



Déclaration liminaire du Sgen-CFDT Paris au CSA du 07/11/2023

Monsieur le Recteur, Monsieur le Directeur d'Académie, Madame la Secrétaire Générale, cher·e·s collègues,

Nous commencerons notre déclaration par exprimer notre effroi, notre sidération et notre colère suite à l'assassinat, le 13 octobre de notre collègue d'Arras Dominique Bernard. Pour le Sgen-CFDT Paris, il s'agit de nommer et de condamner sans équivoque l'innommable. Nous devons faire bloc contre le terrorisme islamiste et contre toutes les formes d'obscurantisme.

Pour autant, il s'agit aussi de continuer à faire école. Parce que notre école fait société, et que nous voulons qu'elle fasse société en portant haut les valeurs de la République, le principe de laïcité non pour interdire mais pour émanciper. Et ce dans un contexte international de grandes tensions qui touche et inquiète nos élèves, fragilisant toujours plus ces valeurs...

Nous oeuvrons pour des générations d'hommes et de femmes libres. Libres parce qu'ils et elles y ont appris à douter, parce qu'ils et elles y ont appris à chercher, parce qu'ils et elles y ont appris à distinguer savoirs et opinions, sciences et croyances.

Après ce nouveau drame, il s'agit aussi de continuer à faire école en ayant à cœur de protéger les élèves et les personnels, sans sombrer pour autant dans la crainte permanente et mortifère du danger, ni dans l'amalgame.

A cet égard, nous rappelons que la délégation d'enquête issue de l'ex-CHSCTA après l'assassinat de Samuel Paty a élaboré des préconisations quant aux protocoles d'alerte et de suivi de ces alertes, aux protections fonctionnelles, à l'accompagnement des collectifs de travail. Ces recommandations ont vocation à être connues des agents et mises en oeuvre autant que de besoin.

Nous souhaiterions que le Rectorat s'assure que tous les établissements disposent bien d'un Plan de Mise en Sûreté « attentat/intrusion » opérationnel et que l'exercice annuel de mise en oeuvre soit bien pratiqué partout.

Il s'agit également de continuer à faire école en sortant des annonces immédiates et des injonctions qui pleuvent de manière parfois anarchique. Notre système scolaire a besoin de temps et de véritable confiance pour construire, et non de formules comme celles parsemant la communication ministérielle. Nous pensons par exemple aux : « bataille de niveau » ; « choc des savoirs ». Ce vocabulaire belliqueux nous semble inapproprié au contexte scolaire.

Enfin, pour clore ces quelques mots sur le drame d'Arras, nous citerons l'édito du Monde du 17 octobre qui nous a interpellés : « Que le métier de professeur·e puisse, en France, être considéré comme « à risque » est inacceptable » et de conclure que le pays doit s'unir autour des professeur·e·s et que le ministre doit « programmer dans la durée la revalorisation du métier des enseignant·e·s, derniers remparts contre l'obscurantisme ».

Il pourra paraître indécent d'établir un lien entre ces événements dramatiques et la revalorisation des personnels enseignants et de tous les personnels qui contribuent au service public d'éducation. Mais revaloriser, ce n'est pas, et loin de là, uniquement la

question des salaires, même si elle est essentielle, c'est aussi celle de l'envie d'exercer ces missions, de leur attractivité.

C'est aussi la question du sens et des conditions de travail. En la matière, nous avons trop d'exemples de la dégradation des conditions de travail et de la perte de sens qui peut s'ensuivre, là où notre école doit continuer à toujours en donner.

Comment bien travailler et donner du sens alors qu'à cette rentrée nous avons constaté les effets du manque de moyens dévolus aux services du Rectorat avec une intensification, surtout dans le premier degré, des problèmes d'affectation ? Avec des personnels pour qui les contrats arrivent bien après leur prise de fonction ? Avec des délais de réponses des services toujours trop longs, lorsque réponse il y a ?

Comment donner du sens, alors que les réformes s'enchaînent sans suffisamment tenir compte des préconisations des acteurs·actrices de terrain et des partenaires sociaux ? Comment bien travailler lorsque les collègues qui s'investissent dans des projets innovants, souvent chronophages, et jamais reconnus sur la fiche de paye, auraient pu espérer enfin quelque chose sans que cela soit conditionné à l'acceptation d'un ou plusieurs pactes ? Pacte, qui à part créer des inégalités, des tensions, une désorganisation et un surcroît de travail pour les équipes de direction ne répond pas à la revalorisation espérée...

