



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Déclaration des représentant·es FSU au CSA académique du 21 février 2025

La situation politique actuelle, tant sur le plan national qu'international, est en proie à une profonde instabilité à tous les niveaux. Aux États-Unis, E. Musk se met au service de l'extrême droite en se lançant dans une vaste entreprise de déstabilisation des démocraties à l'aide d'une de ses entreprises (X, ex-twitter). Les autres principaux dirigeants du monde de la tech américaine, tels M. Zuckerberg, Pdg de Meta, ou J. Bezos, Pdg d'Amazon, font allégeance à D. Trump, embrassant la même croisade culturelle conservatrice. Ces menaces réactionnaires tout comme la montée du racisme et de l'antisémitisme n'épargnent pas la France qui traverse une crise démocratique majeure sur fond de démantèlement de son modèle social et des services publics, à commencer par le Service public d'Éducation.

Alors que nos métiers connaissent une crise d'attractivité persistante (baisse de 4% du nombre d'inscrit·es à la session 2025 par rapport à la session 2024, soit 2 848 candidat·es en moins) qui entraîne une dégradation continue des conditions d'apprentissage des élèves et des conditions de travail des personnels, que les effectifs par classe demeurent les plus élevés des pays de l'OCDE, que les agent·es subissent un décrochage salarial, depuis des décennies, avec des salaires parmi les plus bas d'Europe, alors que des réformes qui n'ont pourtant pas fait la moindre preuve de leur efficacité sont poursuivies voire accentuées (choc des savoirs, réforme du lycée, réforme de la voie professionnelle, etc.), alors que des décisions sont imposées du jour au lendemain au mépris de l'investissement des personnels et au détriment de l'ouverture au monde et de l'émancipation des élèves comme celle consistant à suspendre le Pass Culture pour des raisons budgétaires, à seulement 24 heures de la date butoir de saisir tous les projets, alors que l'édifice de notre École publique s'écroule, la priorité présidentielle et ministérielle est le raccourcissement des vacances scolaires estivales.

Ces sujets majeurs n'ont été évoqués ni par la ministre ni par le premier ministre. C'est donc le refus, pour l'heure, d'engager une politique budgétaire ambitieuse pour le Service public d'éducation et ses personnels. C'est le refus d'un programme de financement pluriannuel à la hauteur des besoins comme cela a été le cas pour la défense dont le budget a plus que doublé depuis 2017. C'est donc le refus de faire réussir les élèves en luttant contre les inégalités, en donnant les moyens nécessaires pour une École réellement inclusive, en améliorant les taux d'encadrement dans les écoles, les collèges et les lycées publics. Or, c'est bien « le niveau de salaire insuffisant », « les conditions de travail et de difficultés au quotidien » et le « manque de reconnaissance du métier d'enseignant » qui constituent, chez les étudiant·es, les trois principaux facteurs de rejet du métier d'enseignant·e, tel que l'exprimait la Cour des Comptes en mai 2022. Pour la FSU, résoudre la crise d'attractivité passe par une revalorisation urgente des salaires de toutes et tous sans contrepartie.

LDG carrières

Ce CSA académique est consacré à la présentation des Lignes Directrices de Gestion (LDG) académiques, relatives à la mobilité et aux carrières des personnels, issues de la loi de « transformation de la fonction publique » (TFP) de 2019 qui a supprimé l'examen préalable des opérations par les élu·es des personnels en CAPA ouvrant la porte à l'opacité dans les opérations de gestion. Cette loi scélérate d'inspiration libérale vise à individualiser les relations entre les agent·es et l'employeur, aux dépens des principes de gestion collective et statutaires qui garantissent les droits des personnels, droits qui doivent s'exercer dans un cadre clair et transparent permettant à chacune et à chacun de comprendre les critères qui ont présidé à son affectation ou à sa promotion. La FSU continue d'exiger l'abrogation de la loi TFP et le retour au paritarisme.

Pour ce qui est des carrières, si l'on peut acter positivement l'augmentation des contingents et le fait que les collègues au 11ème échelon de la classe normale et de plus en plus de collègues au 10ème échelon accèdent à la hors-classe, la suppression du contrôle paritaire n'a pas tardé à produire ses effets puisque le ministère s'est saisi de l'occasion pour établir de nouvelles conditions d'accès et de nouvelles modalités d'élaboration du tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, à compter de la campagne 2024, sans barème ni recours ! Le cadrage national est réduit au strict minimum, l'arbitraire le plus débridé peut s'exercer. La FSU refuse ces modalités opaques et discrétionnaires dans les opérations de gestion des personnels et continue de revendiquer que la classe exceptionnelle soit un débouché de carrière accessible à toutes et à tous. En termes de pouvoir d'achat, la

