

cahiers de documentation syndicale - n° 389-janvier 2022

Édito :

Un moment assez unique s'est joué dans l'Éducation nationale, entre le 3 et le 13 janvier, en 10 jours. L'énième protocole sanitaire Blanquer, annoncé par voie de presse payante, est sans doute la goutte d'eau qui a fait déborder le vase de la colère qui traverse nos professions. En 10 jours, les questions éducatives, pas seulement strictement sanitaires, ont fait la une et ont percé dans le débat public. Le taux de grévistes, 60% dans l'académie, comme le nombre de manifestants, 1000 à Limoges, 200 à Guéret, 200 à Tulle, ont impressionné tous les observateurs.

Le Gouvernement n'avait pas anticipé cette poussée de fièvre et Castex a dû recevoir en urgence l'intersyndicale inédite car regroupant toutes les organisations syndicales, pour consentir à de premières évolutions. C'est encore très insuffisant, mais c'est une preuve de plus qu'un mouvement de grève massif conduit à faire bouger les lignes. La grève historique du 5 décembre 2019 contre la retraite à points l'avait déjà montré.

Mais l'incendie n'est pas éteint, car au-delà de la dimension sanitaire, c'est la politique Blanquer dans son ensemble -conditions de travail dégradées, suppressions de postes, réformes, autoritarisme et mépris- qui cristallise le mécontentement, encore renforcé par une politique salariale qui conduit à des pertes de pouvoir d'achat inacceptables.

Nous devons donc continuer à battre le fer et le pavé tant qu'ils sont encore chauds et que Blanquer est fortement fragilisé. Nous devons obtenir le report des épreuves de bac au mois de juin, nous devons obtenir le gel des suppressions de postes qui impactent à nouveau nos DGH, nous devons obtenir les créations de postes nécessaires au bon fonctionnement de nos établissements : professeurs, CPE, PsyEN, infirmières, AESH, AED (les 1500 recrutements temporaires sont largement insuffisants)... Nous devons obtenir des augmentations de salaires significatives, au premier rang desquelles le dégel du point d'indice et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat alors que l'inflation galope. Les personnels de l'Éducation tiennent la tranchée depuis plus de 20 mois, ils ne peuvent être payés que de mots comme s'en contente pour l'instant Castex au travers de ses remerciements.

C'est en préparant et en s'engageant massivement dans la grève jeudi 27 janvier que nous enfoncerons le coin planté le 13 janvier. Ne laissons pas retomber la colère !

1483€
mensuel net
pour un professeur,
un CPE, un Psy-EN
stagiaire



1969€
mensuel net
pour un professeur,
un CPE, un Psy-EN
11 ans de
carrière



784€
1er salaire en
CDI pour une
AESH

accompagnant les élèves
en situation de handicap



après la grève réussie du 13 janvier

JEUDI 27 JANVIER

GRÈVE POUR NOS SALAIRES

GRÈVE POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

pour un protocole et des moyens assurant la sécurité à l'école

BUDGET 2021 : L'ARNAQUE DES HSA

BUDGET 2022 : NE DITES PLUS PROFESSEUR-E, MAIS MOYENS D'ENSEIGNEMENT

À la rentrée 2021 l'académie de Limoges perdait 23 emplois de professeur-es, compensés, selon le Ministre et la Rectrice, par l'équivalent en HSA, soit 414 heures d'enseignement en heures supplémentaires. Pourtant, dans les faits, 373 de ces heures n'ont pas été utilisées, soit plus de 90% de l'enveloppe annoncée. Au-delà du mépris affiché pour la charge de travail des professeur-es, sommées de prendre des heures supplémentaires, la communication du Ministre s'est avérée être une véritable arnaque, puisque le nombre d'heures devant élèves a effectivement baissé et que Blanquer a pu ainsi rendre quelques millions à Bercy, à l'encontre des besoins criants en matière de remplacements par exemple.

Pour la rentrée 2022, le Ministère retire l'équivalent de 5 emplois en HSA dans l'académie et supprime 15 emplois de professeur-es. C'est sans effet sur le terrain pour les HSA puisqu'elles ne sont pas consommées ! Par contre la suppression de 15 emplois de professeur-es va perturber la vie des établissements et des équipes enseignantes, et pas seulement pour celles et ceux qui perdront leur poste. Cerise sur le gâteau, la crise sanitaire étant bien évidemment derrière nous et ses conséquences pédagogiques avec elle, Blanquer reprend les moyens provisoires alloués à l'académie en 2020 au titre du plan de relance. Ainsi, 17 emplois vont disparaître des DGH. Ils étaient fléchés en 2020 et 2021 par le ministère sur le plan 1 jeune 1 solution, notamment sur l'augmentation des capacités d'accueil en BTS. Ils n'avaient pas permis l'implantation de postes fixes, mais ils avaient servi à desserrer les contraintes pesant sur les DGH, puisque toutes les places en BTS n'avaient pas trouvé preneur. Au bilan, ce sont donc 32 emplois qui sont retirés des collèges, lycées et LP ! Mais

