



## Déclaration FSU - CTSD Clgs 8 mars 2022

Madame l'Inspectrice d'Académie,

Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

Ce CTSD s'ouvre ce 8 mars 2022, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Les inégalités femmes-hommes se traduisent encore aujourd'hui par un écart, au détriment des femmes, de 16 % en moyenne dans les rémunérations. Pour réduire ces inégalités, il est temps de revaloriser les grilles salariales des métiers féminisés, en particulier celles des personnels de l'éducation et du secteur médico-social. Créer un corps de fonctionnaire pour les AESH, afin de reconnaître cette profession féminisée et de la sortir de l'extrême précarité, c'est aussi agir dans le sens de l'égalité. Il faut aussi agir sur tous les dispositifs qui produisent ces inégalités de rémunération, notamment les primes, les indemnités (par exemple les IMP) et les HSA, dispositifs qui doivent rester marginales, les revalorisations salariales devant commencer par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Nous arrivons bientôt au terme du quinquennat, qui a été aussi celui de JM Blanquer. Et le bilan n'est pas reluisant, comme en a fait état un récent rapport sénatorial. Pour cette nouvelle rentrée, l'Éducation nationale et notamment le 2d degré seront encore mis au régime sec, avec des dotations toujours insuffisantes qui ont un impact désastreux sur l'exercice de nos métiers et, au bout du compte, la qualité du service rendu aux élèves.

Un exemple parmi d'autres : la politique du remplacement qui dans l'esprit des gestionnaires du MEN, représente un coût insupportable, ce qui se traduit par un volume élevé d'heures perdues et des programmes plus difficilement mis en œuvre. Jamais le sentiment de décalage entre les politiques menées au plus haut niveau et les besoins du terrain n'ont été à ce point important. Car la gestion choisie par nos dirigeants, appliquant les recettes néolibérales qui leur sert de doxa, est celle de la tension permanente entre besoins et moyens, avec l'obsession d'ajuster à l'heure près les services aux besoins, quitte à éparpiller ces services sur deux, trois voire quatre établissements : 117 compléments de service pour la rentrée 2022 ! Quitte à générer de l'épuisement en multipliant les HSA, quitte à ce que cela conduise aussi à du découragement et à une perte de sens du métier chez de plus en plus de nos collègues. Détourner, pour des objectifs comptables, les HSA de leur fonction première (qui est d'adapter les services aux besoins des classes), en les utilisant pour pallier le manque de postes, crée des situations incompréhensibles et inacceptables. Comment comprendre que des collègues doivent aller travailler dans plusieurs établissements alors que leur propre collègue doivent faire des HSA et donc qu'ils pourraient faire tout leur service dans un seul établissement ? Les conséquences de cette gestion en terme de bien-être chez les enseignants sont désastreuses : selon le baromètre international de la santé et du bien-être du personnel de l'éducation de novembre 2021 réalisé par la MGEN, 58% des enseignants français regrettent leur choix de métier (41% pour les jeunes collègues). 88% estiment que les avantages de la profession ne compensent pas les inconvénients, et 97% que leur profession est dévalorisée, un des plus mauvais résultats d'Europe.

La santé mentale des élèves s'est elle aussi dégradée, bien sûr en raison de la crise sanitaire et, dorénavant, de l'agression de l'Ukraine par l'armée russe, qui crée de l'inquiétude chez nos élèves. Le manque de moyens joue aussi un rôle dans le mal-être des élèves : emplois du temps incohérents, état de forme des enseignants et disponibilité pour répondre aux sollicitations, sens donné au métier... ont un impact fort sur la façon dont les cours vont se dérouler et donc sur la manière dont les élèves vont apprendre.

Dans ce contexte, il est d'autant plus important qu'à l'occasion de la carte scolaire dans les collèges, vous vous saisissiez, Mme la Directrice Académique, de toutes les occasions possibles pour envoyer des signes positifs en direction de nos collègues, c'est-à-dire que vous décidiez des créations de poste, des annula-



tions de suppression et des conversion d'HSA en Heures-Postes pour ramener ou conserver un peu de stabilité à des équipes tant précarisées ces derniers temps.

En particulier, les 9 situations de compléments de service sur 3 ou 4 établissements, ce qui empêchent de travailler correctement, doivent être supprimés en utilisant dès maintenant la réserve départementale. De même, les nombreux BMP en HG, Sciences comme en Lettres doivent permettre de (re)créer des postes.

De même, pour cette rentrée 2022, 62 BMP restent à pourvoir contre 42 à la même date pour la rentrée 2021. La plupart de ces BMP peuvent permettre la création de postes : mis bout à bout, nous avons identifié 21 postes créer ainsi. Madame l'inspectrice d'académie, créer des postes !

Vous avez procédé à quelques ajustements depuis les précédents CTSD de répartition de la DGH. Vous avez aussi expliqué que d'autres ajustements pourraient avoir lieu en fin d'année scolaire, lorsque, les inscriptions faites, les effectifs seront connus avec plus de précision. Nous vous demandons donc de bien vouloir réunir un groupe de travail spécial départemental pour présenter ces ajustements et les critères y ayant présidé en juin 2022.

Les récentes annonces du candidat-président Macron sur la réforme du collège visant à supprimer l'accès au métier par concours vont dans le sens d'une déréglementation, confiant de plus en plus de pouvoir au chef d'établissement afin d'en faire un patron, sur le modèle du secteur privé donc en renforçant le lien de subordination...En contradiction totale avec les mandats du SNES, du SNEP et de de la FSU, première organisation représentative dans l'éducation nationale. En contradiction totale avec les réalités du terrain où les établissements ont d'abord besoin de travail collégial renforcé et où les difficultés de recrutement liées aux inégalités territoriales ne peuvent être surmonter qu'avec la souplesse du statut de la fonction publique et la transparence du mouvement des personnels.

A rebours de cette vision rétrograde de nos métiers, le service public d'Éducation Nationale doit avoir les moyens d'accéder rapidement à l'égalité du droit à l'éducation pour tou.te.s et partout. Mme l'inspectrice d'académie, les moyens attribués sont très insuffisants, comme vous l'on rappelé encore récemment les personnels et les parents du collège de Brezolles, après Illiers, Auneau, Mainvilliers, Les Petits Sentiers et en attendant ceux d'Anatole-France... Nous vous demandons donc d'utiliser dès maintenant votre réserve, de créer les postes que nous demandons et d'obtenir des moyens supplémentaires pour répondre aux besoin de la population du département, notamment grâce à un collectif budgétaire national d'urgence éducative.