



## DECLARATION FSU au CTA du 23 février 2021

Alors que la situation sanitaire continue de percuter nos quotidiens professionnels, avec toujours aussi peu de visibilité sur les différents scénarii discutés dans le secret du conseil de défense sanitaire, les personnels en sont réduits depuis 10 mois à formuler des hypothèses pour l'organisation de leur travail sur la base de ce que la presse laisse filtrer quant aux perspectives de gestion de la crise sanitaire par le gouvernement. Ainsi, le mois de janvier aura été marqué par un « confinera, confinera pas » anxiogène pour les personnels comme pour élèves.

La volonté d'éviter « quoi qu'il en coûte » une fermeture des établissements scolaires amène le ministre de l'Education à prendre des dispositions en catimini, en totale contradiction avec les règles sanitaires édictées par ailleurs et au mépris de la santé des élèves, de leurs familles et des personnels. L'allègement du protocole en cas de variant anglais et pour la gestion des cas contacts en est une parfaite illustration.

Malgré les alertes de la FSU et une prise de conscience pour le moins tardive concernant l'impossibilité d'évaluer les spécialités de terminale en lycée au mois de mars, le ministère refuse de les reporter en juin et préfère une évaluation par établissement en fin d'année accentuant un peu plus le caractère local du baccalauréat, que l'on ne peut d'ores et déjà plus qualifier de diplôme national.

Dans ce contexte, le maintien « quoi qu'il en coûte » du grand oral, affiché comme une « réforme de société », pas moins, tourne à la mascarade. Formation des enseignants pour le moins insatisfaisante, aucun programme précis de formation des élèves à cette épreuve, tout concourt à faire de cet examen une évaluation comportementale et sociale (posture, vocabulaire, niveau de langage, tenue vestimentaire) au détriment des connaissances. Le document publié par l'Inspection Générale en janvier 2021, s'efforçant de démontrer que les apprentissages effectués en enseignements de spécialité seront décisifs pour le Grand oral, semble surtout destiné à faire illusion. Il tente de faire comme si la nouvelle épreuve allait permettre d'articuler apprentissages et évaluation des acquis. Comme si la préparation des élèves n'était pas dépendante des conditions d'enseignement, en particulier cette année avec les conséquences de la crise sanitaire. Comme s'il n'y avait pas un problème fondamental de cohérence entre les programmes et l'évaluation, notamment en technologie (disparition du projet...).

Il s'agit là aussi de maintenir « quoi qu'il en coûte » l'apparence d'une année scolaire normale, alors que chaque lycée gère à sa manière la pandémie par des dédoublements, des cours en alternance, bref bricole... Croyez-vous que les familles soient dupes encore longtemps de ce tour de passe-passe ?

**L'objet principal de ce CTA, le vote des Lignes Directrices de Gestion Mobilité est la conséquence directe de la loi dite de « transformation de la Fonction publique » votée en juillet 2019 par le Parlement, qui a fait voler en éclats une série de dispositions statutaires.**

Les commissions paritaires ont perdu la compétence « mutations » au 1er janvier 2020, et leur compétence sur les promotions et avancements au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les CHSCT et les CT seront fusionnés en 2022 dans une instance unique affaiblissant la compétence « hygiène, sécurité et conditions de travail » qui est celle des actuels CHSCT. Ces mesures sont destinées à réduire les droits des personnels et à faire taire leurs représentants.

Comme l'ont montré les opérations du mouvement 2020, la suppression des CAPA est lourde de conséquences pour les personnels, dans la mesure où les commissaires paritaires ne peuvent plus vérifier les promotions de carrière des personnels ni veiller au respect de l'égalité de traitement entre les agents. En lieu et place des CAP qui permettaient auparavant un contrôle sur l'intégralité des actes de gestion sont seulement proposés des groupes de travail, à l'occasion desquels les critères seraient discutés, entre les organisations syndicales et

l'Administration et à l'occasion desquels des bilans seront exposés par l'Administration aux organisations syndicales.

Pour le 1<sup>er</sup> degré, les postes à exigence particulière et les postes à profil sont renommés postes spécifiques, sans une nomenclature académique de ces postes. La FSU rappelle son attachement à la nomination au barème, seule gage de transparence et d'équité et s'oppose donc aux nominations sur les postes dits à profil et au pouvoir d'appréciation de l'administration en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général. La FSU s'interroge sur la bonification identique de 100 points qui concernerait tant les enseignants victimes de fermeture pour leur 1<sup>er</sup> vœu que les collègues porteurs de handicaps. Pour les suites des vœux, le postulant bénéficiera de 10 points et d'un point supplémentaire par année d'ancienneté sur le poste d'origine avec un plafonnement à 5 points. Dans les secteurs ruraux, cette règle ne permettra pas aux enseignants de retrouver un poste de même nature. En cas d'égalité de barème, nous regrettons que les règles aient changé et réclamons le départage par l'AGS, puis par l'âge et en dernier par le numéro de classement du vœu. La FSU rappelle sa demande d'une communication des résultats du mouvement 1<sup>er</sup> degré aux enseignants.

