



Fédération Syndicale Unitaire

Enseignement - Education - Recherche - Culture - Formation - Insertion



CTA du 8 février 2022

Déclaration préalable

L'ordre du jour de ce Comité technique académique portant sur les sujets relatifs à l'égalité professionnelle femmes / hommes, aux lignes de gestion académique en matière de mobilité, à la nouvelle présentation de l'école académique de formation et à la revalorisation indemnitaire des catégories A et B de la filière administrative est pour la FSU autant un objet qui va nous permettre, tout en poursuivant la défense individuelle et collective des toutes les catégories de personnels, de rappeler le bilan, tant en termes de revalorisation salariale, que de politique RH menée par un gouvernement et un ministre qui, depuis cinq ans, ont dénié le principe du fonctionnaire citoyen pour imposer individuellement à chaque fonctionnaire une politique de management d'un autre temps, profondément marquée par des idéaux libéraux portés par des discours politiques dénigrant les fonctionnaires et les services publics.

Concernant l'égalité professionnelles femmes / hommes, le protocole d'accord signé en 2018 par la FSU a acté des avancées non négligeables (suppression de la journée de carence pour les femmes enceintes, neutralisation des impacts congés familiaux et parentaux, formation des employeurs...) et impose la mise en place de plans d'action dans chaque versant de la Fonction publique. Les ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, pourtant très féminisés, ne s'y sont pliés qu'à la toute dernière limite, ce qui a abouti à une mise en œuvre académique pour le moins tardive et partielle sur le sujet. Le constat actuel est que le plan du Ministère de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur, traduit académiquement, ne vise qu'à la réduction des inégalités professionnelles et ne permettra pas leurs suppressions. La FSU revendique que des moyens budgétaires dédiés soient inclus dans les plans d'action, condition nécessaire pour rendre possible la réalisation de leurs objectifs tant nationaux qu'académiques. Pour la FSU, des revendications concrètes ne sont toujours pas satisfaites pour rendre l'égalité professionnelle effective : aucune revalorisation urgente des métiers à prédominance féminine, sur le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ; aucune ambition politique de lutte contre la précarité les femmes qui sont majoritaires parmi les contractuel(le)s et qui subissent trop souvent des temps incomplets imposés. Dans ce domaine, la CDIisation des personnels AESH et AED reste un petit premier pas qui fait cependant courir le risque d'ancrer dans la durée les actuels contrats précaires imposés. La suppression des écarts de salaires par des mesures de rattrapages salariales pour les femmes discriminées durant leur carrière, le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement, et le refus de tous dispositifs qui constitueraient des discriminations directes ou

indirectes restent encore lettres mortes à ce jour. Pour la FSU, la lutte pour l'égalité professionnelle passe également par l'éradication des violences sexistes et sexuelles au travail. Si le protocole d'accord de 2018 a permis des avancées significatives comme le plan de lutte obligatoire contre les violences et la désignation d'un(e) référent(e) du personnel au sein des CHSCT, sa mise en œuvre est loin d'être satisfaisante au niveau académique. Les dispositifs d'écoute, de recueil et de traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles tardent à être mis en place. Le plan de formation de l'ensemble des agent(e)s et en premier lieu des hiérarchies, revendiqué par la FSU, se déploie trop lentement.

