

## **CTM du 7 octobre 2015**

### **Déclaration préalable de la FSU**

La FSU a souvent exprimé les attentes de personnels et le besoin de revalorisation des carrières des personnels du ministère de l'Éducation nationale. Tout en considérant qu'il convenait de poursuivre l'action syndicale pour les salaires et le dégel du point d'indice, elle s'est mandatée pour la signature du protocole PPCR afin que les personnels bénéficient des mesures envisagées malgré leur insuffisance. On doit aujourd'hui constater qu'il n'y a pas d'accord majoritaire et que l'annonce du gouvernement a créé un précédent remettant en cause les principes du dialogue social. Moins que jamais, il ne saurait y avoir de réunions limitées aux seules organisations signataires et la concertation sur les mesures que le gouvernement entend mettre en œuvre doit être conduite avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives et dans les instances idoines (conseil commun, conseils supérieurs, comités techniques).

Le ministère de l'Éducation nationale est particulièrement impliqué dans le dossier des rémunérations et des carrières enseignantes. Les personnels attendent que ce chantier urgent soit conduit ; ils attendent aussi des mesures immédiates qui concernent tous les personnels. La revalorisation des indemnités est un moyen d'y répondre. Dans cette orientation, la FSU revendique donc l'alignement de l'ISAE sur l'ISOE, part fixe, dans un processus de convergence - 45 000 collègues se sont adressés en ce sens à la Ministre notre initiative - et le doublement de la part fixe de l'ISOE, en ayant soin de traiter les situations particulières<sup>1</sup>. Elle exige également, pour les personnels non enseignants, la transparence quant aux montants servis, et l'alignement des indemnités sur les meilleurs taux servis dans la fonction publique de l'État pour permettre l'intégration des primes dans le traitement indiciaire. Le transfert primes/points doit se poursuivre. La FSU refuse le déploiement des primes individualisées, et s'oppose au déploiement du RIFSEEP.

La rentrée est marquée par des non renouvellements de contrat entraînant un turnover important des AED, une situation de chômage pour de nombreux personnels non titulaires qui ont permis au système éducatif de fonctionner l'an passé. Les rectorats continuent à jongler avec les quotités de travail, contestant de fait même aux agents en CDI le peu de sécurisation escompté. La prolongation du programme de titularisation Sauvadet manque sa cible en ne répondant pas aux problèmes de fond. Des agents ayant la même ancienneté seront l'un éligible, l'autre pas selon l'opportunité de s'être vu proposé un contrat répondant à un besoin identifié comme « permanent » ou « temporaire ».

Alors que plus de 2000 d'entre eux sont affectés dans une académie qui ne correspond pas à leurs vœux, les enseignants stagiaires rencontrent de nombreux problèmes pour accomplir leur formation (éloignement de l'ESPE, non respect du principe de l'adaptation des formations aux cursus antérieurs par exemple). En l'absence de cadrage national, les conditions de titularisation sont problématiques. La

---

1 Comprendre : Les indemnités spécifiques versées aux CPE, aux professeurs documentalistes, aux COPsy et aux professeurs des écoles spécialisés ou sur fonction particulière doivent être incluses dans ce processus et faire l'objet d'une harmonisation.

FSU demande le respect des textes et la saisine des CAP en cas de proposition de licenciement. Le chantier de la formation professionnelle initial doit être repris.

Le bilan de rentrée porte aussi sur les conditions de travail des personnels et d'apprentissage des élèves. En décembre dernier, nous faisons ici le constat que les emplois créés mobilisés en grande partie pour la formation et le programme de l'éducation prioritaire ne l'étaient pas en nombre suffisant pour répondre aux besoins démographiques. A cette rentrée, nos collègues le vivent. Les effectifs des classes sont en hausse dans les lycées et restent très lourds en collège comme dans les écoles. Et déjà les remplacements sont mal ou incomplètement assurés faute de personnels et de moyens financiers.

La présentation médiatique du PLF 2016 entretient la confusion entre recrutements, emplois et postes ce qui rend difficile la compréhension du projet. Néanmoins, des éléments marquants et inquiétants se dessinent. La dernière tranche de 2017 devra être nettement plus importante que toutes les précédentes pour atteindre l'objectif des 60 000 postes et nécessitera un effort budgétaire significatif. Ces créations pour être effectives supposent que les postes aux concours soient tous pourvus ce qui n'est pas le cas actuellement dans certaines académies ou disciplines et spécialités. Les priorités qui guideront la répartition de ces emplois montrent que les besoins sont multiples, dans tous les métiers, du fait des dégradations liées aux suppressions massives des années antérieures et à une montée démographique importante. La répartition des 4000 emplois devant accompagner la réforme du collège sur 2016 et 2017 est en contradiction avec la volonté d'appliquer la réforme à tous les niveaux dès la rentrée 2016.

La FSU constate que la prévision de création de postes administratifs, sociaux et de santé restent cette année encore très insuffisants au regard des besoins des services et des établissements.

### **Dans le premier degré**

Pour faire face à la situation de rentrée dans les écoles la plupart des académies ont fait appel aux listes complémentaires. Malgré cela les besoins demeurent importants. La FSU demande la poursuite de ces recrutements jusqu'au prochain concours et la réunion des jurys là où les listes complémentaires sont épuisées.

Concernant la direction d'école, nous nous sommes adressés à Madame La Ministre pour l'informer des difficultés rencontrées par les directeurs-trices des petites écoles pour faire valoir leur nouveau droit à décharge. Les Dasen doivent respecter le cadre réglementaire. Nous serons particulièrement vigilants sur cette question. De même, nous constatons que les protocoles de simplification des tâches promis tardent à se mettre en œuvre dans trop de départements. Sur cette question également, il est inacceptable que l'engagement ministériel ne soit pas tenu sur tout le territoire. Il doit être effectif pour tous les directeurs-trices, nous y veillerons. Dans le cas contraire, nous appellerons les directeurs-trices à effectuer leur propre simplification. D'une manière plus générale, il est temps que les conditions d'exercice du métier de professeur des écoles s'améliorent, que la confiance soit instaurée et que l'engagement professionnel des enseignants soit pleinement reconnu. C'est pourquoi nous demandons à la ministre d'ouvrir des discussions qui doivent aussi porter sur

nos obligations de service inadaptées à la réalité du métier aujourd'hui, avec comme première étape la fin des APC.

### **Dans le second degré**

La rentrée 2015 est aussi celle de l'entrée en vigueur de l'ensemble des textes relatifs aux ORS. A minima, on attend de toute l'administration de l'éducation nationale qu'elle s'emploie au respect de ces textes. Il faut pourtant souligner qu'aux différents niveaux hiérarchiques des interprétations défavorables fleurissent : des propos d'une directrice générale sur 1607 heures, à certaines instructions rectorales, d'inspecteurs, jusqu'aux injonctions de certains chefs d'établissement : autant d'interventions qui vont à l'encontre du droit.

Le déploiement des IMP est lui aussi source de difficultés, en raison notamment de la non reconnaissance des fonctions de coordination de discipline (y compris pour celles pour lesquelles la reconnaissance était auparavant la règle). La FSU entend agir pour défendre le caractère prioritaire des missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements.