



Déclaration liminaire de la Fédération Syndicale Unitaire au Comité Technique Académique du mardi 16 novembre 2021 à 14h

Nous sommes à l'heure des bilans, le **bilan de la rentrée 2021** ressemble malheureusement trop aux bilans des années précédentes : suppressions de postes, dans le second degré, par exemple, depuis 2017, 7900 emplois ont été supprimés, soit l'équivalent de 175 collègues rayés de la carte, mise en place de réformes inégalitaires, attaque des statuts et des droits des personnels, limitation de l'action des représentant.e.s élu.e.s par la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019 et disparition de la transparence, ou à l'échelle des établissements dans les conseils d'administration, remise en cause de la politique nationale d'éducation prioritaire au moyen de la contractualisation et de la territorialisation du pilotage, mise en œuvre de "l'autoévaluation" des établissements, emblématique de la volonté politique de renvoyer à l'échelon local la responsabilité des échecs du système.

Concernant les **écoles**, on ne peut pas dire que la proposition de loi « créant la fonction de directrice ou de directeur d'école » et dite loi Rilhac s'engage dans la bonne direction. Au contraire, elle ne répond pas aux attentes des personnels concernant le fonctionnement de l'école et n'apporte pas de mesures et de réponses concrètes pour mener à bien les missions et donner les moyens de travailler dans de meilleures conditions.

La généralisation des PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Local) à cette rentrée scolaire a été un pas de plus dans la mutualisation des moyens. Les PIAL dégradent les conditions de travail des **AESH** (Accompagnants d'Elèves en Situation de Handicap), et aggravent la précarité des personnels en leur imposant de suivre davantage d'élèves et d'intervenir sur plusieurs écoles, collèges et lycées : le sentiment d'un travail non abouti les fait souffrir. La FSU demande l'augmentation de leurs rémunérations de toutes et tous les AESH sur toute la carrière, avec comme objectif l'alignement sur la grille de catégorie B, la possibilité de contrats à temps complet pour vivre dignement de leur travail et enfin l'abandon des PIAL et de la mutualisation des moyens. Il faut un véritable statut de la Fonction publique pour reconnaître le métier d'AESH.

Que dire de plus que nous n'aurions déjà dit depuis le début de la **crise sanitaire** : absence de moyens complémentaires permettant de faire face à l'explosion des difficultés des élèves, refus de revoir les programmes, accélération de la politique éducative délétère menée, dont l'augmentation de la part de contrôle continu au bac est un symbole qui sert par ailleurs de prétexte à une tentative de mise sous tutelle des enseignants au travers des **Protocole Locaux d'Evaluation (PLE)**. Leur rejet unanime par les équipes est un désaveu cinglant pour tous les promoteurs de cet outil sans parler du mépris que vous affichez quant à la qualité des évaluations effectuées auparavant par les enseignants dont c'est pourtant le métier.

Près de 80% des élèves se retrouvent dans des **choix de spécialités** (triplettes en 1^{ère} ou doublette en Terminale) qui existaient peu ou prou dans les anciennes séries du Bac Général. Tout cela pour cela ! Vos données montrent toujours une primauté des garçons dans les spécialités scientifiques et une primauté des filles dans les spécialités plus littéraires et de sciences humaines dont les débouchés genrés sont sources d'inégalités sociales. Les données par origines sociales confirmeront sans doute comme l'an passé, lors de leur réception, que ce sont les classes sociales favorisées qui profitent le mieux de cette pseudo liberté de choix de spécialité... Il faut d'urgence revenir sur les réformes Blanquer du lycée !

Au moment où les élèves ont le plus besoin d'accompagnement psychologique après 2 années particulières, les **PsyEN** continuent d'être malmené.e.s. De nombreux postes de PsyEN restent non pourvus, même le recours aux contractuels ne permet plus de faire fonctionner les services comme dans l'Yonne ou la Nièvre, avec des menaces de fermeture de CIO en Saône et Loire... Avec le développement d'expérimentation coûteuse issue de la « Start-Up nation » avec le projet privé d'orientation en ligne « Hello Charly »... est-on vraiment certain qu'un logiciel en ligne pourra remplacer l'accompagnement psychologique indispensable assuré par des professionnel.le.s formé.e.s pendant 5 ans ? Là encore, où est le respect du aux élèves et à leur famille par le service public d'éducation nationale ?