Budget 2022 :	- 15
Retrait moyens provisoires :	- 17
Passage des stagiaires à temps plein :	+ 20
Total retraits d'emplois rentrée 2022 :	- 12
Collège :	- 3 emplois et -128 élèves
Lycée :	- 8 emplois et +7 élèves
LP :	- 1 emploi et -55 élèves

Blanquer a tout prévu, notamment une nouvelle arnaque pour tenter de masquer les suppressions d'emplois en affectant à temps plein les stagiaires reçus au concours, les privant de formation, et les présentant désormais comme des « moyens d'enseignement » pour compenser les retraits d'emplois. Dans les faits, rien n'est sûr puisque l'adéquation entre les besoins et les « moyens » dépendra des réussites aux concours et de la pérennité de ces moyens stagiaires qui n'est absolument pas garantie dans le temps. Au final la rectrice retire 3 emplois en collège (pour 128 élèves de moins), 1 emploi en LP (pour 55 élèves de moins) et de 8 emplois en lycée (pour 7 élèves de plus).

Le triste bilan Macron-Blanquer s'élève à 93 suppressions d'emplois sur le quinquennat dans l'académie avec les conséquences sur les DGH et nos conditions de travail que nous avons pu toutes et tous mesurer. S'y ajoutera à la rentrée 2022 une vaste désorganisation des établissements par le turn-over des professeur-es devant y intervenir : tantôt un-e stagiaire, tantôt un-e TZR, 2 contractuel-les l'année suivante.... Nous devons continuer de nous opposer à cette politique de dépouillement du Service public mis dans l'incapacité d'assurer ses missions.



MOUVEMENT INTRA : TOUT DROIT VERS LA CATASTROPHE !

Le bilan du mouvement intra 2021 est peu reluisant pour notre rectrice, qui prétend néanmoins, comme Blanquer et Castex, choyer les personnels. Il est vrai que le nombre de postes vacants après mouvement est en diminution par rapport à 2020, 38 (dont 8 PsyEN et 1 CPE) contre 58 (dont 9 PsyEN et 2 CPE), mais 23 postes ont été supprimés, ce qui est aussi un élément d'explication. Passé ce bilan positif pour tout DRH « cost killer », le reste est bien plus inquiétant. En effet, le taux de satisfaction des demandeurs et demandeuses de mutation s'effondre, passant de 33%, chiffre déjà peu satisfaisant en 2020, à 20 % seulement. Seule exception, le taux de satisfaction des CPE s'améliore de 15 à 37 %, du fait de postes libérés par plusieurs départs en retraite. Dans certaines disciplines

(Lettres, Documentation, Sciences physiques, Histoire géographie, SII, Espagnol...) muter de façon volontaire (sans être victime de mesure de carte scolaire ou entrant à l'inter) s'avère être une gageure, voire impossible, et ce n'est malheureusement qu'un début !

En effet, la réforme Blanquer de l'entrée dans le métier, qui verra les stagiaires issues d'un Master MEEF affectées à plein temps à la rentrée 2022, va emboliser le mouvement. Ce sont en effet 40 supports à temps plein qui seront bloqués en établissements pour permettre ces affectations (hors CPE qui en nécessiteront sans doute 4), alors que « seulement » 8 supports étaient gelés en 2021 et 2020. L'arnaque de Blanquer (voir article précédent), qui prétend compenser les 15 suppressions d'emplois dans l'académie par des moyens d'enseignements stagiaires aura donc des conséquences dramatiques pour la mobilité choisie des collègues, comme sur la déstabilisation des équipes. Des postes libérés suite à des départs en retraite ne seront pas mis au mouvement, des postes seront supprimés avec réaffectations sur zone de remplacement, des compléments de service seront imposés, les TZR seront toujours plus nombreux sur plusieurs établissements,... tout cela pour permettre l'affectation de stagiaires temps plein ! Décidément, rien ne va dans la politique éducative Macron-Blanquer.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

