

Déclaration de la FSU – CTA 10 mars 2022

Ce CTA examine des dossiers qui ont déjà été étudiés dans des groupes de travail. De premières évolutions sont actées suites aux interventions de la FSU, d'autres restent à concrétiser. La FSU continue de contester le nouveau cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique qui a mis fin aux principes de transparence et de gestion collective qui régissaient les opérations de carrière des fonctionnaires depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Sous couvert de modernisation, c'est un retour en arrière de 75 ans qui a été opéré. Personne n'est dupe sur les arrière-pensées qui ont présidé à cette transformation.

Quelles que soient les belles proclamations de la « feuille de route RH » académique ou des « lignes directrices de gestion mobilité », rejetées lors du CTA d'hier 9 mars, les mutations et les promotions se font désormais dans une opacité totale pour les personnels concernés. L'absence de transparence commence déjà à générer de la tension dans les équipes. L'inflation associée au gel du point d'indice conduisent à une forte dégradation du pouvoir d'achat et cristallisent encore davantage les tensions autour des promotions. Introduire la possibilité d'un tirage au sort pour déterminer une affectation est tout aussi explosif qu'inacceptable, nous espérons que les critères supplémentaires que la FSU a fait intégrer permettront de l'éviter.

L'égalité femmes/hommes est un principe constitutionnel. La mise en œuvre des politiques d'égalité est un droit pour toutes et tous et un devoir pour le législateur et les employeurs. Mais ces politiques ne peuvent pas se faire à moyens constants. Un rattrapage salarial pour les femmes comme la mise en place d'actions nécessitent un budget dédié et ambitieux.

En pratique, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes dans notre ministère, alors que les grilles de rémunérations sont identiques et sont censées garantir une égalité du traitement de base, sont bien une réalité : 13% selon les propres chiffres du MEN. D'une part, le poids de la rémunération indemnitaire augmente, or les hommes perçoivent en moyenne plus de primes que les femmes, 27% de plus dans le second degré par exemple au niveau national. De même, il apparaît que les heures supplémentaires sont un facteur majeur d'inégalités salariales, c'est une note de la DEPP, ainsi que les bilans du ministère, qui le démontrent. La note de la DEPP pointe également l'accroissement des inégalités salariales entre les femmes et les hommes sous le ministère Blanquer.

Si la part de l'indemnitaire est moindre dans le premier degré, les écarts sexués restent forts. Ainsi, les supports ouvrant droit à un régime indemnitaire sont proportionnellement davantage pourvus par des hommes. C'est éclairant sur les postes de direction d'école, au niveau national comme départemental, plus le nombre de classes augmente, plus le régime indemnitaire est important et plus la proportion d'hommes occupant les supports est importante. D'autre part, le taux de féminisation est directement corrélé au cadre d'emploi. Ainsi, plus l'indice moyen de rémunération est élevé, plus les métiers de l'éducation sont mixtes. Il existe donc un fort enjeu à revaloriser les carrières.

Les femmes accèdent également moins souvent aux corps et grades les mieux rémunérés (chez les enseignant·es, elles représentent 66% des certifié·es, mais seulement 54% des agrégé·es dans l'académie) et leurs progressions de carrière sont beaucoup plus lentes (41% des PEPS ou 84% des PE sont des femmes mais elles ne représentent que 29% ou 71% des promu·es à la classe exceptionnelle dans l'académie.) Pour la classe exceptionnelle le plus

petit écart est à rechercher chez les certifié-es ou les agrégé-es, où il est pourtant de 9 points en défaveur des femmes, ce qui est inacceptable. Enfin, elles sont plus souvent à temps partiel, donc avec un salaire moindre. Si l'on prend le cas des AESH (91% de femmes dans l'académie) pour lesquels la FSU demande des mesures d'urgence salariale, ces collègues subissent une double peine du fait d'un indice salarial faible et de temps partiels imposés. Les marges de manœuvre académiques existent, il vous appartient de les mobiliser. Nous regrettons que la situation de nos collègues n'ait pas été retenue dans les points de vigilance.

