



DECLARATION FSU – CTA DU 6 décembre 2021

Madame le Recteur, Mesdames et Messieurs les membres du CTA,

La FSU veut profiter de ce CTA pour exposer la souffrance au travail qu'endurent les personnels au quotidien.

Il faut que vous sachiez, Madame le Recteur, ce que veut dire travailler avec des classes bondées (près de 30 élèves en collège, 35 – 36 en lycée, en ajoutant nos collègues AESH), avec des élèves qui ont perdu les habitudes de travail ... quand ils.elles avaient eu le temps de les acquérir. Avec des élèves qui ont de en plus de mal à porter correctement le masque et qu'il faut donc rappeler à l'ordre, dans des salles où l'on travaille dans le froid ... ou qui ne peuvent être correctement aérées. Dans le 1er degré, alléger le protocole sanitaire alors que les taux d'incidence s'envolent chez les enfants d'âge primaire, c'est un déni patent de réalité. Renvoyer la question de l'achat de capteurs CO2 à la collectivité, c'est refuser d'agir et mépriser toute la communauté éducative.

Ce mépris, qui caractérise décidément le mieux l'action de ce ministère, se traduit aussi par la volonté d'afficher un bilan politique en dépit de la fatigue intense et prématurée de nos collègues : qu'il s'agisse de la proposition de Loi Rilhac qui isolerait les directeurs et directrices d'école du reste de l'équipe tout en augmentant leur charge de travail ; qu'il s'agisse de l'autoévaluation des établissements qui invite à renoncer aux moyens nécessaires au bon fonctionnement des établissements ; qu'il s'agisse bien sûr des réformes du lycée et du bac qui génèrent un stress encore accru par calendrier intenable des épreuves de spécialité ; qu'il s'agisse encore des modalités du plan de formation à la laïcité, forcément mal reçues dans le contexte où nous sommes.

Pendant ce temps, les vies scolaires explosent, les assistants sociaux, les infirmières sont à bouts, les PsyEN sont débordés face à l'ampleur des conséquences de la crise sanitaire chez les jeunes.

On le voit bien, si les personnels souffrent autant de la crise sanitaire c'est que les effets de cette dernière sont amplifiés par des choix budgétaires et éducatifs qui dégradent structurellement les conditions de travail, compromettent durablement la réussite des élèves.

Pour la FSU, derrière la communication sur le maintien de l'ouverture des établissements, le choix politique est celui d'une École publique minimale, réduite aux fondamentaux. La crise sanitaire en est à la fois le révélateur et le catalyseur.

Situation des INSPE/ Réforme de la formation et des concours:

Madame le Recteur, nous souhaitons profiter de ce comité technique pour vous alerter sur la situation des étudiants et des fonctionnaires stagiaires de l'INSPE.

En effet, la mise en œuvre de la réforme de la formation et des concours à la rentrée est chaotique pour les usagers de l'INSPE. La précipitation et l'absence d'anticipation pèsent lourdement sur les étudiants et les stagiaires qui doivent suivre leur formation à l'INSPE : informations tardives, pas de programmation de la formation sur l'année, changements récurrents d'emploi du temps (et souvent à la dernière minute), informations

contradictoires, absence d'informations sur les attendus du nouveau concours pour les étudiants etc.

Si les étudiants et les fonctionnaires stagiaires ont bien conscience que les années de réformes sont toujours délicates, et peuvent à ce titre montrer une forme d'indulgence, la situation est toutefois vécue par un grand nombre avec une grande souffrance qui se répercute tant sur la formation que sur la préparation des cours dans leurs établissements scolaires pour les fonctionnaires stagiaires. Elle est également génératrice de souffrance au travail et de perte de sens du métier pour les personnels de l'INSPE, en première ligne face aux questions et au désarroi des étudiants et stagiaires, sans avoir de réponse à leur fournir pour les rassurer, tant la réforme s'applique dans une impréparation insensée.

