



COMPTE-RENDU CGT DU CSA A DU 18 OCTOBRE 2023

Protection des personnels

Alors que la CGT Educ'Action était la seule organisation syndicale à avoir fermement interpellé M^{me} La Rectrice au sujet de la sécurité dans les écoles et EPLE, cette dernière a tenu à nous répondre avant d'entamer l'ordre du jour.

La CGT demandait à M^{me} la Rectrice de ne pas céder à la tentation sécuritaire des édiles locaux·les qui profiteraient de l'attentat d'Arras pour assouvir leurs vieux fantasmes. Concrètement, la surenchère à laquelle ils et elles nous ont habitués (vidéosurveillance, détecteurs de métaux, reconnaissance faciale...) ne saurait être des freins à la détermination des obscurantistes. Mais leur donner raison serait franchir un cap vers une école reniant ses idéaux : ouverture, tolérance, émancipation, liberté ...

Pour M^{me} la Rectrice, qui « n'est pas pour le tout sécuritaire » et affirme sa position, il y a un paradoxe avec une demande forte des personnels -surtout du premier degré. Elle illustre d'ailleurs son propos par quelques exigences démesurées de directions niçoises. Cette « demande forte » lui a été relayée par certain.es maire.sses des Alpes-Maritimes. Pour elle, il faut faire un état des lieux établissement par établissement sur les points de vulnérabilité. Réparer ce qu'il y a à réparer. M. Le Secrétaire Général précise qu'une enquête « flash » sur la sécurité est demandée par le Ministère. Un « flash » quasiment aussi rapide que chez Marvel : lancée le 16 et achevée le 20 octobre. Lamentable comme toujours.

Vu les intermédiaires de M^{me} La Rectrice, nous avons quelques doutes sur la véracité de cette « forte demande » mais reconnaissons toutefois qu'il y a un réel sujet. Un réel sujet de deux ordres en fait. Le premier, en effet, c'est qu'il faut s'assurer qu'il n'y a pas de « vulnérabilité » occasionnée par le manque d'entretien et/ou l'obsolescence des bâtiments. La seconde, c'est que l'onde de choc après l'assassinat de Dominique Bernard (trois ans après celui de Samuel Paty), est un risque psychosocial et que l'expression de ce besoin de protection « parfois démesuré » en est un symptôme.

À sa demande, la CGT a obtenu que ces sujets fassent l'objet d'un dialogue social et d'un travail spécifique avec les organisations syndicales.

PACTE et prévisions de rentrée 2024 : des invitations en bonne et due forme

Avant d'entamer l'ordre du jour, M^{me} La Rectrice a tenu à redire aux élu·es des personnels qu'elle n'avait transmis aucune consigne coercitive aux chef·fes d'établissements concernant le Pacte et la mise en place du RCD (remplacement de courte durée). Autrement dit, les agissements que nous dénonçons depuis septembre (voir : liminaire F3SCT, CR audience et liminaire CSA) ne sont pas de son fait et n'ont pas lieu d'exister. Toutefois, elle demande à ce que chacun·e s'empare de la question des remplacements et évalue l'impact de chaque absence prévisible. Pour la CGT, c'est déjà trop ! On voudrait tuer les bonnes volontés qu'on ne s'y prendrait pas autrement ! Elle demande aux organisations syndicales de lui transmettre tout élément « contraire » dit/écrit par les principaux·les/proviseur·es. Nous n'y manquerons pas !

Concernant la préparation de la rentrée 2024, le PLF (projet de loi de finance) prévoit la suppression de 2500 postes d'enseignant·es. C'est une grande inquiétude.

M^{me} La Rectrice nous explique que la baisse démographique sera importante et que les suppressions de postes ne sont pas proportionnelles à cette dernière. Selon elle, nous pourrions même prévoir une amélioration de la situation. « Vu la situation de retard de notre académie, vous pouvez compter sur moi pour réclamer des moyens, comme je l'ai fait depuis mon arrivée » et d'ajouter qu'elle compte sur le soutien des organisations syndicales.

Le rendez-vous est pris pour février, on lui met des drapeaux au chaud et nous exigerons qu'il n'y ait pas de retenue sur salaire lorsque les collègues se mettront en grève pour obtenir une meilleure DGH ou une carte scolaire plus favorable !