L'inégalité professionnelle se niche également au cœur de l'organisation du travail au quotidien (dans les emplois du temps, les temps partiels plus ou moins choisis, les missions particulières, la reconnaissance institutionnelle...). A cet égard, la FSU, suite à sa demande, note positivement votre décision de maintenir la bonification parent isolé pour les opérations de mobilité.

Enfin, la retraite, reflet de la carrière des femmes, amplifie les inégalités. Les réformes successives ont davantage pénalisé les femmes. Avec des carrières plus courtes, des temps partiels plus nombreux, des salaires plus faibles, l'allongement de la durée d'assurance et la décote touchent davantage les femmes. Il serait inconcevable d'accentuer encore ces dégradations.

Depuis la signature de l'accord égalité professionnelle de la Fonction publique en novembre 2018, chaque ministère a l'obligation de déployer un plan national d'action. Vous nous présentez aujourd'hui sa déclinaison académique. La FSU sera très attentive à ce que les objectifs fixés et discutés lors des groupes de travail, soient tenus. Elle continuera d'intervenir sans relâche dans les instances pour porter les aspirations de la profession en termes d'égalité professionnelle.

Plus spécifiquement, la FSU souhaite insister sur les points suivants :

- Il est indispensable de dresser un état des lieux des inégalités dans l'académie, tant en matière de rémunérations que de carrières, d'évaluation, de mobilité, de promotions. La FSU demande que l'administration produise des études statistiques sexuées visant à objectiver les inégalités pour identifier les leviers efficaces d'action. Le plan devra s'enrichir d'indicateurs et d'objectifs chiffrés qui doivent être accessibles aux agents. En cela, il est important que les tableaux d'avancement mentionnent l'effectif total du grade et du corps et la part respective des femmes et des hommes dans le grade et le corps.

- La FSU est attachée à ce que les actions de sensibilisation et de formation touchent un public le plus large possible, en commençant par l'encadrement, mais en allant jusqu'aux agent-es, avec une attention particulière aux entrant-es dans le métier. Tous les personnels doivent pouvoir se former, avec des formations sur le temps de travail, en présentiel. La formation est un levier permettant de mettre fin à la reproduction voire à l'amplification des stéréotypes, de limiter les phénomènes de censure sociale, d'estime de soi, les divers découragements subis, les représentations genrées.

- La conciliation entre la parentalité et la vie professionnelle est un enjeu très fort de l'égalité, mais la question des « aidant-es » doit aussi faire l'objet d'une attention particulière. En effet, des progrès importants restent à accomplir dans la parentalité, mais presque tout reste à faire dans la prise en charge des parents dépendants ou des personnes malades et handicapées, qui incombe massivement aux femmes aujourd'hui. Par ailleurs, une réflexion doit être engagée sur les temps partiels sur autorisation souvent refusés.

- La FSU porte aussi l'idée que l'académie doit promouvoir des pratiques professionnelles visant à favoriser la conciliation vie professionnelle/vie privée pour toutes et tous : les horaires et les durées de réunion en sont le meilleur exemple. Elles doivent avoir au

maximum lieu sur le temps de service et être limitées en nombre et dans leur durée, à rebours de l'inflation actuelle constatée. Le mercredi après-midi doit être sanctuarisé. Les engagements de l'axe 4 doivent se concrétiser.

- S'agissant de l'axe 5 lié à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles, la FSU est très satisfaite de la mise en place d'une cellule d'écoute permettant de signaler des violences sur le lieu de travail, et permettant à une victime ou à un témoin de contacter très vite des personnels compétents et en mesure de les aider. L'objectif est bien l'éradication de toute forme de violence sexiste ou sexuelle sur le lieu de travail, alors que 13 % des fonctionnaires disent en être victimes. Ces objectifs supposent donc une vigilance et une mobilisation permanentes, la mise en place et le financement de pratiques de prévention pour lesquelles toutes et tous doivent être formé-es. Cela suppose aussi que les référent-es départemental-es et académique VSS désigné-es parmi les représentant-es des personnels disposent d'une décharge de service dédiée, comme le prévoit le plan national. C'est acté pour la référente académique, il faut aussi l'acter pour les référentes départementales.

