



CTMEN du 12 juin 2020

Déclaration liminaire de la FSU

Avec le déconfinement, il n'aura pas fallu trois semaines pour que reviennent les poncifs de dénégation de la Fonction publique et de ses agent-es et les politiques managériales qui les accompagnent.

Voici par exemple que les enseignant-es sont jeté-es à la vindicte populaire, victimes à nouveau de la communication ministérielle et de ses pseudo-prophéties autoréalisatrices qui a rendu possible une vraie campagne de « prof-bashing ». « décrocheurs », « fainéants » voire « désobéisseurs qu'il conviendrait de punir ». Autant d'imbécilités lancées dans le débat public qui risquent de dégrader le lien de confiance indispensable entre les familles et l'école et de desservir tout particulièrement nos élèves les plus fragiles. En rappel de la déclaration intersyndicale, la FSU attend du ministre qu'il corrige le tir et rappelle haut et fort que c'est la mobilisation de tous les personnels de l'éducation, et les enseignant-es en première ligne, qui ont tenu le système à bout de bras ces derniers mois.

Quant aux mesures dites de « reconnaissance » de l'investissement des personnels, le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elles ne sont pas aux rendez-vous... Le ministère s'est finalement entêté dans une attribution de la prime exceptionnelle « covid-19 » qui fondamentalement passe à côté des enjeux. Inégalitaire tant elle est génératrice d'effets de seuil incompréhensibles et susceptibles de créer surtout des divisions entre les personnels ! Et oublieuse de l'investissement des personnels dans leur ensemble qui ont assumé la continuité du service public d'éducation dans des conditions marquées par une impréparation certaine !

Ça suffit ! La FSU demande à ce que soient rouvertes sans tarder des discussions dans le cadre de l'agenda social du ministère sur la revalorisation des rémunérations de tous les personnels de l'Éducation nationale.

Avec le déconfinement, donc, l'idéologie managériale ressort aussi : le gouvernement s'acharne à vouloir mettre en œuvre rapidement et brutalement les dispositions de la loi dite de « transformation de la fonction publique ».

Une des discussions à l'ordre du jour de ce CTMEN montrera par exemple que l'entêtement à faire disparaître les CHSCT partout dans la Fonction publique est révélateur de l'esprit de cette loi. Tout au long de la crise sanitaire, ils ont en effet fait la démonstration de leur importance pour la défense des situations faites aux personnels. C'est bien cette défense qui est attaquée !

Il faut dire que l'élaboration de la loi n'a pas manqué de duplicité de la part du gouvernement. L'exposé des motifs de la loi affirmait que la possibilité pour les personnels de recourir en cas de décision défavorable et d'être pour ce faire accompagné d'un-e représentant-e syndical-e était la « contrepartie » de la suppression de la consultation et des avis des CAP quant aux mutations, promotions et avancement. Or il est maintenant annoncé aux organisations syndicales lors des premières discussions sur les lignes directrices de gestion concernant les promotions et avancement que les agents ne seraient pas fondés à recourir s'ils ne sont pas promus et s'estiment maltraités. C'est inacceptable !

Concernant les mutations des personnels, les orientations politiques données pour corseter l'accompagnement syndical et le traitement des recours, ajoutés à l'opacité de l'établissement des mouvements et des traitements algorithmiques mis en œuvre, produisent incompréhension et sentiment d'injustice chez les personnels. Pour les corps ATSS, les retards de publication des mouvements intra-académiques risquent de décaler d'autant sur l'été les recours et leur traitement, au risque de compliquer encore davantage la préparation de rentrée. Pour la FSU, dans l'attente du rétablissement des compétences des CAP, il importe que les représentant-es des personnels puissent être réuni-es en groupes de travail préparatoires et avoir communication de tous les documents nécessaires permettant de connaître les demandes de mutations, les projets d'affectation et d'en débattre avec l'administration. Et l'ensemble du mouvement, une fois fait, doit être publié. La transparence et l'égalité de traitement sont par principe nécessaires à tout fonctionnement collectif !

Concernant l'accord égalité, signé en novembre 2018, trois réunions ont été organisées et une est programmée. À ce jour la construction des plans d'action, qui deviennent obligatoires en décembre 2020, n'ont toujours pas fait l'objet d'une présentation devant le CTM ni devant le CHSCT, alors que le caractère obligatoire de cette négociation est inscrit dans l'accord. La FSU souhaite donc un agenda précis avec les thématiques à discuter dans ces instances d'ici décembre.

Dans l'actualité, un nouvel épisode intervient à propos de la direction d'école. La FSU s'étonne qu'une proposition de loi s'invite dans l'agenda social et torde ainsi la démarche de concertation engagée sur cette question. Alors que la profession s'est exprimée dans une enquête ministérielle contre toute supériorité hiérarchique qui serait conférée au directeur d'école, ce projet ne répond pas aux besoins de l'école et apparaît comme une brique supplémentaire d'un projet en opposition à celui porté par les professeur-es des écoles, fondé sur le travail d'équipe entre pairs. La reconnaissance tant attendue pour la direction d'école doit passer, avant tout, par des mesures concrètes : augmenter significativement le temps de décharge, ne pas ajouter de missions supplémentaires et, partout sur le territoire, créer les conditions d'une aide pérenne à la direction et au fonctionnement de l'école par la création d'emplois statutaires à temps plein. Il faut aussi développer une formation initiale et continue régulière de qualité, sur le temps de travail.