fin de la classe exceptionnelle correspond à ce qu'était la fin de la hors-classe il y a 30 ans. Les collègues qui parviennent au terme de leur carrière en étant à la hors-classe, selon le principe désormais acté d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades, doivent constituer la cible privilégiée des prochaines campagnes de promotion car ce sont celles et ceux qui tireraient le plus grand bénéfice financier d'une promotion et qui pâtiraient le plus d'une non-promotion, pour leur salaire de fin de carrière et surtout pour leur pension de retraite. Plus que jamais, les syndicats de la FSU revendiquent la déconnexion totale entre avancement et évaluation, comme cela est le cas pour d'autres corps, avec une carrière accélérée pour toutes et tous, pouvant être parcourue sans obstacle de grade.

S'agissant de l'accès au corps des agrégé-es par liste d'aptitude, qui est un des éléments importants d'un processus d'unification des corps d'enseignement et de revalorisation que la FSU revendique, au même titre que l'augmentation du nombre de postes offerts aux concours de l'agrégation, il serait nécessaire que des critères clairs, objectifs et transparents président aux nominations, ce qui supposerait un barème, inexistant actuellement, la tenue de CAP et l'abandon de pratiques qui décrédibilisent cette voie de promotion dont le taux reste dérisoire, de l'ordre de 2 %, alors que plus de 15 000 professeur.es se portent candidat.es chaque année. Il est particulièrement scandaleux que, parmi les 9 promu-es de notre académie en 2024 sur 339 nationalement, et alors que sur les 30 enseignant-es proposé-es on comptait 18 femmes, soit 60%, seulement 3 femmes au final aient été promues, soit 33% contre 45% en 2023, bien en deçà de leur poids dans le corps. Décidément, il y a un gouffre entre les discours sur l'égalité professionnelle de notre ministère et ses actes. La FSU continue de revendiquer des règles collectives et des critères transparents de nomination par liste d'aptitude, traduits dans un barème, la création d'agrégations dans toutes les disciplines, l'augmentation du nombre de postes offerts à l'agrégation, tant externe qu'interne, le passage du ratio de 1 recrutement par liste d'aptitude pour 7 titularisations par concours à 1 pour 5, dans un premier temps, puis progressivement à 1 pour 2.

LDG mobilité

Pour ce qui est de la mobilité, la FSU dénonce encore une fois la réintroduction dans les LDG ministérielles de l'obligation de fournir la preuve d'une imposition commune, pour les participant-es pacsé-es, pour bénéficier des bonifications familiales dans le cadre d'un rapprochement de conjoint lors de la phase interacadémique des mutations, ce qui place nombre de nos collègues en situation de grand stress et crée une discrimination entre marié-es et pacsé-es. La FSU rappelle que les partenaires lié-es par un PACS et les conjoint-es marié-es sont soumis-es aux mêmes obligations en matière d'imposition. C'est d'ailleurs pour cette raison que, depuis 2018, les participant-es au mouvement pacsé-es n'avaient plus à fournir de preuve d'une imposition commune. Cet entêtement du ministère malgré les interventions multiples et unanimes des organisations syndicales reste à la fois injuste et incompréhensible.

Concernant les LDG 1er degré, le bilan mobilité confirme le constat que la FSU fait depuis plusieurs années :

- le taux de satisfaction des professeurs des écoles lors de la première phase du mouvement est très bas dans toute l'académie et il continue de diminuer. C'est encore plus prégnant pour les participants qui ne bénéficient que de leur AGS.

- la bonification 100 pts « carte scolaire » ne permet plus de protéger les personnels victimes d'une fermeture.

- la bonification 100 pts « handicap » ne permet plus de trouver ou retrouver un poste en adéquation avec les besoins des personnels.

Alors que la clause de revoyure, qui devait permettre une réécriture plus en profondeur de ces LDG après 3 ans, est reportée d'année en année, empêchant toute négociation, le ministère ne se prive pas, de son côté, d'y apporter des évolutions toujours en défaveur des personnels. Cette année, voilà que l'échelon devient l'élément principal de l'expérience et du parcours professionnel. La FSU dénonce la remise en cause de l'ancienneté et de sa valeur avec ce passage en force pour imposer un élément qui :

- introduit une part non négligeable de mérite et donne un poids supplémentaire aux RDV de carrière et par conséquent aux évaluateurs,

- va pénaliser les anciens instituteurs et institutrices qui ont connu une évolution de carrière moins rapide,

- impacte l'égalité hommes/femmes car il n'est pas rare qu'à AGS égale, les collègues femmes soient à un échelon voire un grade (hors classe, classe exceptionnelle) inférieur.

