

Lille, le 15 juin 2021

Déclaration du Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais- CTA du 15 juin 2021.

Madame la Rectrice, Mesdames et messieurs les membres du CTA,

Avant d'aborder les sujets à l'ordre du jour de ce CTA, le Sgen CFDT Nord Pas-de-Calais tient à revenir sur l'organisation désastreuse des examens. Celle-ci a été source de stress, à la fois pour les élèves et leurs familles et pour les personnels, qu'il s'agisse des personnels de la DEC, des personnels de direction mis sous pression, ou bon nombre d'enseignants convoqués en urgence, parfois en plein week-end pour le lundi 8 heures. Pour tous ces personnels, le droit du travail n'a manifestement pas pu être respecté. Suppression massive de postes administratifs, déficit de formation des agents ? Une analyse précise des dysfonctionnements doit être menée comme annoncé et être accompagnée de mesures concrètes pour y remédier.

Egalité professionnelle, mixité sociale, politique de ressources humaines...Ces sujets, qui vont constituer le cœur des discussions de ce CTA sont primordiaux pour le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais, satisfait de les voir avancer.

L'élaboration du plan sur l'égalité professionnelle se fait dans un climat de travail constructif ; nous tenons à remercier les services pour la rédaction du document de travail et souhaitons que le calendrier proposé en permette la finalisation pour octobre 2021.

Le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais approuve la mise en œuvre d'une expérimentation de mixité sociale dans 5 lycées au public plutôt favorisée à la rentrée 2021. Nous nous demandons comment sera pilotée cette expérimentation et souhaitons qu'une évaluation puisse en être faite. L'affectation de davantage de personnels AED, CPE et AS nous semble indispensable à sa réussite : sans moyens supplémentaires destinés aux élèves plus fragiles de ces lycées, cette expérimentation ne saurait aboutir favorablement. Pour rester dans le sujet de moyens affectés pour la réussite de tous les élèves, nous condamnons la non-reconduction de moyens supplémentaires en AED affectés dans le contexte de crise sanitaire. En effet, ceci va de fait remettre en cause toute une série de dispositifs mis en place dans certains établissements pour lutter contre le décrochage et pour lesquels la présence de personnels AED s'est révélée précieuse, comme la mise en place de petits groupes de révisions ou de tutorat par exemple. Enfin, l'expérimentation des CLA manque à l'ordre du jour et nous le regrettons : un comité de suivi, initialement programmé le 14 avril dernier, ne s'est toujours pas tenu, après 5 changements de dates. Le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais a bien conscience des contraintes d'emplois du temps mais s'interroge : après un dialogue social de qualité à ce sujet, ce dernier semble se tarir : où en est-on du processus de mise en place de ces ?

Nous tenons à évoquer un autre sujet : le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais vous remercie pour la feuille de route RH. Il s'agit là d'un très beau travail qu'il faut rendre efficace ! Bien que nous soyons satisfaits de son existence, il reste selon nous à y inclure la dimension de suivi ainsi que des aspects correctifs (de ce qui ne marche pas ou marche mal). Il faut également y définir

clairement la place et le rôle que doivent ou peuvent jouer les organisations syndicales. Nous avons participé lors des groupes de travail à son élaboration et à son enrichissement mais nous aimerions également être acteurs de sa mise en œuvre. Pour ce faire, le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais propose la mise en place d'un groupe de suivi dont le calendrier des rencontres serait à déterminer. Cela nous permettrait, ensemble, de pouvoir suivre et enrichir le sujet et de pouvoir vous faire part de nos échanges avec nos adhérents. D'autant plus que des situations comme celles que nous venons de vivre avec le COVID peuvent se reproduire, et nous avons pu constater qu'elles engendraient souffrance des personnels et difficultés d'organisation. Nous, organisations syndicales, devons donc rester l'interlocuteur constructif et représentatif entre les personnels et leur administration. Ce qui reste à mettre en évidence dans cette feuille de route ou la façon de la conduire.

Nous souhaitons pour finir faire le point sur les conditions de travail des CFC. Ce sujet n'a pas été soumis au vote de la CRACFCA du 9 juin mais présenté pour information ... ce qui s'apparente à une forme de passage en force ... Il semblerait par ailleurs que la DRAFPIC ait annoncé qu'il était prévu de recruter les CFC contractuels sur un contrat administratif et non plus enseignant, ce qui ne correspond plus du tout aux champs de compétences des CFC et qui de fait, les empêchera de passer de futurs concours CEPIF en interne. Par ailleurs, un danger immédiat en découlerait : la différence de statut enseignant/contractuel ... quid des contrats des CFC actuels ... vont-ils profiter de l'alignement avec Amiens pour voir évoluer leur statut ? Et si un CFC refuse de changer de statut, quid de sa revalorisation indiciaire ou de son évolution de carrière ? N'oublions pas que les CFC sont « indispensables » au développement des GRETA (c'est évident vu ce qui se passe au GRETA Grand Littoral qui travaille sans les CFC) et surtout pour la mise en œuvre du Programme Régional de Formation. Par ailleurs, on chipote pour 8 jours de RTT ... alors qu'on demande de plus en plus aux personnels Une collègue d'Arras doit gérer 8 EPLE qui se lancent dans l'apprentissage, charge de travail qui vient s'ajouter aux actions PRF et aux dossiers habituels. Sans compter l'absence de lisibilité des postes de CFC dans la nouvelle région académique, combien ils sont réellement et quelles sont leurs réelles fonctions, ce qui nuit à la reconnaissance de leurs missions et de leur action. Ceci reste un vrai problème : ces personnels sont indispensables mais ne trouvent pas leur place dans l'organisation et se sentent déconsidérés voir méprisés.

Le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais, qui constate avec optimisme la disponibilité, l'excellente écoute et la réactivité du service des ressources humaines malgré ses effectifs contraints, continuera de travailler à la reconnaissance et à la qualité de vie au travail de tous les personnels.