Alors que la crise économique risque de percuter fortement les jeunes les moins qualifiés, les décrocheurs, les apprenti-es et intérimaires, aucune mesure n'est envisagée dans notre ministère pour permettre à ces jeunes d'accéder à une formation qualifiante et diplômante et sécuriser ainsi leurs parcours scolaire et professionnel. Son désengagement au profit du ministère du travail qui prévoit un plan de relance de l'apprentissage est irresponsable. Il faut tirer des leçons de cette période qui a prouvé, une fois de plus, que le statut d'élève est bien plus protecteur que le statut d'apprenti-e.

Pour la FSU, le ministère doit s'engager et mettre en place des mesures ambitieuses conformément à la loi sur l'obligation de formation des 16-18 ans notamment en augmentant les capacités d'accueil dans les trois voies du lycée, en élargissant l'accès aux bourses et en revalorisant leurs montants.

Concernant le dispositif 2S2C, nous continuons d'affirmer que M. Blanquer profite de la complexité de la situation pour instaurer la confusion entre le temps scolaire et le temps hors-scolaire, et tenter de faire de 2S2C une alternative à l'organisation de l'École actuelle, à renvoyer hors de l'École tout ce qui n'est pas enseignement des « fondamentaux ». Il n'est pas le premier à le faire. Chaque fois qu'un tel dispositif a été mis en avant, cela a toujours été pour réduire les enseignements scolaires obligatoires, notamment EPS et éducation artistique, au profit d'offres extra-scolaires à la charge des collectivités territoriales ou des familles. Avec toutes les inégalités territoriales et sociales que cela génère. La FSU continue de s'opposer à ce dispositif.

Le chantier « temps de travail et rémunération des AESH » annoncé à l'installation du comité de suivi s'est ouvert de façon inquiétante. En effet, comment comprendre que, après avoir affirmé la volonté de « transformer très

positivement la situation des AESH », la DGRH soit dans l'impossibilité de formuler la moindre proposition allant dans le sens d'une évolution significative des rémunérations. La seule piste évoquée est d'augmenter les quotités travaillées en élargissant les missions et en recourant au multi-employeurs. Ces pistes vont à l'encontre de l'objectif de professionnalisation et de reconnaissance des missions d'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Le constat est pourtant sans appel : les AESH sont recrutés à temps incomplets imposés (quotité moyenne de 62%) et sous-payés (indice moyen 330, équivalent à l'échelon 2 du grade de recrutement de la catégorie C). Pour la FSU, il y a urgence à prendre les arbitrages budgétaires qui permettront d'engager les discussions pour aboutir à des mesures concrètes que la profession revendique.

Un des derniers rapports de la Cour des Comptes déforme la situation et les textes régissant les personnels infirmiers, de service social et les psychologues de l'Éducation nationale pour justifier des préconisations dénaturant la conception de leurs métiers et transformant leurs missions. Il vise une transformation radicale de la conception éducative de la santé à l'École, de l'accompagnement et du développement des élèves qui irrigue tous ces métiers au profit du lobby médical.

Volonté de réécrire les missions, de regroupement des personnels dans un service de santé scolaire plus proche de l'ARS que de l'École, augmentation du temps et de la charge de travail. Tout se passe comme si la Cour des Comptes balisait le terrain pour une décentralisation des personnels dans l'objectif d'alléger les effectifs de l'État mais sûrement pas d'améliorer le service public rendu aux élèves et à l'ensemble de la communauté éducative. La FSU dénonce cette nouvelle charge contre le service public d'éducation.

Enfin, la FSU réaffirme que la préparation de rentrée doit pouvoir se faire avec les moyens adaptés à la situation : elle nécessite un plan d'urgence et un collectif budgétaire pour le soutenir. La FSU demande que les 350 postes non répartis dans le second degré le soient rapidement ; elle demande aussi comment vont être implantées les 1248 créations d'emplois prévus dans le premier degré ; enfin elle demande à ce que des postes soient créés dès la rentrée en nombre suffisant dans les métiers administratifs, techniques, social et de santé tant la situation en montre la nécessité.

Avant les congés d'été, il est nécessaire que soient présentés aux organisations syndicales les différents scénarios selon l'évolution de l'épidémie après la rentrée.

Pour terminer, nous rappelons nos questions encore restées sans réponse à ce jour :

Rentrée 2019

- Qu'en est-il du bilan définitif de rentrée 2019 ?

Rentrée 2020

- Comment sont ventilés entre les académies les 350 postes 2nd degré indiqués comme étant mis en réserve dans le document relatif aux moyens communiqué lors du CTM de décembre ?
- Comment seront recrutés les 1248 professeurs des écoles nécessaires pour occuper les 1248 postes créés ?

Revalorisation

- Quand reprendront les discussions sur la revalorisation des personnels du ministère ?

Protocole égalité femmes / hommes

- Pouvez-vous nous communiquer le calendrier des discussions pour l'établissement du protocole égalité femmes - hommes qui doit être mis en place en décembre 2020 ?

Concours 2020

- Maintenez-vous votre idée d'un oral comptant pour la titularisation des stagiaires quel que soit le concours dont ils sont issus ? Si oui, quand nous présenterez-vous une maquette de cette nouvelle épreuve ?

Concours internes 2020

- Quel volume de listes complémentaires prévoyez-vous pour les concours internes et comment prévoyez-vous de les recruter en sachant que la situation est différente pour le premier et le second degré ?
- Quelles sont les dates de publication des résultats ?

Concours 2022 et suivants

- Pouvez-vous nous donner le calendrier des discussions sur les contenus de concours, le déroulement de l'année de fonctionnaire stagiaire, la rémunération et le tutorat des fonctionnaires stagiaires ?

Personnels Jeunesse et sport

- Pouvez-vous nous transmettre le calendrier des discussions pour l'intégration des personnels JS au MEN ?