



CTMEN du 17 mars 2021

Déclaration liminaire de la FSU

Ce CTMEN se tient alors que l'épidémie de coronavirus continue d'aggraver les conditions de vie et de travail, de dégrader la santé du plus grand nombre. Les politiques de gestion de crise (au pluriel car il peut arriver çà et là qu'elles soient empreintes de quelques contradictions) continuent d'être appliquées dans le brouillard, sans perspectives appuyées sur différents scénarii et parfois sans véritables réponses aux problèmes tels qu'ils se posent. Force est de constater cependant, qu'à tous les niveaux, les personnels s'investissent pour assurer la continuité du service public d'éducation et qu'il est plus que temps de vraiment revaloriser leurs carrières et rémunérations et de leur donner les moyens de faire leurs métiers, vraiment.

Pour le ministre, l'année scolaire n'aura pas été perturbée. Balayées les difficultés à assurer la continuité scolaire en remplaçant les personnels absents, gommées les conséquences d'une scolarisation par intermittence au gré de la circulation du virus, évaporés les besoins spécifiques pour les apprentissages des élèves... Le ministre poursuit une politique qui, peu ou prou, aboutit à supprimer des postes là où il en y en besoin pour ne même pas parvenir à tenir les engagements ministériels notamment dans le premier degré, ce qui ne peut qu'engendrer davantage de dysfonctionnements dans les académies et départements. C'est en outre, une manière de ne pas affronter les enjeux d'avenir pour la jeunesse déjà largement touchée par les conséquences de la crise sanitaire.

Dans les académies, les préparations de rentrée posent donc des problèmes importants. La FSU demande un bilan complet des créations/suppressions, académie par académie, BOP par BOP, lors d'un prochain CTMEN pour que les mesures correctives à apporter puissent faire l'objet d'un véritable dialogue social.

La FSU réaffirme la nécessité d'un plan pluriannuel de créations de postes de fonctionnaires dans tous les métiers de l'éducation pour répondre aux défis lancés par la crise sanitaire. Elle exige que la perspective d'un budget rectificatif d'urgence puisse être rapidement discutée pour répondre à la nécessité d'assurer la réussite de toutes les jeunes malgré la situation. Comment envisager la relance en laissant la jeunesse payer à ce point les conséquences de la crise sanitaire ? C'est d'une toute autre politique dont l'éducation nationale a besoin, une politique qui s'appuie sur la reconnaissance du travail des personnels et qui respecte, non seulement leur engagement de tous les jours, mais leurs professionnalités, celle-ci même qui fait la démonstration de sa qualité chaque jour en maintenant à flot le service public d'éducation.

La situation des AESH continue d'être largement dégradée et n'avance pas malgré les promesses ministérielles faites CTMEN après CTMEN d'engager un chantier sur le temps de travail et la rémunération. Depuis un an, rien ne bouge et les AESH continuent de subir des temps de travail incomplets pour un salaire net de 760 euros par mois. Il est indispensable d'avancer sur ces questions ainsi que sur la création d'un corps statutaire reconnaissant un véritable métier et offrant aux AESH une garantie d'emploi, de carrière et de formation. Nous pouvons d'autre part constater que la mise en oeuvre des PIAL constitue bien souvent un dispositif de gestion du manque de recrutement d'AESH et de renvoi de la responsabilité de cette pénurie aux responsables locaux, chefs d'établissements et IEN.

À l'ordre du jour de ce CTMEN, est inscrit l'étude de l'article 32 de l'avant-projet de loi 4D qui prévoit d'expérimenter la mise en oeuvre du pouvoir d'instruction des collectivités territoriales sur les adjoint-es-gestionnaires. Si cette mesure devait voir le jour, elle aggraverait la situation rencontrée par bon nombre d'adjoint-es-gestionnaires : elle créerait les conditions structurelles d'injonctions paradoxales permanentes. En effet, l'intrusion de certaines collectivités dans la

vie des établissements, parfois au mépris des lois et règlements de l'éducation - au mépris peut-être demain des missions d'enseignement - est déjà aujourd'hui un facteur de déstabilisation pour leur bonne organisation. Pour la FSU, il n'est pas envisageable d'admettre sereinement un déséquilibre supplémentaire dans le fonctionnement des EPLE et une dégradation supplémentaire des conditions de travail des équipes d'intendance et de direction provoqués par une situation potentielle de « schizophrénie » administrative et hiérarchique. Pour la FSU, l'adjoint-e gestionnaire doit rester personnel de l'éducation nationale, sous l'autorité de l'éducation nationale, fonctionnelle et hiérarchique, l'adjoint-e du chef d'établissement - y compris dans le cadre de la gestion des missions décentralisées en 2004 - au sein de l'EPLE. La FSU rappelle qu'il y a une mesure à prendre pour conforter la mission des adjoint-es-gestionnaires : la reconnaître complètement comme relevant de la catégorie A. Il faut requalifier tous les postes nécessaires pour y parvenir promouvoir les personnels qui les occupent, dans le cadre d'un plan massif de requalification de B vers A et de C vers B pour reconnaître enfin les fonctions réellement exercées par les personnels.

