



VERSAILLES



versailles@sgen.cfdt.fr - 01 40 90 43 31
23 place de l'Iris, 92400 Courbevoie

Déclaration préalable au CTA du 10 mars 2022

Madame la Rectrice,

Cher.es collègues,

Voilà presque deux ans nos écoles, établissements, universités, services, avaient basculé du jour en lendemain et avec toutes les difficultés que l'on sait dans un fonctionnement confiné et à distance, comme toute notre société. Nous l'avons assez dit tout au long de cette crise, les personnels ont beaucoup souffert du manque d'anticipation, de concertation, de communication directe aussi.

Presque à date-anniversaire, ce lundi 14 mars, à l'école comme ailleurs, on va tomber les masques, même en intérieur. Qui pourrait ne pas se réjouir de pouvoir enfin exercer nos missions à visage découvert et avec des élèves et des étudiants dont nous pourrions enfin savoir vraiment à quoi elles et ils ressemblent ? Mais cela ne va pas sans nombre de questions et d'inquiétudes : est-ce prudent alors que le taux d'incidence n'est pas redescendu significativement et que l'aération des salles laisse toujours à désirer ? quelle conduite tenir si un ou des cas positifs sont enregistrés ? quid des personnels vulnérables ?

Des éléments de réponse vont arriver, nous le savons, mais pour l'heure les personnels restent trop dans le flou, et ni l'approche des élections présidentielles ni le passage au second plan de la pandémie dans les médias dans un contexte international très inquiétant ne doivent faire oublier la nécessité d'anticiper, d'expliquer, de clarifier et aussi de laisser de l'autonomie aux équipes, en fonction de leur situation locale.

Autre sujet de préoccupation très immédiat pour nombre de nos collègues, et sur lequel le Sgen-CFDT demande des explications : les mutations. La communication des résultats du mouvement interacadémique a été retardée. Le mouvement intra s'en est trouvé logiquement décalé, en plusieurs fois, mais aussi sa plage de temps fort réduite par rapport à l'habituel.

Ces changements successifs ne sont guère respectueux ni des personnels candidats, ni des personnels administratifs qui doivent gérer ces opérations capitales, ni d'ailleurs des organisations syndicales qui se doivent d'accompagner les collègues à travers le maquis des circulaires et des procédures.

A contrario, certaines évolutions attendues n'ont pu avoir lieu en matière d'amélioration de ces opérations de mobilité, par exemple le départage des postes soumis à certification au barème, pourquoi ?

La volonté affichée par le ministère de rendre les collègues acteurs et actrices de leur mutation ne se traduit pas dans les faits, et même au contraire. Peu de données pour expliquer les résultats, des recours longs, sans effets généralement, et à l'intra sans résultat immédiatement réparateur le plus souvent quand il y a gain de cause. Tout cela installe chez nos collègues l'amertume et la défiance, malheureusement.

L'actualité du moment, c'est aussi et bien sûr la situation dramatique faite à la population ukrainienne par le pouvoir russe. Nous soutiendrons toutes les initiatives qui permettront à notre académie de prendre toute sa part dans le soutien à apporter aux populations civiles réfugiées d'où qu'elles viennent.

Venons-en maintenant aux points inscrits à l'ordre du jour, copieux, de notre comité technique académique. Ceux-ci ont fait l'objet d'un travail préparatoire conséquent avec les services concernés, et nous les remercions pour la qualité des échanges qui ont pu être menés.

Sur la préparation de la rentrée, c'est bien le manque de moyens et de postes à répartir qui rend difficile voire impossible les rééquilibrages d'un établissement à l'autre.

La définition de critères et de barèmes d'attribution va tout à fait dans le bon sens, mais d'une part tous les paramètres (en matière de charge de travail mais aussi de situations particulières des agents) ne sont pas pris en compte et il convient donc d'appliquer les barèmes avec une certaine souplesse. D'autre part et surtout, on se heurte rapidement à des effets de seuil, d'autant que vu la faiblesse des nouveaux moyens alloués ils sont presque entièrement absorbés par la création de quelques nouveaux établissements dans notre académie. D'où les tensions autour du nouveau lycée de Palaiseau par exemple.

Enfin, il ne faut pas se cacher qu'un certain nombre de postes dont nous discutons la répartition sont en réalité non pourvus ou vacants sur des durées plus ou moins longues. Il s'agit donc bien de gérer la pénurie en psy-EN, en personnels administratifs et techniques, en personnels de direction parfois, et dans ce contexte nous reconnaissons que les arbitrages qui ont été faits, et modifiés parfois à la demande des organisations syndicales, sont certainement un moindre mal.

C'est l'absence de moyens qui a enkysté le système, on est à l'os...

Le bilan social 2020 est un outil précieux, qui apporte une photographie de la situation et des dynamiques des personnels dans notre académie.

Il témoigne de la détérioration des conditions de travail et de la perte d'attractivité de nos métiers. Lentement mais sûrement, le nombre des démissions et des ruptures conventionnelles augmente. Au Sgen-CFDT, tous nos indicateurs montrent que cette tendance s'est encore accentuée. C'est une autre forme de réponse aux difficultés de mobilité en interne, géographique ou professionnelle. Or, faire le constat qu'il n'y a que deux conseillers mobilité-carrière pour tous les personnels du grand second degré dans l'académie nous interroge fortement ! A l'avenir nous souhaitons disposer également de ces données pour le premier degré.

Versailles reste une académie de début de carrière, d'aucuns diraient de bizutage. Nombre de collègues qui entrent dans le métier ne s'y sentent pas assez soutenus et accompagnés dans leur exercice, et ils se trouvent bien souvent dans des situations financières difficiles. Notre académie met en avant la politique menée auprès de ces collègues, mais qu'en est-il concrètement ? On propose à des collègues expérimentés de candidater pour devenir les mentors de néo-titulaires. La fiche de poste est longue comme le bras, bien plus que la rémunération prévue, alors que c'est aussi du temps qu'il conviendrait de donner.

Plus largement, notre académie va-t-elle peser pour demander enfin une véritable revalorisation de l'indemnité de résidence, au bénéfice des collègues des premiers échelons mais aussi de toutes et tous ?

En matière d'égalité professionnelle, notons avec satisfaction qu'il s'agit d'un véritable point d'attention avec des améliorations notables en matière d'égalité entre femmes et hommes et même de rattrapage des inégalités accumulées en matière de promotions, sauf pour ce qui concerne l'accès à la classe exceptionnelle, où des distorsions subsistent, par le prisme des fonctions exercées et aussi par un effet générationnel.

Nous souhaiterions disposer de davantage de données en matière de fin de carrière mais aussi de risques psycho-sociaux, sujet d'actualité s'il en est. Aborder la question du bien-être au travail collectivement dans chaque lieu de travail est aussi une priorité, pour cela il faut s'emparer des documents obligatoires, les faire vivre et mieux connaître leurs usages.

Sur le sujet de la revalorisation indemnitaire des personnels administratifs, nous sommes conscients à la fois de sa nécessité et de sa complexité. Nous sommes attentifs aux effets en terme de cotisation retraite car ces indemnités ne rentrent pas dans l'assiette de calcul.

Nous espérons pour les personnels concernés une mise en œuvre rapide en dépit du délai lié au report du CTA.

Nous vous remercions pour votre attention.