Lignes directrices de gestion : mobilité, promotions, congé formation

Un des trois principaux points à l'ordre du jour de ce CSA de rentrée 2023 portait sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui, depuis la Loi de Transformation de la Fonction Publique, encadrent les sujets précédemment traités dans les instances paritaires. Bref, ce que fait l'administration souffre toujours d'une certaine opacité mais elle se fixe des règles pour le faire. Ces règles sont débattues en CSA. Aujourd'hui l'administration nous fait un bilan et promet une fois encore que le flou pour les personnels sera bientôt dissipé (barre pour les mouvements, chances de promotion à la hors classe...). Morceaux choisis :

Sur les mouvements premier degré, le taux de satisfaction des mutations est en léger progrès, mais reste très insuffisant (autour de 20%). Les demandes pour le Var à l'inter-départemental sont très fortes ce qui crée une énorme insatisfaction. C'est d'autant plus incompréhensible pour les collègues que le nombre de postes non pourvus est très important vu les centaines de contractuel·les recruté·es (plus de 1% du corps désormais) et souvent mieux nommé·es. Sur ce sujet, la CGT a interpellé le Rectorat à deux titres :

- D'abord, cette volonté de migrer dans le 83 est significative d'un coût du logement très élevé dans le 06. C'est d'ailleurs vrai aussi dans le 83. Comme nous le répétons depuis des années, il serait plus que temps de revoir les indemnités de résidence et qu'elles s'adaptent aux coûts des loyers et du foncier qui s'envolent dans notre Académie.
- Ensuite, nous comprenons que si toutes les demandes de mouvement vers le Var étaient satisfaites, l'ensemble des personnels contractuels se retrouveraient dans le 06. Mais il n'en demeure pas moins, que cette logique de « fidélisation des contractuel·les » présentée en Août 2022 va à l'encontre de celle des titulaires qui eux aussi sont de plus en plus enclin·es à quitter le navire. Pour la CGT, il y a dans cette logique managériale des droits des titulaires qui sont bafoués. Et d'autre part, le vivre ensemble et l'acceptation des contractuel·les dans les équipes est rendu plus difficile par ce « régime de faveur ».

A noter dans le second degré : 350 postes restés vacants après les affectations ! La rentrée 2023 a clairement été la pire depuis ... toujours. Ce n'est pas une surprise. Les choses ont été normalisées avec un retard de calendrier de près de 3 semaines par rapport à ce qui se fait habituellement !

M. Le secrétaire général partage une grande partie des éléments d'analyse. Il insiste avec M^{me} la Rectrice sur la nécessité de fidéliser les contractuel·les -désormais indispensables- et annonce vouloir généraliser la continuité des contrats, juillet/août compris donc (au passage c'est une bonne chose, et la CGT n'y est pas étrangère puisqu'elle avait obtenu l'an dernier la mise en place de la prime de fin de contrat). Toutefois, il reconnaît la nécessité d'un cadre pour les affectations et souhaite présenter cela début 2024. Bientôt un « mouvement » des contractuel·les ?

Promotions : les grandes lignes

Dans le premier degré on connaît une hausse du taux de promotion à la Hors Classe (hausse du contingent de 10% et baisse de 5% du nombre de promouvables). Le nombre de candidats pour la liste d'aptitude direction d'école augmente de 50% en 2023.

Dans le second degré, l'âge moyen des promu·es diminue et tous·tes sont au moins dans l'échelon 10. La même tendance que dans le premier degré est observée.

Pour la classe exceptionnelle, la tendance est à la hausse pour les mêmes raisons. Il n'y aura l'an prochain plus les « viviers 1 et 2 », qui disparaissent.

Pour les ATSS, hausse des promotions dans la catégorie A, laquelle est essentiellement liée au plan (entamé depuis 2 ans) de requalification de la filière administrative. Si vous souhaitez des informations plus précises n'hésitez pas à nous contacter.

Enfin sur les congés formations, le marasme que nous dénonçons se poursuit. Comment pourrait-il en être autrement vu le peu de moyens et la baisse des recrutements ? Par exemple, chez les certifié·es, il faut reconduire la demande pendant 11 ans pour prétendre l'obtenir.

Le train des primes se poursuit

À défaut de revalorisation indiciaire significative, le train des revalorisations de primes se poursuit. À l'ordre du jour : la filière administrative (catégorie C), la filière santé et pour la toute première fois la filière IRTF. Si le Rectorat a fait preuve d'une grande pédagogie et d'un souci des équilibres (hiérarchiques, nationaux, régionaux), les budgets aboutissent à un bilan décevant voire très décevant.

Les infirmier·es scolaires -déjà oublié·es du Ségur de la Santé- obtiennent la plus faible revalorisation (51,58€ mensuel pour la plupart) !

Les ATRF qui prétendaient pour la première fois depuis 3 ans à cette hausse des primes obtiennent entre 56,50 et 74,83€ mensuels. Quelle considération ! Parallèlement, certaines catégorie A « à haute responsabilité » (ils et elles sont trop peu nombreux·ses pour être précisément cité·es) sont entre +250 et +300€.

Opposée aux primes et favorable aux hausses d'indices, la CGT s'est abstenue sur ces votes rappelant que la prime est volatile, qu'elle disparaît en cas d'arrêt de travail et n'est pas comptabilisée pour la pension.