Si le rectorat de Clermont, à la différence d'autres rectorats, a fait le choix pour le second degré de s'en tenir aux préconisations ministérielles en termes de lignes directrices de gestion (LDG), sans faire de zèle et en reprenant les pratiques existantes dans l'académie, il n'en demeure pas moins que la FSU, toujours opposée à la loi dite de « transformation de la Fonction publique », ne peut s'en satisfaire.

Pour la FSU, il ne peut être question que de critères objectifs, liés à la valeur professionnelle des agents, c'est-à-dire qui valorisent leur expérience et avec un barème appliqué à tous. Tout autre critère, fondé sur l'avis subjectif d'un supérieur hiérarchique, ou d'un personnel mal nommé « RH de proximité » serait inacceptable.

Pour les personnels de labo et agents administratifs, la FSU exige une égalité de traitement et de la transparence dans les affectations. Ces nouvelles règles risquent de voir la multiplication des mutations au fil de l'eau et des postes à profils, y compris en catégorie B et C.

La qualité des statistiques fournies après coup ne remplacera jamais le travail de propositions et de vérifications que les commissaires paritaires fournissaient lors du mouvement. Désormais l'académie de Clermont ne rend publique que des barres départementales lorsqu'un minimum de 5 candidat.es permet de les établir : autant dire que formuler des vœux en aveugle va devenir une règle ! Les données laissent entrevoir que mêmes des barèmes élevés ou des appuis médicaux n'aboutissent pas à une mutation dans certaines disciplines ou certaines zones géographiques. Les nouvelles suppressions de postes vont accentuer ces tendances, y compris pour les ZR. Il s'agit bien d'une dégradation des modalités d'affectation pour les personnels.

## **RH**

Pour la première fois dans notre académie un point RH est à l'ordre du jour d'un CTA. On ne peut que s'en réjouir même si les axes développés ne répondent ni aux attentes ni aux besoins des personnels et n'abordent pas les véritables difficultés liées aux métiers de l'Education nationale. Quelques exemples parmi d'autres :

- l'axe 1 traite de l'accueil des stagiaires, sans aborder les conditions de leur année de stage, avec des horaires d'enseignement alourdis, le travail en parallèle à l'INSPE, qui découragent et fragilisent un nombre toujours croissant de stagiaires.

- l'axe 1 traite aussi de la « fidélisation » des personnels contractuels sans s'interroger sur les modalités d'affectation, leur déroulé de carrière, éléments essentiels pour envisager une carrière dans l'EN

- le renforcement du rôle des RH de proximité, au service des chefs d'établissement confirme bien l'objectif d'une gestion de personnels opaque et injuste.

- l'axe 2 s'attache à faciliter la mobilité inter-fonction publique, mais dans quel but ? Alors que le MEN peine à recruter des enseignants, il peut sembler paradoxal de les inciter à migrer vers d'autres fonctions... La réalité apparaît dans les actions envisagées en 2022, il s'agit de faciliter la mobilité au sein de la région académique ! Où l'on retrouve bien l'une des finalités de la fusion des académies.

- L'axe 3, sur le bien être des personnels prend en compte des revendications de la FSU, en particulier avec des GT pour de nombreuses catégories de personnels, une attention accrue de l'action sociale envers les personnels les plus précaires, alors même que des CAPA pour ces personnels ont été supprimées ! de plus, on peut regretter que rien ne soit mis en œuvre sur les conditions de travail, chaque année plus dégradées, et qui sont l'élément essentiel du « bien être » des personnels. Enfin, le rôle des CHS-CTA est valorisé alors que cette instance est appelée à disparaître. Quelle contradiction !

En conclusion ce volet RH est une déclinaison de la loi de Transformation de la Fonction Publique, outil managérial de mise au pas de la carrière des personnels (avancement, mutations) par le biais d'une gestion individuelle dont la RH dite de proximité, en appui aux chefs d'établissement, en est l'outil principal.

Alors que le service public d'éducation nécessite un investissement renforcé pour la réussite de tous les jeunes, particulièrement dans cette période, le ministre continue de dérouler sa politique maintes fois rejetée par la profession avec en plus, en 2021 : une parodie de concertation enrobée du mot « Grenelle » ; la destruction annoncée des programmes de maternelle ; la préfiguration de la suppression de la politique nationale d'Éducation prioritaire, des créations de postes insuffisantes dans le 1er degré et des suppressions massives dans le 2nd degré.

D'ores et déjà, la FSU appelle à une grève départementale de tous les personnels de l'Education Nationale le jeudi 25 février, contre les suppressions de postes et fermetures de classes ; contre les dégradations des conditions d'accueil des élèves et de travail des personnels ; contre le développement de la précarité dans l'Education Nationale et pour défendre nos écoles, pour défendre le service public d'Education Nationale !