Concernant les lignes de gestion académique présentées à ce Comité technique, la FSU, avant d'aborder des problèmes techniques, tient à rappeler les positions de fond, hautement politiques, de son opposition la loi de transformation de la fonction publique imposée en 2019 et ses conséquences dans les LDG M et A. Cette loi a largement réduit les compétences des CAP. Pourtant, le rôle des élu(e)s était important dans les mutations et l'affectation des personnels. De même, la disparition annoncée des Comités techniques et des CHSCT, après les élections professionnelles de l'automne 2022, au profit d'une instance inspirée du privé, n'aura de social que le nom. Le remplacement des CT par les CSA, avec des ajustements dans les compétences de ces instances, fait courir le risque de perte de capacités d'analyse et d'action. A rebours de la vision du gouvernement de fonctionnaires-exécutants, celle de fonctionnaire-citoyen, dans la continuité de la loi Le Pors, est non seulement protectrice pour tous les agents mais aussi de nature à apporter aux populations un service public de meilleure qualité. La crise sanitaire l'a encore démontré : l'action des agent(e)s de la Fonction publique au sein des services publics permet la réduction des inégalités et l'effectivité de la solidarité le maintien des liens fraternels dans la société, invalidant tous les sophismes et postulats néo-managériaux qui fondent les politiques actuellement à l'œuvre. Le gouvernement n'a cependant rien infléchi de sa politique dans l'application de la loi TFP, poursuivant la distorsion du sens des notions d'égalité de traitement ou d'intérêt général après avoir politiquement cherché à réduire la conception du fonctionnaire-citoyen par des incantations à l'obéissance aveugle et surtout acritique de ses réformes. Les mesures d'individualisation des critères de déroulement de carrière, de mise en concurrence des personnels, de subordination de l'appréciation de leur valeur professionnelle à des critères de performance et non d'intérêt général, de développement des éléments accessoires de la rémunération à la main des hiérarchies locales au détriment des grilles indiciaires et de la valeur du point d'indice en sont la plus parfaite illustration. En amont de ce CTA, le groupe de travail académique n'a pas permis d'avancer sur des points cruciaux pour la FSU. Face à un discours validant et invalidant, en même temps, les capacités/incapacités académiques à mettre en pratique dans ces LDGA mobilité des amendements respectueux d'un certain équilibre des barèmes auquel nous sommes particulièrement attachés ; cherchant par le déséquilibre accentué du barème une solution pour accroître les affectations en Education prioritaire alors qu'en 2021, l'immense majorité des postes proposés ont été pourvus malgré les nombreux avis négatifs prononcés par des chefs d'établissement et les IPR concernés ; la suppression de la bonification pour sportifs de haut niveau, assez déconnectée de l'actualité sportive en plein JO d'hiver et en plein préparation des futurs JO de Paris, la disparition de la reconnaissance de la situation de parent isolé (pénalisant les femmes seules avec enfants, les veuves et veufs) et le refus de donner la bonification de rapprochement de conjoints sur tous les départements de l'académie, générant ainsi un traitement différencié et inacceptable entre demandeurs selon leur actuel département d'implantation de poste, sont autant d'exemples qui vont nourrir un travail complémentaire de RH dans les mois à venir et venir alourdir le nombre de collègues traités en affectations provisoires alors qu'ils auraient pu être affectés en définitif. Enfin, la mesure inscrite dans les LDG proposées à ce CTA

et qui vise à faire baisser de 5 à 3 le nombre de préférences que peuvent exprimer les personnels titulaires remplaçants pour leur affectation lors de la phase d'ajustement va être particulièrement mal vécue par les personnels concernés si elle est maintenue.

