



Compte-rendu du CSA du 26 juin 2023

Rapport Social Unique

Le Bilan Social se mue en RSU. Le chapitrage change mais peu de données disparaissent. Il y a tout de même une disparition qui ne passe pas inaperçue : celle des contentieux entre agents et Rectorat. Le contexte socio-économique (des élèves) disparaît aussi. D'autre part, vue la nouvelle réglementation, il n'est pas impossible qu'apparaissent dans les années à venir des RSU départementaux et régionaux. Le document est de plus en plus dense mais étant donné que c'est la faute de la CGT qui réclame toujours plus d'informations et de détails nous n'avons pas le droit de nous plaindre. Nous avons mis en avant certaines thématiques en [déclarations liminaire](#). A consulter.

Concernant « l'emploi », la CGT relève un réel engagement dans la féminisation des corps d'encadrement (29%) et des personnels d'inspection (50%) et de direction (50%). Nous y sommes attachés et suivons cela depuis des années. Nous déplorons cependant que la direction des LGT demeure très largement masculine, soit 75%. Nous insistons aussi pour que les données soient mises en valeur avec des taux de variation à côté des taux brut.

Nous interrogeons aussi sur les résultats de la pré-professionnalisation. Nous sommes contre et les propos du Rectorat ne sauraient nous y rallier. S'adapter à la nécessité de travailler pour les étudiants n'est pas une réponse, il faut leur permettre d'étudier et réussir sereinement en les libérant des contraintes économiques.

Le chapitre suivant concerne « le recrutement ». Nous avons pointé plusieurs aspects en [déclaration liminaire](#), notamment la perte d'attractivité des métiers conduisant à la baisse de sélectivité des concours. Nous n'y revenons pas. En revanche, la CGT insiste sur les faibles performances en termes d'obligation d'emploi des personnels en situation de handicap : 3,6% alors que la loi impose 6. Certes l'exercice est difficile mais la réponse du Rectorat, bien que valorisante et romantique, nous projette sur du très long terme « il faut d'abord faire réussir nos élèves en situation de handicap pour espérer qu'ils nous rejoignent plus tard ». On est très en deçà de ce que nous pouvons attendre et nous y reviendrons plus loin. Enfin, nous questionnons le Rectorat sur la gestion des enseignant·es contractuel·les. Étant donnée la faiblesse des effectifs titulaires, il reste dans l'optique de fidélisation et de facilitation prioritaire des affectations pour assurer son vivier ! La mise en place de brigade de contractuel·les remplaçant·es est envisagée très sérieusement pour la rentrée. Toujours à ce sujet, Mme La Rectrice qui affirme préférer gérer des titulaires que des contractuel·les, se risque à une analyse sociologique de la jeunesse qui a peur de la charge du statut et préfère une prétendue liberté. La CGT lui rappelle donc que c'est ici même que nous avons en charge d'éduquer les jeunes et de mettre de la critique sur des discours multimédia qui les convainquent dès le plus jeune âge que leur vie professionnelle est et doit être un zapping constant.

Nous évoquons ensuite les « Parcours professionnel et la mobilité ». Comme lors de la déclaration liminaire, la CGT s'étonne de la stabilité du nombre de priorités médicales accordées dans le cadre des mouvements. Par souci de justesse et de réalité concrète, nous demandons à avoir un taux de satisfaction plutôt que la valeur brute des demandes accordées.

D'autre part, nous louons les efforts des DSDEN pour limiter les mesures de carte scolaire dans un contexte de marasme depuis plusieurs années. Nous le soulignons aussi par rapport aux professeurs de technologie. Toutefois, le revers de la médaille étant la multiplication des Compléments de Services Donnés, nous demandons à ce que ces chiffres apparaissent à l'avenir. C'est aussi une forme de mobilité subie par les agents.

Enfin, comme chaque année, nous demandons les chiffres sur la mortalité au travail : décès en service et suicide ayant une origine professionnelle. Ces collègues nous les connaissons dans le cadre de nos mandats (CHSCT et F3SCT), ils doivent apparaître statistiquement à des fins de contrôle et de prévention. Nous espérons venir à bout de l'argument récurrent sur la protection des données dans un rapport public. Nous redemanderons l'année prochaine.

Concernant, « Santé et sécurité au travail » la CGT demande une analyse qualitative du Réseau PAS de la MGEN. Le Rectorat utilise toujours comme un argument de QVT ce partenariat sur lequel nous n'avons aucun retour et aucun regard excepté des statistiques inquiétantes. Seulement 72 collègues en ont bénéficié. Il s'agit « d'accueil et d'écoute », de « groupe de parole », de « protection des troubles de la voix » ... à ce qu'il paraît ! Concernant les accidents de services, les modes de calcul se rapprochent de ce que nous demandons depuis des années. Nous obtenons donc quelque chose qui ressemble à un taux de fréquence, il faudrait maintenant nous fournir un taux de gravité.