Pourtant, ce n'est pas faute d'avoir alerté la direction de l'INSPE sur cette désorganisation: les personnels de l'INSPE l'avaient signalé au printemps dernier, quand ils ont découvert ce qui était prévu dans la nouvelle maquette, mais ils n'ont pas été écoutés, ou pas entendus, tant les structures des INSPE favorisent désormais les gestions managériales opaques et autoritaires... Et dès le mois de septembre, la FSU l'avait exprimé fortement lors de la rencontre annuelle avec les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social. Par ricochet, cette situation pèse également sur les établissements scolaires qui accueillent les étudiants dans le cadre de leurs stage d'observation et de pratiques accompagnés : les nouvelles modalités d'accompagnement n'ont été découvertes pour un bien grand nombre qu'après le début du stage, pour lequel un grand nombre de tuteurs ont appris pendant les congés qu'ils accueilleraient des étudiants, ce qui place également les établissements dans une précipitation et une absence d'organisation pour assurer les bonnes conditions d'accueil de nos futurs collègues.

Cette situation malheureuse sera lourde de conséquence pour nos métiers et leur attractivité. Il est urgent de mettre les modalités de mise en œuvre de la réforme à plat, dans le cadre d'un dialogue social concerté, et de communiquer clairement sur les attendus de la formation et des concours aux personnes concernées.

Par ailleurs, les fonctionnaires stagiaires risquent d'être particulièrement pénalisés dans le cadre de la validation de leur année de cette désorganisation générale. Aussi, nous sollicitons la bienveillance de l'administration, et demandons à ce que des délais supplémentaires puissent être accordés aux collègues pour leurs mémoires et leurs DPR. Il ne serait pas acceptable, que cette situation puisse compromettre la validation de l'année des collègues par l'INSPE.

Dans ce contexte, nous nous inquiétons tout particulièrement de l'évolution du dispositif étudiants-contractuels alternants à cheval sur deux années. Cette évolution obligera l'INSPE à revoir à nouveau l'organisation des formations, et nous risquons de voir se reproduire les difficultés rencontrées depuis la rentrée. Nous souhaitons également vous alerter sur les conditions de travail et d'études des alternants, qui du fait de leur affectation en pleine responsabilité nous confient pour la grande majorité être stressés, délaisser leur concours et leur master 2, et pour certains songer à démissionner tant le rythme est insoutenable.

La FSU continue d'exiger l'affectation des ECA en surnombre dans les établissements, sur le service du tuteur volontaire, seule solution pour garantir les conditions d'études de ces collègues, qui sont avant tout des étudiants, et leur permettre une entrée progressive dans le métier.

EPS et sport scolaire :

La dégradation de la situation sanitaire n'épargnera personne et l'EPS n'y échappera pas. Il est primordial que les conditions d'enseignement de la discipline soient préservées dans un cadre sanitaire sécurisant pour les élèves et les personnels. À ce titre la FSU dénonce l'occupation des installations sportives extra muros pour accueillir

les centres de vaccination ou de test (cas à Arras). Mais aussi des installations intra-muros pour des organisations scolaires pénalisant l'EPS (collège Carnot par exemple). Les collègues sont à bout et redoutent ou vivent déjà le pire.

Un message à l'uni son du préfet et du recteur pourrait être adressé en ce sens aux propriétaires des installations (collectivités locales, départementales et régionales) et aux chefs d'établissement. Les cas avérés traités en urgence, Carnot en fait partie.

Concernant le sport scolaire depuis la dernière reprise et l'application persistante du protocole "jaune"(annoncé par les médias) le sport scolaire se voit empêché au-delà de ce que préconise ce niveau jaune:

- dans l'organisation des rencontres puisque les cross départementaux se déroulant en extérieur ont été annulés sans que les raisons n'en soient explicitées.

- dans les établissements au sein des AS au prétexte du brassage inter-niveaux, rappelé dans la dernière communication des IA-IPR EPS, alors que la FAQ précise que les AS fonctionnent avec des groupes constitués et donc inter-niveaux. L'académie de Lille surprescrit en la matière?