Les sujets d'actualité législative sont nombreux. Dans le cadre de la proposition de loi visant à améliorer le système de santé par la confiance et la simplification, la FSU réaffirme son opposition à l'article 1bis A et exige sa suppression car il n'améliore ni l'efficacité de la politique éducative sociale et de santé en faveur des élèves ni leur réussite scolaire. Au contraire, il viserait à créer une organisation de travail pourtant reconnue comme inadaptée à l'Ecole et à l'évolution des besoins de santé.

Alors que depuis des années, les enseignant-es expriment leur rejet d'un statut pour les directrices et directeurs comme l'a rappelé en décembre 2019 la consultation ministérielle sur la direction d'école, la proposition de loi Rihlac a été largement amendée par le Sénat. Pour la FSU, établir un statut pour la direction c'est mettre fin à une particularité de l'école qui permet un véritable collectif de travail au service de la réussite de toutes et de tous et cela ne répond absolument pas aux demandes des personnels (aides administratives, allègements des tâches administratives, augmentation des temps de décharge, revalorisation salariale).

Concernant les mutations, à la veille des résultats du mouvement inter-académique des 1^{er} et 2nd degrés, les organisations syndicales ont reçu un document le 1^{er} mars modifiant les procédures de formulation de recours pour cette année 2021. Ces méthodes de travail en disent long sur le respect des personnels et des organisations syndicales. La FSU s'interroge sur la précipitation à changer la procédure sans que le sujet n'ait jamais été abordé avec les organisations syndicales ? *(ce qui a d'ailleurs entraîne l'envoi d'un lien inactif)*

D'autre part, même si cela ne concerne pas la majorité des participants à l'inter, au regard des remontées que nous avons, nous ne pouvons que nous interroger sur la sincérité du mouvement et dénoncer les inégalités de traitement entre académies sur un certain nombre de sujets (CIMM, priorité médicales, situations de rapprochement de conjoints...). La mobilité a de fortes conséquences sur les conditions de vie des personnels. La suspicion engendrée par un mouvement réalisé dans une totale opacité sans commission paritaire est un désastre pour l'intérêt général.

Par ailleurs, les suppressions massives de postes et la mise en place de l'alternance dans les masters MEEF a un fort impact sur les barres d'entrée dans les académies et cela risque de croître, ainsi malgré l'autosatisfaction affichée par notre ministre, sa politique est un frein à la mobilité.

Enfin, la FSU dénonce que, dans la filière administrative notamment, les académies ultramarines n'ouvrent pas de possibilité d'accueil pour permettre une mobilité de collègues de la métropole vers l'Outre-Mer, notamment au titre du CIMM.

Dans l'ensemble, nous constatons une dégradation généralisée de la satisfaction des personnels au regard de l'exercice de leur droit à la mobilité.

A peine une dizaine de jours après le 8 mars et moins d'une semaine après la publication du plan d'action ministériel pour l'égalité professionnelle, la FSU regrette que le retard pris au niveau ministériel se répercute dans les académies : les premiers groupes de travail ne se réuniront pour l'essentiel qu'au mois d'avril.

La FSU demande à ce que, dans les meilleurs délais, soit présentée une information sur les échéances des présentations

dans les CTA des plans d'actions académiques et un calendrier du comité de suivi national incluant des thématiques et des bilans.

La FSU rappelle que la politique de transformations de postes en heures supplémentaires ou la manière d'aborder la question de la revalorisation des carrières et des rémunérations à la mode « Grenelle de l'Éducation » est en contradiction avec les objectifs d'égalité professionnelle.

La FSU tient solennellement à rappeler l'urgence qu'il y a à traiter sérieusement de la question des violences sexuelles et sexistes qui continuent à être traitée trop souvent sur le mode du « pas de vagues » ! La réglementation impose de mettre en place des cellules d'écoute et de protéger et accompagner les victimes... Tout ceci demande des bilans et surtout des actes, des moyens et des personnels formés.

Gageons que ce sujet puisse désormais continuer d'être traité dans la permanence qu'il appelle. La FSU y sera vigilante et active !

Pour terminer, nous signalons qu'à l'issue des déclarations préalables :

- *un vœu intersyndical relatif l'article 32 de l'avant-projet de loi 4D sera présenté pour être soumis au vote ;*
- *une déclaration de l'intersyndicale des personnels sociaux de notre ministère sera faite.*