Sur les allègements de service, le Rectorat nous explique qu'il s'agit de mesures complémentaires aux aménagements de poste. Il confirme qu'il y a un effet de vases communicants sur les allègements de service et leur caractère provisoire qui tend à diminuer dans le temps reconnaissant tout de même l'insatisfaction des personnels. La CGT a donc répondu à cela que c'est justement ce caractère transitoire, en plus de l'insuffisance de moyens qui est inacceptable pour nous et incompréhensible par les collègues puisque certaines pathologies n'évoluent pas et nécessitent une adaptation. Il faut considérer les allègements de service au même titre qu'un autre outil (matériel adapté etc...) et le doter en conséquence qui plus est dans un ministère qui emploie quasi-exclusivement des enseignant·es et offre des possibilités de reclassement quasi-nulles.

Le chapitre « Organisation du travail » nous permet de revenir sur la mise en place du temps partiel de droit à 80% pour les professeur·es des écoles. Après 4 années de batailles, le Rectorat a été contraint de céder à la revendication de la CGT. Mais mais mais... à la rentrée 2023, la possibilité ne sera offerte qu'aux Varois.es. Nous demandons donc à Mme La Rectrice de faire cesser cette rupture d'équité de traitement dans l'Académie et d'homogénéiser ces gestions du

personnel. La DSDEN du 06 pourfendeuse de nos arguments depuis le début déclare qu'elle à cœur de s'attacher à cela à la rentrée. Enfin !!

À propos du « Dialogue social », nous avons demandé il y a plusieurs années et obtenu qu'apparaissent les données relatives aux conflits sociaux. Toujours dans un souci d'affiner l'analyse, nous demandons à ce que les préavis déposés auprès des DASEN et de la Rectrice fassent l'objet d'une comptabilisation particulière afin d'observer les conflits locaux sans les noyer dans les luttes à enjeu national. D'autre part, nous réitérons notre demande sur le respect des préavis. En effet, nous disons au Rectorat que le préavis doit aussi bien projeter l'employeur que l'agent. Or, le choix fait par l'administration est de systématiquement envoyer les personnels à la grève plutôt que de profiter du préavis pour négocier. Précision nécessaire d'ailleurs, c'est un choix illégal.

Enfin, concernant la discipline, nous pointons une forte hausse des sanctions du premier groupe. Pour Mme la Rectrice, le volume est globalement négligeable - c'est vrai (17, +5 par rapport à l'exercice précédent) - et les sanctions sont parfois nécessaires pour envoyer un « petit signal ». Au demeurant, ces sanctions ne concernant presque que le second degré, la CGT interroge sur le rôle des chefs d'établissements et un éventuel suivisme « corporatiste » de la part de l'administration. Ce à quoi on nous répond que les sanctions du premier groupe sont toujours données par Mme La Rectrice et que l'esprit de corps c'est avec les 35000 personnels de l'Académie. On a pris note. C'est beau.

Formation Continue

Nous n'avons pas de document vulgarisé en amont que des tableaux bruts illisibles. Pour résumer, l'esprit, qui a mené à la création de l'E AFC et que nous avons poussé dès 2018 en critiquant les formations-formatages à public désigné, est bien vivant. On note une réelle volonté de privilégier la formation choisie et attractive, collée aux demandes des collègues. Et bien qu'une révolution se soit opérée à la rentrée 2022, les résultats sont jugés encourageants en dépit des IEN et IA-IPR qui veulent reprendre la main, en dépit des difficultés à appréhender les nouvelles modalités pour les personnels.

Toutefois, deux choses parasitent ce mouvement. Premièrement, la régression du présentiel pour l'hybride où le distanciel qui est une habitude -et un moindre coût- prise depuis le Covid. La deuxième c'est l'introduction des modules de formation hors temps scolaire. Comme lors du 19 juin, le débat de sourd a repris pendant une heure sur ce sujet. Nous n'avons pas pris la peine d'y prendre part.

Nous avons renouvelé notre confiance dans un processus de changement de la formation qui était souhaité. A ce stade, il est difficilement évaluable d'autant qu'il s'étendra sur trois années. Toutefois, alors que la FSU tenait à un vote, nous nous sommes abstenus eu égard aux deux points cités juste avant. Toutes les organisations syndicales se sont abstenues sauf l'UNSA qui a voté pour.

Olivier GERARD
Secrétaire Général Académique