Sur le bilan de **Parcoursup** nous ne partageons pas l'autosatisfaction des services et nous n'avons pas la même lecture du sondage Ipsos. Si 70% des étudiants interrogés se disent globalement satisfaits c'est tout de même 9 points de moins que l'an passé ! et il en va de même pour la plupart des indicateurs qui sont en baisse pour

cette édition 2021. **Seuls 52% des sondés ont jugé la procédure transparente (60% en 2020) et 37% ont estimé qu'elle était juste et traitait tous les candidats de la même manière.** Le conseil éthique et scientifique de Parcoursup reprend d'ailleurs certaines de nos interrogations sur le nombre d'élèves restés sans propositions, sur le manque d'équité de la procédure complémentaire et la nécessité d'une plus grande transparence dans les indicateurs. Le CESP recommande également de rendre publique la démarche de quantification des critères d'examen des vœux en demandant aux formations : "d'établir et de publier leur barème de préclassement des vœux" ; et "d'établir et de publier la liste des critères qualitatifs pris en compte par la Commission d'Examen des Vœux pour l'élaboration de son classement final, en rendant claire la pondération finale entre critères quantitatifs et critères qualitatifs".

Le manque de place dans l'enseignement supérieur conduit les formations en tensions à de plus en plus de sélectivité. Que se passe-t-il par exemple du côté des IFSI qui en Bourgogne semblent peiner à réguler les entrées en formation ?

Si les Commissions d'Accès à l'Enseignement Supérieur (CAES) font leur possible pour faire des propositions aux candidats, il faut bien constater que la pertinence de ces solutions qui mobilisent les places délaissées est souvent à interroger et explique un faible taux d'acceptation des propositions de la CAES. Il faut travailler en amont à une procédure plus juste et observer les effets de la mise en place de Parcoursup sur la composition sociale des effectifs de l'enseignement supérieur par exemple que signifie l'augmentation du nombre de réorientation à l'issue de la première année d'enseignement supérieur ?

Quel bilan tirer de l'information tardive et parfois imprécise apportée par la région en matière d'orientation dans l'enseignement supérieur ? Le démantèlement des délégations régionales de l'ONISEP ne se traduit pas par une information plus efficace des lycées de terminale loin s'en faut.

Pour la **voie professionnelle**, tandis que la dernière année de mise en place de la réforme commence, on observe que les effectifs, sont en baisse, notamment en seconde. C'est le résultat du siphonage des élèves par l'apprentissage, qui bénéficie, et de son financement quasi-total par l'Etat et de nombreuses campagnes médiatiques. Les lycées professionnels refusent d'être des sas d'attente vers l'apprentissage : nos élèves méritent mieux. Ils doivent recevoir une formation professionnelle et une culture générale de qualité, nécessaire à la construction de la citoyenneté.

La FSU défend une école émancipatrice pour tous et dénonce le sort fait à la jeunesse des classes populaires, par le biais de cette réforme.

La difficulté de recrutement des entreprises dans les métiers en tension que sont la productique, la maintenance , l'électricité et la restauration nous montre la nécessité de maintenir une offre de formation en lycée professionnel. L'apprentissage n'est qu'une possibilité de formation mais ne couvrira jamais les besoins des entreprises. La tendance actuelle de fermeture des filières pro va à l'encontre des besoins actuels.

Il est urgent que l'éducation nationale reprenne la main sur la formation professionnelle et lance un plan de réouverture des formations en initial.

Le mois de novembre va être l'occasion de mobilisations pour la fin des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes. Le milieu du travail est pleinement concerné et l'employeur public doit mettre en place les procédures et circulaires qui visent à recueillir, traiter et faire cesser les violences au travail. Concernant **le plan « égalité professionnelle femmes-hommes »** un certain nombre d'académies ont réuni plusieurs Groupes de Travail et présente un travail bien avancé, rien n'a été fait ou du moins communiqué aux organisations syndicales dans notre académie. Le référent axe 5 n'a toujours pas été nommé. Aucun calendrier ni perspectives ne sont présentées. Ce n'est pas acceptable.

Monsieur Macron vient de réaffirmer sa priorité dans le **domaine de la santé** et la création de postes infirmiers. Qu'en est-il concrètement dans notre académie ? Lors du groupe de travail sur la revalorisation du régime indemnitaire des personnels infirmiers, nous nous sommes trouvés une fois de plus dans l'incompréhension, la stupéfaction car malgré l'attribution d'une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise pour le personnel infirmier de groupe 2 logé, pas d'augmentation pour ceux, celles du groupe 2 non logé !! Chaque infirmier-ère en poste, quelque soit sa fonction, engage sa responsabilité, met ses compétences au service des établissements, des familles, des équipes pédagogiques, des administrations ... serait-on plus ou moins méritant-e-s en fonction du poste ? Le SNICS-FSU refuse catégoriquement cette vision de la profession et demande l'égalité quelque soit le lieu d'exercice. Le SNICS-FSU insiste sur la charge grandissante des collègues en poste et demande la création

de postes pour permettre à chaque enfant, collégien, lycéen, étudiant une présence infirmière à tout moment de leur scolarité, garantissant ainsi une réponse adaptée aux besoins des jeunes solarisés.