Le Sgen-CFDT le répète et continuera de le répéter, le pacte n'est jamais qu'une déclinaison du « travailler plus pour gagner plus ». Il ne répond ni à la promesse d'une revalorisation de 10% faite par le président, ni aux attentes des enseignant·e·s, sans compter qu'il oublie tous les personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, technicien/technicien·ne, santé, social). Le Sgen-CFDT continuera de demander la revalorisation du point d'indice pour pallier l'inflation et le déclassement subi depuis 30 ans, le triplement de l'ISAE et de l'ISOE pour 2024, la mise en place d'un plan d'augmentation pluriannuel, la valorisation des missions existantes et la prise en compte de la pénibilité croissante de nos métiers. Rien à voir donc avec la mise en place des pactes.

Enfin, puisque nous aspirons à une école moins inégalitaire et conduisant chaque enfant au plus haut de ses capacités, il faut commencer par réduire le nombre d'élèves par classe et arrêter le saupoudrage d'aides pour se donner bonne conscience. Pour cela, il faut recruter et rendre tous les métiers de l'éducation nationale attractifs.

Concernant maintenant les sujets à l'ordre du jour de notre CSA, sur les opérations de mobilité et de promotion, nous commencerons par demander la date à laquelle les enseignant·e·s concerné·e·s connaîtront l'effectivité du passage à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle et les modalités de rétroactivité. Plus globalement, nous regrettons que l'ancienneté moyenne nécessaire pour passer au vivier 2 de la classe exceptionnelle s'allonge pour les certifié·e·s, les PLP et les CPE entre 2022 et 2023 passant de 9,3 ans à 10,4 ans pour les certifié·e·s ; de 7,3 ans à 9,5 ans pour les PLP et de 9 ans à 11 ans pour les CPE. Espérons que la suppression des deux viviers et les nouvelles modalités de passage à la classe exceptionnelle permettront un accès plus large et linéaire.

Pour les IATSS, nous regrettons que les pourcentages d'accès par liste d'aptitude soient décourageants pour l'accès au corps des SAENES et des AAE. Seuls 6,66% des agents ont été retenus pour le passage de la catégorie C à la catégorie B et 12,87% pour le passage de la catégorie B à la catégorie A. D'un autre côté nous notons positivement la hausse du taux de passage des SAENES à la classe exceptionnelle (de

18,42 % en 2023 contre 15,79% en 2022) tout comme l'évolution de 37,82% à 52,33% sur la même période pour le passage à la classe supérieure.

Sur les opérations de mobilité intra-académique pour le second degré, le Sgen-CFDT Paris accueille favorablement les efforts du Rectorat pour accompagner les collègues à travers la mise en place d'une cellule de mobilité et la proposition de webinaire. Pour autant, nous souhaiterions que la cellule de mobilité soit étoffée en personnel car nous avons eu de nombreux retours sur des difficultés de mise en relation/pour obtenir une réponse ou un·e interlocuteur·trice.

Sur les taux de satisfaction des demandes de mutation, nous déplorons une hausse significative du nombre de recours qui passent de 35 en 2022 à 70 en 2023. Plus globalement, avec un taux de 52,5%, nous sommes toujours inquiet·ète·s du faible taux de couverture des postes vacants, avec une situation particulièrement critique pour le corps des PLP qui cumule 209 postes restés vacants et celui des Psychologues de l'éducation nationale dans lequel 74 postes sont restés non pourvus, signe des difficultés d'exercice et de recrutement.

Nous alertons également sur le nombre croissant d'enseignant·e·s soumis·e·s à des compléments de service. Ils·elles seront 89 de plus cette année et avec la baisse des effectifs programmés sur notre académie, cette tendance devrait encore s'accroître.

Enfin, même si le nombre de TZR diminue légèrement, des disparités importantes se font jour selon les disciplines. Avec 126 collègues en lettres modernes et 111 en mathématiques affecté·e·s en zone de remplacement, ces deux disciplines devraient proposer davantage de postes fixes.

S'agissant maintenant du premier degré, dans le cadre du mouvement interdépartemental, nous regrettons à nouveau que le taux de satisfaction des sortant·e·s soit encore si faible.

Au regard de ces chiffres, il est presque impossible de quitter l'académie de Paris. Comment ne pas mettre ces chiffres en perspective avec l'augmentation des demandes de disponibilité et de certaines démissions ?

Concernant les postes à profil et les postes POP, nous réaffirmons que le Sgen-CFDT n'est pas favorable à ce dispositif et regrettons que le mouvement POP soit prioritaire sur le mouvement général.