Enfin, alors que les conseils de classe se tiennent, un flou persiste sur l'apparition des notes de CCF EPS dans les bulletins scolaires. Dans l'académie de Lille l'inspection EPS nous invite à les faire apparaitre alors que ce n'est pas le cas dans d'autres académies. Nous espérons pouvoir éclaircir rapidement les choses lors d'un GT promis.

Concernant le bilan de la mobilité des personnels d'enseignement et d'éducation.

Si nous remercions l'administration pour l'envoi des documents et les précisions apportées à notre demande, nous ne pouvons que regretter et dénoncer l'absence de publication des barres à l'issue des opérations de mobilité de la part du rectorat, qui génère de l'opacité sur les opérations de mobilités, en contradiction totale avec la transparence affichée dans les LDG ministérielles du 28 octobre 2021.

Dans l'attente du retour au paritarisme, la FSU exige la publication des barres du mouvement, essentielle pour permettre à chacun de comprendre son résultat et de construire son projet de mobilité. Vous nous répondrez sûrement que cela ne dépend pas de vous, RGPD obligent... Mais peut-être faudrait-il enfin se pencher sur les dites RGPD. À partir de combien de personnels mutés, la diffusion des barres pourraient devenir RGPD-compatibles ? Le ministère publie bien les barres du mouvement inter académique, sauf pour de très petites disciplines, preuve s'il en fallait une qu'il est possible de publier un certain nombre de barres dans le respect de la loi.

Nous souhaitons profiter de cette instance pour aborder également le mouvement 2022 qui a commencé il y maintenant un mois. En effet, plutôt que de chercher les moyens de fluidifier le mouvement des personnels enseignants et de lever les blocages qu'il crée lui-même par ses choix de principes de gestion, la faiblesse des recrutements, le ministère instaure des possibilités de petits bricolages à la main par les services déconcentrés par la mise en place dès 2022 d'un mouvement national de postes à profil (POP), hors barème. Cette mise en place s'est faite dans la précipitation, sans réflexion poussée, sans concertation avec les représentant-es des personnels, ni même sans retenir les leçons des échecs du passé et de feu le mouvement ECLAIR.

Ces postes sont bien loin de l'objectif affiché dans les lignes directrices de gestion (LDG) de « répondre aux besoins spécifiques des établissements et des écoles : besoins liés aux caractéristiques territoriales, au projet d'établissement, à la coordination d'équipe, etc. qui requièrent une compétence particulière ou une aptitude à exercer dans un contexte particulier ». À la lecture de la grande majorité des fiches de postes, on ne peut que constater que les missions et les compétences ou aptitudes demandées sont celles attendues dans l'exercice de nos métiers. La généralisation de ce dispositif, couplé au recours aux contractuels alternants, aux contractuels et stagiaires à plein temps,

risque fort de remettre en cause le droit à une mutation choisie. C'est une attaque grave de notre statut que nous dénonçons.

Par ailleurs, alors que le ministère s'engage enfin dans l'égalité professionnelle dans la fonction publique, il décide de supprimer la bonification « parents isolés ». La FSU dénonce cette décision qui pénalise majoritairement des femmes et qui va à l'encontre des objectifs du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle. À l'échelle académique, et en l'absence de bonifications, de nouvelles participantes et de nouveaux participants au mouvement pourraient être placés en grande difficulté, et dans l'incapacité de conjuguer vie personnelle et vie professionnelle. Comment le rectorat envisage-t-il de gérer ces situations dans le contexte actuel ?

Concernant le bilan des LDG carrières du 2nd degré.

La FSU dénonce l'inflation du nombre de promotions hors barèmes dans les différentes opérations de carrières. Des promotions hors barème justifiées, d'après l'administration, par la recherche des personnels retraitables, mais aussi, par la recherche d'équilibres comme l'équilibre hommes/femmes et l'équilibre disciplinaire.