La FSU déplore le scandale permanent que représente la **faiblesse des rémunérations** perçues par les personnels **Administratifs, Techniques, Sociaux et Santé (ATSS)** en général, notamment par les personnels administratifs et ITRF, filières dans lesquelles les emplois de catégorie C et B sont largement majoritaires.

A tel point que suite au relèvement réglementaire du SMIC au 1^{er} octobre, la ministre de la fonction publique a été contrainte d'annoncer en juillet dernier que des mesures seraient prises pour qu'aucun agent public ne soit payé en dessous de ce minimum légal à compter du 1er octobre ! Et c'est encore heureux ! Chaque jour, les personnels de catégories A, B ou C de ces filières mettent en œuvre, dans le cadre de leurs statuts, des qualifications qui concourent à la mise en œuvre des missions d'enseignement et/ou de recherche, particulièrement dans le contexte sanitaire actuel où ils ont eux aussi, assuré au quotidien, la continuité administrative, de recherche ou d'enseignement. Sans eux, il n'y a pas d'éducation nationale possible! Il serait enfin temps de leur reconnaître cela, bien au-delà des messages ministériels de remerciements ou de félicitations, par de vraies mesures de revalorisation, significatives et ambitieuses, pour **TOUT·E·S** et dès 2021.

En ce qui concerne la **question indemnitaire** qui nous occupe aujourd'hui, compte tenu là encore de l'urgence à augmenter les rémunérations, la FSU n'est pas d'accord avec la politique de demi-mesures du ministère, désaccord que la FSU a formulé par son refus de signer le relevé de décision concernant la requalification de la filière administrative qui ne concernera pas tous les personnels et qui ne permettra pas de rétablir le pouvoir d'achat des personnels. Surprise également pour l'absence de requalification pour les SAENES non logés qui ne verront de fait aucune requalification en 10 ans. C'est inacceptable.

La FSU s'oppose au **RIFSEEP** (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions de Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) car il a pris un poids de plus en plus important au regard des grilles indemnitaires qui sont devenues les parents pauvres de tous les gouvernements depuis plusieurs décennies.

Le RIFSEEP n'est pas la solution pour valoriser les personnels, il faut requalifier les emplois, revoir les grilles indiciaires, faire une vraie carrière en C et en B. Le résultat du RIFSEEP est qu'il divise les personnels.

Pour toutes ces raisons, la FSU revendique de fortes mesures salariales, sur le plan indiciaire notamment. Un plan ambitieux de convergence indemnitaire par l'alignement par le haut sur des montants revalorisés au 1er janvier 2021 s'impose pour permettre à tous.tes les personnels ATSS et ITRF de connaître une augmentation de leur IFSE en 2021. La FSU exige une convergence indemnitaire favorable à tous les personnels :

- la convergence interfilières ;
- la convergence pour l'ensemble des corps, groupes, grades concernés ;
- la convergence entre les BOP (Budget Opérationnel de Programme) 214 / 141 ;
- la convergence logés/non logés.

La saisie des vœux pour le **mouvement interacadémique** a commencé la semaine dernière. Le BO spécial présentant les LDG relatives à la mobilité évoque la possibilité d'expérimenter, dans le cadre du mouvement spécifique, des Postes à Profil dits « POP ». Nous dénonçons ici auprès de la représentante du ministre que vous êtes, Madame la Rectrice, l'instauration d'un mouvement parallèle qui risque d'amplifier les problèmes d'attractivité de certaines académies et départements. Cette localisation du recrutement ne permettra aucune transparence sur les changements de départements ou d'académie, ni sur les conditions d'accès aux postes proposés dans le cadre de ce mouvement spécifique. On voudrait créer de la suspicion à l'égard du mouvement et des conditions d'attribution des postes qu'on ne s'y prendrait pas autrement ! Pire, ce mouvement ne permettra pas d'améliorer la faible satisfaction actuelle des demandes de mobilité et fera fi des priorités légales telles que les rapprochements de conjoints ou les situations de handicap.

La FSU espère sincèrement que ce CTA de rentrée marquera une amélioration réelle du nécessaire dialogue social dans notre académie, afin de permettre à chacun·e d'exercer son métier sereinement, et alors que nous sommes également confronté·e·s aux insinuations malhonnêtes et haineuses d'une certaine presse.

La FSU renouvelle à la famille de Madame Benyahia ainsi qu'à ses collègues de travail ses plus sincères condoléances.