Nous poursuivrons par le point 4 de notre ordre du jour, la réforme de la voie professionnelle. Tout d'abord, le Sgen-CFDT regrette qu'aucun bilan de la TVP (Transformation de la Voie Professionnelle) n'ait été réalisé. Ceci ne permet pas de réinterroger les dispositifs mis en place : chef d'oeuvre, co-intervention, famille de métiers... Sur la poursuite de la mise en place de la réforme, les annonces de la rentrée ont soulevé inquiétudes et colère parmi les personnels. Rappelons que même si nous ne sommes pas contre l'évolution de la carte des formations, nous souhaitons qu'elle se fasse en étroite concertation avec les organisations syndicales, sur une durée qui permette d'anticiper les changements et avec la mise en place de moyens en ressources humaines permettant d'accompagner les personnels dans des reconversions. Sur ce dernier point, nous gardons en mémoire le souvenir détestable du « plan GA » !

Sur le calendrier de la classe de terminale, nous émettons de sérieuses réserves sur la qualité de la formation, si les examens sont avancés bien plus tôt dans l'année scolaire, afin de soi-disant s'adapter aux projets des élèves. En programmant l'augmentation de 6 semaines de Périodes de Formation en Entreprise en fin de

terminale, les collègues devraient gérer de front, l'organisation et le suivi de ces nouvelles PFMP, l'organisation des examens tout en proposant des cours supplémentaires aux élèves souhaitant poursuivre leurs études. Ce n'est pas sérieux !

Rappelons ici, qu'afin de sécuriser les parcours, le Sgen-CFDT propose une année modulaire après le bac ou après le CAP. L'objectif serait soit d'aider à l'insertion professionnelle, soit de préparer à la poursuite d'études.

Pour notre syndicat, les bac pro doivent garder une approche généraliste permettant une mobilité géographique. Ils doivent pouvoir être complétés par des mentions complémentaires (Certificats de Spécialisation) pour répondre aux besoins locaux.

Des réflexions sur le continuum bac-3/bac+3 doivent s'ouvrir. Cela doit permettre la construction d'un lien plus fort entre lycées pro et sections de BTS. Enfin, pour le Sgen-CFDT, les PLP doivent pouvoir enseigner en BTS plus facilement.

Sur les postes spécifiques nationaux, nous comprenons le fléchage en POP de certains postes peu attractifs, même si nous doutons de l'efficacité de la mesure. Encore une fois, cela illustre à la fois les difficultés de recrutement dans certaines disciplines et le manque d'attractivité de notre académie.

Enfin, nous terminerons par quelques remarques et questions sur la politique de sécurité informatique. Concernant "la charte des utilisateurs" (télétravail, sites distants...), par souci d'avoir un niveau de sécurité acceptable, nous demandons que le matériel utilisé à distance soit fourni par l'employeur et paramétré par celui-ci sans que l'utilisateur·trice ne puisse y installer ce qu'il ou elle veut. Pour nous, les liaisons devraient se faire par VPN (réseau virtuel sécurisé).

Pour les agents qui ne disposeraient pas de matériel fourni par le Rectorat, le Sgen-CFDT pose la question de la prise en charge de l'entretien du matériel personnel utilisé à des fins professionnelles et des responsabilités qui s'y rattachent.

Le Rectorat prendra t-il en charge la maintenance de ce matériel en cas de panne ? Le Rectorat peut-il se retourner vers un agent si son matériel personnel utilisé à titre professionnel est responsable d'une infection virale sur le réseau d'un établissement ou du Rectorat ? A l'inverse, si l'agent voit son matériel personnel infecté par le réseau lors d'une utilisation professionnelle, peut-il se retourner vers l'employeur ?

Un dernier point d'inquiétude concerne les données de la comptabilité publique. Elles ne doivent pas circuler en clair sur les réseaux publics. Quels sont les mesures prises pour respecter cette contrainte ? L'utilisation à distance des applications Financières et Comptables ou des applications de Gestion de la Paie devraient faire l'objet d'une attention particulière.

Pour finir, nous tenions également à faire remonter que, depuis la reprise de septembre et malgré nos nombreuses interventions et celles des personnels concernés, un trop grand nombre d'erreurs persistent sur les fiches de paie des AESH.

D'une part, ces erreurs sur ces personnels déjà fragilisés les mettent dans une position sociale vulnérable et d'autre part, nous nous posons la question de la performance du logiciel utilisé ainsi que de la formation à ce logiciel de leurs utilisateurs·rices.

Le Sgen-CFDT Paris vous remercie pour votre écoute et pour l'intérêt porté à ses remarques, interrogations et revendications.