Si nous ne mettons pas en cause les promotions à la hors classe des collègues retraitables (qui ne représentent au final que 8 promotions hors-barème sur les 223 réalisées), ni la recherche de l'équilibre homme/femme imposé par le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, nous nous interrogeons sur la question de l'équilibre disciplinaire particulièrement recherché cette année par l'administration dans le cadre des promotions.

Les LDG précisent que « Les promotions reflètent, dans toute la mesure du possible, la diversité des environnements professionnels » et évoquent à ce titre, non pas l'équilibre disciplinaire, mais « la représentativité des disciplines ». Autrement dit, il ne s'agit en aucun cas d'une obligation qui impose à l'administration de rechercher un équilibre disciplinaire. Pour la FSU, si la représentativité des disciplines doit être recherchée, c'est à barème égal, et cela ne doit pas justifier un contournement du barème national, pourtant gage d'équité. Cette recherche a encore moins de sens pour l'accès à la Hors-Classe, la carrière des agents se déroulant dorénavant au même rythme, et ce grade étant désormais accessible à toutes et à tous. Faire fi de ce barème, c'est faire fi des avancées PPCR, et de son esprit, durement acquises par l'ensemble des collègues et auquel l'administration était pourtant attachée lors de sa mise en œuvre en 2017. Vous nous répondez peut être encore que le barème est indicatif, toutefois celui-ci l'a toujours été, et le fait qu'il ait fallu attendre que les commissions paritaires ne soient plus réunies pour que vous fassiez le choix de reconsidérer l'importance du barème ne peut que nous interroger sur la volonté de transparence et le traitement des opérations. Doit-on comprendre que quand les chats ne sont pas là les souris dansent ?

Plus inquiétant, les choix effectués par l'administration, interrogent les collègues et génèrent de la défiance de la part de ces derniers vis à vis de l'administration. Comment, les collègues peuvent-ils faire confiance à une administration qui procède aux opérations de carrière en toute opacité et en contournant des règles qui étaient pourtant établies à l'échelle académique depuis des années, et que les LDG ne viennent pas modifier ?

Cette très forte hausse de promotions hors-barème n'est d'ailleurs pas constatée dans d'autres académies.

Dans un contexte d'inflation, après 10 ans de perte de pouvoir d'achat et d'absence de perspective de revalorisation salariale, la question des carrières et des promotions est d'autant plus importante et sensible, puisqu'elle reste aux yeux des collègues, la seule perspective de revalorisation de leur pouvoir d'achat.

Concernant la recherche de l'équilibre hommes/femmes. Comme nous l'avons dit précédemment, nous n'avons jamais remis en cause ce principe, et nous remercions l'administration d'y veiller afin d'agir directement sur les écarts de carrières et de rémunérations entre les hommes et les femmes. Toutefois, nous souhaitons attirer votre attention sur la question des évaluations : si la répartition genrée des avis recteur pour la hors classe est respectée, nous sommes très en deçà d'un équilibre pour l'accès à la

classe exceptionnelle. Pour exemple chez les certifiés, avec 51% de femmes promouvables au vivier 2 de la classe exceptionnelle, seuls 41,2 % des avis « excellents » sont attribués à des femmes. Devrions nous comprendre que les femmes sont, au regard de l'administration, moins excellentes que leurs homologues masculins ?! Nous l'avons déjà évoqué lors des différents échanges relatifs au plan Égalité Professionnelle, si nous voulons réellement réduire les écarts de carrières et de rémunérations il est urgent de poser la question des inégalités hommes/femmes face à l'évaluation, qui conditionne de fait les inégalités dans la carrière des agents.

Aussi, la FSU demande la tenue de groupes de travail portant sur la question des inégalités dans l'évaluation afin d'intégrer cette question pourtant essentielle dans le plan académique d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, duquel elle est toujours absente.

Concernant la revalorisation indemnitaire des assistants sociaux.

