames et Messieurs les membres du CTA,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour entamer la préparation de la rentrée scolaire 2021 et nous prononcer sur les Lignes Directrices de Gestion qui encadreront les futures opérations de mutation et de promotion de nombreux personnels de l'Académie. A ce sujet, ce dispositif de LDG qui a été mis en place en parallèle de la réforme de la fonction publique est loin de satisfaire le Sgen-CFDT qui revendique le rétablissement des commissions paritaires afin de garantir une transparence dans la gestion de la carrière des agents. Les commissions paritaires étaient un élément primordial qui garantissaient la compréhension des personnels. L'opacité dans laquelle se tiennent maintenant les opérations de gestion de carrière dégrade la qualité du dialogue social et la confiance des personnels dans leur administration.

Concernant la préparation de la rentrée scolaire prochaine et les moyens alloués : malgré la baisse démographique prévue dans les écoles en septembre 2021, le Ministère dit vouloir maintenir sa priorité au 1er degré dans la dotation en postes. La ventilation des moyens a été présentée lors du CTMEN du 16 décembre 2020. Le Sgen-CFDT doute fortement qu'ils permettent de répondre à toutes les priorités...

En effet, l'équation "avec plus de postes et moins d'élèves... sera en réalité très difficile à résoudre". Les enjeux des opérations de la prochaine **carte scolaire** 1er degré seront centrés autour d'**un maintien de l'équilibre fragile entre ruralité, éducation prioritaire, remplacement, décharges de direction et école inclusive...**

Lorsqu'on sait qu'au national, il faudrait 3 200 postes pour assurer les absences non remplacées et 10 000 postes pour des décharges de direction à la hauteur du projet du Sgen-CFDT et que les moyens alloués ne sont que de 2 489 ETP, la rentrée 2021 s'annonce bien compliquée pour les équipes éducatives qui vont forcément pâtir des choix qui devront être faits. De nombreuses attentes, légitimes afin d'améliorer nos conditions de travail au quotidien ayant pour impact de viser la réussite de tous nos élèves, risquent d'être fort déçues : **à vouloir couvrir (ou courir) trop d'objectifs à la fois sans augmenter en conséquence les emplois, ceux-ci seront loin d'être atteints...** C'est assez navrant alors que, par exemple, pour la première fois depuis 40 ans les modalités d'attribution des décharges de certaines directions d'école vont évoluer, avec à la clé une première amélioration des conditions d'exercice de certains collègues directeurs et directrices. A ce sujet, les annonces sont bien loin d'être suffisantes et écoèrent tous les directeurs.rices qui n'en bénéficieront pas et qui espéraient enfin voir leurs conditions de travail évoluer

positivement. Malheureusement, force est de constater que ces dernier.e.s devront continuer d'exercer leurs missions dans des conditions dégradées.

Par ailleurs, concernant les moyens alloués (ou plutôt retirés) au 2nd degré, la pilule va être très difficile à avaler. Alors même que les effectifs dans les collèges tournent déjà autour de 30 élèves/classe et dans les lycées à 35/classe, on va encore supprimer des moyens. Cette dotation qui serait inacceptable en temps normal l'est encore bien davantage quand on la corrèle à la crise sanitaire dont nous pouvons douter qu'elle soit terminée à la prochaine rentrée. Ainsi, les équipes qui ont dû user d'ingéniosité pour se conformer bien difficilement aux protocoles sanitaires auront encore plus de mal à le faire avec des effectifs encore plus importants. Cela image encore une fois la déconnexion du terrain de notre Ministère.

Le choix de transformer des heures postes en heures supplémentaires a un goût amer de déjà-vu dont nous connaissons par avance les conséquences délétères : aggravation des risques psycho-sociaux alors que fatigue et épuisement professionnels sont déjà élevés, accroissement des inégalités femmes hommes, contradiction avec l'objectif de permettre, de faciliter et de reconnaître la coopération entre les enseignant.e.s et plus largement entre les personnels.