Le projet de nouvelle école académique de la formation continue reste pour la FSU, comme nous avons déjà pu l'exprimer lors du précédent CTA, une marque forte de la volonté politique d'un Ministre voulant imposer son idéologie par des structures de pouvoir verticalisantes. Cette école a pour objectif de mettre en œuvre le douzième et dernier « *engagement* » du Grenelle de l'éducation, à savoir « *faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante* ». Durant son quinquennat, le ministre a été prolix pour imposer sa vision éducative de la formation continue des personnels, tout en refusant tout dialogue préalable avant la présentation de ces écoles académiques qui devront : « *structurer, rendre cohérente et enrichir l'offre de formation continue* ». L'école doit être « *incarnée par un lieu et par un directeur, premier responsable de la formation continue dans l'académie* ». Le comité de pilotage stratégique à vocation décisionnelle sera-t-il dirigé par un directeur, nommé par vous, Mme la Rectrice, pour reprendre un certain nombre de responsabilités en matière de formation continue et en piloter l'ensemble du budget ? Ce comité de pilotage qui pourrait être considéré comme un conseil d'école ne semble, en l'état, faire nullement la place à des représentants des personnels « *L'écoute de leurs besoins* », promise par le Grenelle, ne passera pas par là. Pouvez-vous confirmer ceci ? Il est clair en revanche que l'école est conçue comme un levier de rationalisation. Le Schéma directeur impose cependant que la formation continue soit « *aussi souvent que possible certifiante ou diplômante* », et de ce point de vue, l'apport des INSPÉ est indispensable. La création de l'école de formation continue permettra-t-elle d'adosser de manière bien plus solide qu'à l'heure actuelle, la formation continue à la recherche ? Ce serait évidemment souhaitable, mais la ligne politique que suit notre ministre ne laisse guère espérer que les enseignants-chercheurs de l'INSPÉ y trouvent tout à fait leur compte en matière d'autonomie. La FSU redoute surtout qu'à la faveur de la réforme de la formation initiale des personnels enseignants et d'éducation, l'INSPÉ ne perde son rôle dans la formation des fonctionnaires-stagiaires après le concours, rôle qu'il n'avait retrouvé qu'en 2014. La réforme qui s'applique à la session 2022 prévoit de mettre à plein service tous les fonctionnaires-stagiaires issus d'un master MEEF, ce qu'a toujours dénoncé la FSU. L'École académique donnera-t-elle au rectorat le monopole de la formation des stagiaires ? Ceci serait inacceptable pour la FSU pour qui la formation initiale forme un tout, avant le concours, pendant le stage et dans les premières années de titulaires. A ce titre, c'est l'université qui doit l'assurer. Le manque de moyens investis dans la formation des personnels semble, par ce projet, se structurer durablement. Les propos ministériels donnés à l'AEF semblent indiquer que, par exemple, par la volonté de multiplication des formations à distance ou hybrides, l'École académique ne devrait pas « *coûter un sou* », s'éloignant sur ce point de la promesse d'une hausse des moyens affectés à la formation continue par le Schéma directeur 2019-2022, promesse qui semble... déjà oubliée. Formation sous le contrôle du Ministère et des rectorats, absence de participation au pilotage des formés et des formateurs, moyens constants, contenus des formations... Pour la FSU, le cadre que le Ministère entend donner aux Écoles académiques de la formation continue ne laisse guère l'espoir d'une amélioration substantielle de la formation continue. La FSU continuera donc son combat pour au contraire accroître les moyens d'une formation continue de qualité, qui réponde aux besoins des personnels et à l'exigence de la démocratisation du service public d'éducation.

Si nous prenons acte avec intérêt de **la politique de revalorisation indemnitaire de la filière administrative des catégories A et B**, aucune mesure chiffrée de revalorisation ne concerne les collègues de catégorie C. Nous considérons que la politique de requalification de la filière

administrative de notre ministère ne doit pas être un "instrument" de division entre personnels de différentes catégories, pesant sur la cohésion de nos collectifs de travail. Nos collègues ITRF sont en effet eux-aussi complètement mobilisé(e)s au service des missions d'enseignement dans les laboratoires de sciences de nos EPLE, au service de la continuité administrative dans les divisions informatiques, au service des missions d'accueil, de maintenance ou de nettoyage et de désinfection des espaces de travail. Il serait donc d'une injustice totale que ces collègues soient exclus des mesures de revalorisation 2022. La FSU tient à souligner que les collègues non titulaires des filières professionnelles que nous représentons, administratifs et ITRF, doivent aussi être concernés par des mesures de revalorisation. Lors du GT Ministériel concernant la revalorisation indemnitaire 2022 des personnels administratifs, le 12 janvier dernier, Monsieur le Directeur général des Ressources humaines a informé les organisations syndicales qu'une prochaine séance, dans la première quinzaine de février, aborderait la situation de ces personnels qui sont apparus à nos yeux comme « des oublié(e)s ». Madame la Rectrice, vous nous répondrez que ces mesures sont décidées par le Ministère. Et c'est pourquoi nous vous demandons de lui faire remonter cette demande. Nous vous remercions, par avance, de cette démarche.

Les élus FSU au CTA de l'Académie de Montpellier