Le SNUAS a participé au GT le 01/12 pour la revalorisation indemnitaire prévue au 01/01/2021 et qui doit donc apparaître sur la fiche de paye de décembre....autant dire : aucune marge de négociation.... L'administration met en avant que le montant octroyé est le maximum proposé par le Ministère; néanmoins nous déplorons que cette revalorisation ne porte une fois de plus que sur l'indemnitaire et non sur l'indiciaire. L'indemnitaire représente aujourd'hui presque 30% de notre salaire: quid de nos retraites, des collègues en arrêt maladie? De plus, à ce jour, les AS au MEN restent les moins bien payées par rapport aux autres ministères.

Les contractuelles en poste n'auront quant à elles aucune revalorisation.

Concernant la revalorisation des infirmières de l'Éducation Nationale.

Les personnels infirmiers se sont largement investis depuis le début de la crise sanitaire ; Soins, écoute, gestion du mal-être des élèves et des personnels, multiples tests COVID, diverses actions de santé et tout cela dans des conditions parfois difficiles. Ces personnels font preuve d'adaptation à tout moment. Au regard de cet investissement et de l'expertise des infirmières conseillères de santé, une revalorisation salariale et indemnitaire au niveau de la catégorie A type devrait s'imposer. Pourtant le constat est amer.

Nous pouvons espérer une revalorisation du régime indemnitaire et un CIA à la hauteur de notre engagement. Nous ne pouvons qu'être déçues aujourd'hui. Si l'on se réjouit que le ministère a pris note de la disparité existante entre les infirmières logées et non logées et entre les groupes de fonction, on ne peut que constater que la seule indemnité perçue par les personnels infirmiers, l'IFSE, soit au niveau de la catégorie B voire C.

Les infirmières de l'éducation nationale méritent mieux et plus.

Nous nous interrogeons sur la mise en œuvre du reclassement en 2 grades des personnels infirmiers au 1er janvier 2022. Nous déplorons que cette nouvelle grille salariale soit bien inférieure aux agents de même niveau de recrutement, formation et responsabilités. Nous renouvelons notre demande de rémunération de nos collègues contractuelles sur la grille de la catégorie A. Nous sommes toujours en attente d'une harmonisation du corps des INFENES de l'académie de Lille et d'Amiens.

Quand aurons-nous une réponse à notre demande légitime de percevoir la NBI handicap alors que nous accueillons et accompagnons dans leur scolarité de plus en plus de jeunes porteurs de handicap ?

Quand aurons-nous un bilan du renouvellement des coordinatrices, des animatrices de bassin, des tutrices ?

Trop de moyens infirmiers sont détournés des missions spécifiques d'accueil et d'écoute, avec des conséquences graves sur la santé des élèves et le creusement des inégalités scolaires. Nous avons une carrière dégradée par rapport à nos collègues hospitalières nous ne sommes pas des « sous-infirmières » et il est temps de reconnaître la valeur et l'utilité sociale des infirmières de l'Éducation nationale.

Concernant la modification de la carte comptable dans le Valenciennois.

Nous déplorons la décision de mettre fin à l'agence comptable du lycée Watteau et son démembrement (les établissements seront partagés entre le lycée du Hainaut et le lycée de l'Escaut).

Cela augure mal de la prochaine évolution de la carte comptable.

Encore une fois, on retrouve une volonté purement mathématique qui place, de fait, l'élément humain au second plan. Derrière les agents comptables qui acceptent, il y a des personnels dont les conditions de travail vont forcément se dégrader et qui en souffriront.

Nous rappelons que cette politique d'augmentation de la taille des agences comptables est une volonté propre de l'académie de Lille et ne répond à aucune commande ministérielle.

Nous sommes certains qu'un jour, on se rendra compte que cette politique d'augmentation de la masse des agences comptables est une grossière erreur. Hélas, pour beaucoup, il sera trop tard et que de souffrances inutiles en perspective.