En outre l'absence de mesures permettant de renforcer les effectifs de personnels administratifs, d'éducation, sociaux et de santé est une erreur : lors des derniers CTMEN, le Sgen-CFDT n'a eu de cesse tirer la sonnette d'alarme concernant les personnels indispensables au bon fonctionnement des établissements, à la santé de nos élèves, à l'accompagnement de tous les personnels, à la mise en œuvre des réformes appliquées au pas de charge. Cette alerte n'a a priori pas été entendue puisque dans notre académie les EPLE vont encore voir leurs moyens amputés de 3 ETP. Nous sommes déjà sous-administrés et ce choix de ne pas renforcer les effectifs des personnels administratifs, d'éducation, sociaux et de santé est une erreur.

D'autre part, la décision de ne pas permettre aux CPE et aux professeur.e.s documentalistes de percevoir la prime d'équipement informatique constitue une différenciation vexatoire et ne fait pas droit au travail réalisé par ces personnels. A notre initiative et par un travail intersyndical constructif, la FSU, l'UNSA Éducation, le Sgen-CFDT et le Snalc ont présenté conjointement un amendement visant à obtenir le versement de la prime aux CPE, aux professeurs documentalistes et à tous les personnels des corps d'enseignement quelle que soit leur situation professionnelle. Suite à cet amendement, le ministère a cependant pris des engagements :

- pour les professeur.e.s documentalistes : l'ISP sera augmentée de 150 € nets par an dès 2021;
- pour les CPE, le ministère s'engage à chercher une solution pour leur assurer une augmentation de 150 € nets par an de leur rémunération dès 2021, des propositions seront faites dans le cadre de l'agenda social.

Ces engagements ne soldent pas tout, et ne résolvent pas le fait que cette différenciation témoigne d'une incapacité à reconnaître les réalités du travail des CPE et professeur.e.s documentalistes. Ces collègues ont des indemnités déjà plus faibles que les autres enseignant.e.s. Pour le Sgen-CFDT, il faut que l'agenda social et la loi pluriannuelle permette de sortir des inégalités indemnitaires. **Nous revendiquons des indemnités socles communes aux corps d'enseignement, d'éducation et Psy EN.**

Toujours concernant cette prime d'équipement, le Sgen-CFDT a déposé un amendement pour que les **personnels contractuels enseignants en CDD** (et qui ont moins de 4 mois d'interruption entre leurs différents contrats) puissent prétendre eux aussi au versement de cette prime. Cette revendication a elle aussi été entendue et le Sgen-CFDT s'en félicite.

Sans nos interventions répétées, sans l'intervention conjointe de plusieurs organisations syndicales, le ministère n'aurait sans doute pas pris de tels engagements. Nous veillerons à ce qu'ils se concrétisent.

Par ailleurs, l'absence de premières mesures de revalorisation pour les AESH et les AED en 2021 envoie un signal très négatif à ces personnels. Il y a pourtant urgence à permettre à ces agents d'accéder à des revenus dignes sans oublier le respect de leurs contrats et l'amélioration de leurs conditions de travail. Il est également très urgent d'avancer, au sein de notre académie, sur l'application des décisions du Ministère suite à l'intervention du Sgen-CFDT concernant le versement (rétroactif) de l'indemnité compensatrice à la CSG et concernant la prise en compte des heures de fractionnement, pour les AESH comme pour les AED.

Pour terminer, la colère des agents face au manque criant de moyens pour garantir des conditions de travail décentes des agents et des conditions d'apprentissage acceptables pour les élèves, les ordres et contre-ordres transmis aux agents par la voie médiatique, l'absence d'écoute de notre Ministère sur les revendications portées par les personnels via les organisations syndicales conduisent le Sgen-CFDT Picardie, dans le cadre d'une large intersyndicale, à appeler les personnels de l'Education nationale à la grève le mardi 26 janvier 2021.