L'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel, et pourtant on en est loin. C'est vrai dans le secteur privé mais c'est aussi vrai dans la Fonction publique et dans l'Éducation nationale. Car, contrairement à une idée reçue, notre secteur n'est pas épargné par les inégalités femmes-hommes, visibles notamment dans les écarts salariaux alors

même que les grilles de rémunération sont identiques. On fait le constat que la carrière des femmes, entrées au même moment que les hommes dans l'Éducation nationale, accuse un retard lié à la moindre reconnaissance professionnelle des femmes par la hiérarchie se traduisant par des évaluations moins favorables. Alors que 66 % des certifié-es sont des femmes, seuls 57% des classes exceptionnelles sont des femmes et alors que 54 % des agrégé-es sont des femmes, seuls 46% des classes exceptionnelles sont des femmes. Le fait que les recours au temps partiel concerne à 80 % les femmes est un autre élément pénalisant pour leur carrière comme pour le montant de leurs futures retraites. D'autres facteurs aggravent ces inégalités salariales notamment les indemnités que ce soit les HSA ou les IMP. Les hommes font plus d'HSA que les femmes, ils reçoivent plus fréquemment des IMP et à des taux supérieurs à celles reçues par les femmes en bénéficiant. La politique salariale mise en œuvre par Blanquer a largement contribué à creuser ces écarts, la DEPP, service statistique du ministère de l'Éducation nationale, l'a pointé dans une note.

L'obligation qui est faite à la Fonction publique d'élaborer un plan national pour l'égalité professionnelle se décline au Ministère de

l'Éducation nationale, avec une certaine lenteur. Le plan national a été adopté en 202 ; les académies doivent également élaborer un plan académique. Dans notre académie, le processus d'élaboration arrive à son terme. Il a fallu toute l'énergie des représentant-es SNES et FSU pour obtenir la tenue de groupes de travail pour examiner les différents

axes du plan et obtenir quelques avancées. Mais on bute sur le refus de l'administration rectorale, comme du ministère, d'adopter des mesures contraignantes et ayant un coût financier, visant, par exemple, à corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La disparition des consultations des CAPA, pour toutes les opérations de carrière, nous prive d'un lieu d'intervention pour intervenir et contrôler la mise en œuvre des opérations de carrière comme nous le faisons. La situation pourrait donc encore s'aggraver...

Enfin le dernier axe du plan est consacré à la lutte contre les Violences Sexuelles et Sexistes (VSS). Là encore, il est clair qu'être fonctionnaire à l'Éducation nationale ne protège pas contre les violences au travail alors même que l'employeur a l'obligation de le faire. Dans notre académie, une cellule va être ouverte pour les personnels victimes de violence. Elle sera accessible via un numéro de téléphone spécifique et une adresse mel dédiée. Ses missions sont le recueil de la parole des victimes et leur protection. L'administration est ensuite tenue de mener une enquête pouvant aboutir à des sanctions administratives, tout en prenant des mesures conservatoires pour protéger la victime.



INFLATION +2,8% : AUGMENTATION DES SALAIRES +0% !

Un rapport du Sénat pointe la dégringolade vertigineuse du pouvoir d'achat des enseignant-es, que les mesures Blanquer issues du Grenelle ne parviennent évidemment pas à enrayer, leur montant est en effet lilliputien comparé aux mesures PPCR, déjà insuffisantes. 42% des enseignant-es, CPE et Psy-EN en sont par ailleurs exclu-es, comme tou-t-es les AED. La grille AESH avec avancement automatique est largement insuffisante pour permettre à nos collègues de vivre dignement de leur travail et sortir de la précarité liée à l'absence de statut et au maintien en temps partiel imposé. Quelle conclusion en tire la ministre

Montchalin face à l'inflation que connaît par ailleurs notre pays ? Elle refuse toute augmentation générale du point d'indice, condamnant ainsi les agent-es public-que-s au déclassement salarial. Qu'en conclut Macron ? Qu'il faut changer les missions et augmenter le temps de travail en se basant sur le dernier rapport de la cour des comptes ; vivement un deuxième mandat ! Un changement d'échelon ne permet même plus aujourd'hui de retrouver le pouvoir d'achat détenu quelques années plus tôt, il manque plus de deux mois de salaires par an aux enseignants, CPE et PsyEN pour retrouver le pouvoir d'achat détenu par leurs aînés au début des années 2000 ! Cette situation peut-elle perdurer et nécessite-t-elle une nouvelle dégradation de nos conditions de travail pour être corrigée à la marge ? Les quelques primes distribuées aux collègues les moins avancé-es dans la carrière, non prises en compte dans le calcul de la retraite, sont-elles la solution au manque d'attractivité de nos métiers ? L'imposition d'heures supplémentaires présentées comme mesure de revalorisation salariale est-elle acceptable ? À l'évidence non !

Gagner de nouvelles orientations salariales nécessite la mobilisation de toutes et tous, c'est un des objets de la grève du jeudi 27 janvier.

