



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Déclaration CTSD Vendredi 7 février 2020

Ce comité technique a lieu dans un contexte social exceptionnel : cela fait plus de deux mois qu'a commencé un mouvement puissant de contestation du projet de réforme des retraites du gouvernement, dans tout le pays, et en particulier dans l'Éducation Nationale. En effet, les personnels ont bien compris que le montant de leurs pensions allaient baisser de manière spectaculaire dans le nouveau système et ils ont donc massivement participé aux journées de grève interprofessionnelle. Il faut dire que cette réforme vient s'ajouter à une longue série de mesures également rejetées massivement par les personnels : réformes du lycée et du baccalauréat, mise en place de Parcoursup, marginalisation des instances paritaires, création du mille-feuilles des régions académiques, évaluations en CP-CE1, réforme du collège. À chaque fois, les personnels s'expriment et on ne tient pas compte de leur avis. Pourtant, la session chaotique des E3C, pour ne prendre que cet exemple, leur donne raison.

Depuis le début de l'année la lassitude et la colère des personnels du Ministère de l'Éducation Nationale s'expriment par rapport à des conditions de travail toujours plus dégradées et un manque de considération venant de l'institution. Autant dire que ne va pas dans le bon sens, la tentative du Ministre de lier la revalorisation, qui est nécessaire, à une prétendue "réflexion sur le métier" qui consiste en réalité à ajouter encore des tâches annexes éloignées du coeur des métiers, des missions particulières qui vaudront des indemnités à tel ou telle. Une "réflexion sur le métier", donc, qui ne conduira pas à une revalorisation de l'ensemble des personnels. Les mots *école de la confiance* n'ont jamais paru aussi vides de sens aux yeux des personnels qui ont souvent le sentiment d'être face à un mur, quand ils ne sont pas victimes de répression sévère ou d'intimidation que la FSU dénonce fermement.

C'est donc dans ce contexte que le CTSD se voit présenter les moyens des collèges pour la rentrée 2020. Comme les années précédentes, ces moyens sont déjà connus des établissements qui ont parfois même eu le temps de réunir deux conseils d'administration alors que le CTA n'avait toujours pas eu lieu, ce qui n'est pas respectueux des instances représentatives du personnel. Les DGH des collèges, dans la continuité de l'an dernier, présentent un fort pourcentage d'heures supplémentaires qui accroît la charge de travail des personnels et dégrade les conditions d'enseignement. Malgré 81 élèves supplémentaires à accueillir, la dotation de base 2020 accuse un recul de 293 heures. Elle conduira, comme cette année, à des classes atteignant, et même dépassant, les 30 élèves. La FSU rappelle sa revendication d'effectifs limités à 24 élèves en collège et 10 élèves dans chaque dispositif ULIS. La FSU le redit avec force : les personnels ont besoin de moyens pour remplir leurs missions dans de bonnes conditions et la FSU soutient les établissements en lutte pour obtenir ces moyens.

Concernant la dotation pour les ÉANA, comme l'an dernier, plusieurs établissements accueillant une UPE2A se sont vus retirer des heures poste au profit d'heures supplémentaires. Loin d'une apparente équivalence, cette mesure va dégrader les conditions de travail des personnels qui enseignent en UPE2A en les contraignant à augmenter leur enseignement dans les classes ordinaires, alors que la coordination des UPE2A est une tâche essentielle dans l'accueil des enfants nouvellement arrivés. Les besoins sont réels dans notre département et il est essentiel que l'Éducation Nationale fasse les efforts nécessaires pour ces enfants, souvent fragilisés par leur histoire personnelle et leur situation sociale actuelle. Les HSA des moyens ÉANA représentent 0,07% du total de la DHG de l'Aude : 12 h sur 16 379. La FSU vous demande, Madame la Directrice Académique, que ces 12 HSA soient remplacées par 12 HP, pour consolider la situation des personnels concernés et leur permettre de travailler plus efficacement auprès des enfants nouvellement arrivés.

Abordons maintenant l'autre point à l'ordre du jour. Les documents présentant les lignes directrices

de mobilité des personnels promettent à ceux-ci transparence et équité.

Mais comment garantir la transparence et l'équité de traitement lorsque les délégués du personnel, élus par la profession, ne disposent pas des documents permettant le contrôle de ces opérations de mouvement ?

Que craint l'administration en refusant ainsi de transmettre ces documents aux organisations syndicales ?

Et comment parler de transparence et d'équité lorsque l'on voit se multiplier les postes soumis à entretien et attribués en dehors de toute transparence ?

Le groupe de travail sur les règles du mouvement premier degré qui s'est tenu l'année dernière avait dû être prolongé jusqu'à 20h. L'expertise des délégués du personnel avait été essentielle et avait permis d'anticiper et de rectifier les lacunes de l'algorithme d'affectation. La FSU adresse tout son soutien aux personnels de l'administration en charge du déroulement des opérations de mobilité, privés de ce travail de concert avec les organisations syndicales, et se tient à la disposition de l'administration afin de prévenir d'éventuels problèmes.

Enfin, nous souhaitons rappeler à notre ministère et à ses représentants locaux, que les représentants syndicaux sont tenus à la confidentialité sur les données relatives aux situations personnelles des collègues, il semble donc inutile de prétexter la "protection de leur vie privée" pour justifier la non transmission des documents de travail.

En outre, la FSU s'inquiète également de la disparition des postes de PEMF et de la suppression des écoles d'application, liées à la mise en place de "référents" divers et variés, volontaires ou désignés volontaires.