Tout cela suppose aussi que l'académie s'engage à ce que les référentes départementales pour l'égalité professionnelle, par ailleurs conseillères RH de proximité, puissent bénéficier effectivement de la quotité de service dédiée prévue par le plan, soit 30%, pour l'accomplissement de l'ensemble des missions relatives à l'égalité professionnelle qui leur sont dévolues.

Les suppressions de postes dans le 2d degré se concrétisent aujourd'hui. Les DGH allouées aux établissements conduisent à devoir faire des choix, ils sont simples et consistent à répondre à la question « que supprimer ? ». Une option ou bien le latin ? Une section sportive ? Un dédoublement en sciences, en mathématiques, en langues vivantes, en EMC, en français ? Ou bien de savoir quels enseignements dégrader ou supprimer pour intégrer une nouvelle spécialité ou option créée sans financement supplémentaire. Ces mauvais choix pour les élèves sont les conséquences des budgets constamment en baisse depuis 5 ans.

Les créations de postes CPE proposées, sont, nous l'avons dit en janvier, la seule éclaircie dans un contexte professionnel morose. Les besoins restent néanmoins importants, en témoigne le redéploiement effectué. Les implantations proposées correspondent à de véritables besoins dans les établissements, il ne faudra pas en revanche en diminuer la portée en retirant des moyens AED. De nombreux besoins restent à satisfaire : nous rappelons nos demandes d'un CPE pour 250 élèves et pas moins d'un poste CPE par établissement.

Le retrait de 3 postes dans la filière de laboratoire dans les collèges ne peut qu'entraîner une dégradation au détriment des élèves. La promesse d'1h de laboratoire aux professeur-es privé-es d'aide de laboratoire ne peut pas compenser un tel volume de retrait de poste dans ces établissements. Le travail de cartographie de la filière de laboratoire effectuée par l'académie ne sert plus que de vivier pour supprimer des postes. C'est inacceptable pour la FSU qui tient à rappeler l'importance des missions de nos collègues des laboratoires et la nécessité d'une véritable dotation et revalorisation. Nous notons la création d'un poste administratif de catégorie A sur le soutien aux gestionnaires nouveaux ou en difficulté. Ce besoin souligne l'affaiblissement de la formation des cadres administratifs dans les IRA qui est passée de 1 an à 6 mois avec un stage en responsabilité qui met une pression sur les collègues incompatibles avec les objectifs de formation.

La revalorisation indemnitaire proposée aux catégories A et B de la filière administrative sont inédites. Elles découlent du plan de requalification des personnels administratifs que la FSU n'a pas signé en l'absence de garantie sur le maintien sur poste et dans le cas présent de collectif budgétaire clair et pluriannuel s'agissant de la revalorisation indemnitaire. On en voit aujourd'hui la pertinence car ce sont nos collègues de catégorie C qui sont les grands oublié·es tandis que l'inflation et le niveau du SMIC ont déjà rattrapé les mesures indiciaires présentées à tort comme la revalorisation de cette catégorie. La FSU a obtenu de la DGRH la promesse d'une mesure 2022 dont les moyens ne sont pas encore parvenus dans les académies. La filière ITRF et les non titulaires restent sans perspectives également.

Alors que l'éducation devrait être au centre des débats de la campagne présidentielle, parce qu'elle est un investissement pour le futur, parce que c'est la jeunesse qui devra relever les défis du XXI^e siècle, elle en occupe la portion congrue, elle est au mieux ignorée, au pire instrumentalisée pour flatter les penchants les plus réactionnaires ou donner des gages de modernité libérale. Les ballons d'essais sur la suppression du CAPES, la transformation du collège et le statut des professeur·es y exerçant, ou encore l'expérimentation de Marseille dans le 1^{er} degré donnent une idée de ce à quoi pourrait malheureusement ressembler un nouveau quinquennat d'Emmanuel Macron dont la lettre d'entrée en campagne laisse finalement craindre le pire pour nos métiers. Le recrutement local et l'autonomie renforcée des établissements, l'absence de formation disciplinaire, didactique et professionnelle des professeur·es ne pourront qu'aboutir à creuser encore plus les inégalités entre les territoires et entre les classes sociales.

La FSU ne se résout pas à cette fatalité, elle porte l'ambition d'un service public de l'éducation émancipateur pour toutes et tous, avec des personnels reconnus et revalorisés.