Certes, nous constatons que notre demande de maintenir l'AGS a finalement été acceptée, mais nous ne pouvons pas nous satisfaire de la proposition qui est faite. Nous y reviendrons.

La FSU continue d'exiger que l'AGS redevienne l'élément principal du barème.

Puisque la volonté du rectorat est de permettre aux collègues de rester dans le secteur où ils travaillaient, la FSU renouvelle sa demande d'étendre la bonification carte scolaire à tous les types de postes dans un secteur donné autour du poste perdu et qu'elle puisse être conservée au-delà d'une année jusqu'à obtention d'un poste géographiquement proche.

Nous demandons également une bonification pour les proches aidants, à l'instar de celle pour parent isolé, la suppression des vœux MOB et des vœux balayettes.

En ce qui concerne les LDG mobilité académiques 2nd degré, la FSU se félicite de la réintégration d'une bonification pour parent isolé, revendication qu'elle portait depuis sa disparition, tout en regrettant que les enfants ne donnent lieu à aucune bonification dans cette situation, bonification que nous continuons de réclamer. De même, la bonification TZR sur les vœux « communes » va dans le bon sens mais suffira-t-elle à nos collègues pour obtenir enfin un poste fixe après des années sur ZR, années nombreuses dans certaines disciplines, alors que notre académie s'apprête encore à supprimer 55 ETP dans les collèges et les lycées ?

La FSU rappelle que le barème est le seul moyen de départager de façon équitable et transparente les nombreuses et nombreux participant·es aux opérations de mutation et qu'il doit conserver un équilibre entre ses différentes composantes permettant de prendre en compte des situations personnelles, professionnelles ou familiales. Cependant, le droit à la mobilité choisie se dégrade du fait des suppressions de postes et les meilleures règles possibles ne suffiront pas à rendre le mouvement plus fluide. C'est la raison pour laquelle un plan pluriannuel de recrutements est urgent pour rendre de la fluidité au mouvement et de l'attractivité à nos métiers.

Feuille de route RH

Or, le ministère a une tout autre lecture de la crise d'attractivité puisque, si l'on en croit le préambule des LDG stratégiques ministérielles, c'est la rigidité des règles statutaires qui en serait la cause principale, ce que la FSU conteste fortement. La loi TFP a placé le recours au contrat au même rang que le recrutement de titulaires par concours, et c'est bien ce que prétendent organiser les LDG stratégiques ministérielles et les feuilles de route RH académiques au détriment d'une réelle volonté de revaloriser les métiers de l'Éducation et d'attirer plus d'étudiant·es, ce qui implique notamment le dégel et la revalorisation du point d'indice, la reconstruction des grilles indiciaires, des carrières pouvant être parcourues sans obstacle de grade, la déconnexion totale entre l'avancement et l'évaluation professionnelle, la restauration de la GIPA, etc.

Nous ne dresserons pas ici une analyse exhaustive de la feuille de route académique mais nous tenons néanmoins à faire quelques remarques et à partager quelques interrogations :

- L'Axe 1 se donne pour objectif d'« attirer les talents ». Sans revenir sur les leviers cités plus haut qui permettraient de résoudre la crise d'attractivité, n'est-ce pas là une manière de renoncer au recrutement par concours, principe inscrit dans le statut général de la fonction publique et dans les statuts particuliers de chaque corps, au profit d'une généralisation du recrutement sous contrat sous-tendue dans la loi TFP ?
- L'objectif 2 de l'Axe 1 prévoit d'améliorer le traitement des demandes des agent·es. L'objectif est louable mais on peut se demander s'il est vraiment réalisable au vu des services RH qui sont en sous-effectifs, à moins d'accroître la charge de travail déjà importante des personnels.
- L'objectif 3 « mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents » part d'une bonne intention mais sur quel temps se fera-t-il ?
- L'objectif 4 prévoit de développer et de valoriser le tutorat et le mentorat. Outre le fait que l'on assiste à leur multiplication, on peut douter de l'indemnisation de ces missions à l'heure où les budgets sont de plus en plus contraints du fait des politiques d'austérité et que les indemnités pour missions particulières sont fortement réduites.
- L'objectif 5 « diversifier les viviers de recrutement » fait état de « prospections auprès d'entreprises afin d'identifier des compétences techniques spécifiques rares ». N'est-ce pas là un contournement dangereux voire un affaiblissement assumé, de la part du ministère, de la fonction publique et des valeurs du Service public d'Éducation au profit du privé et de la contractualisation et au détriment d'une fonction publique de carrière substituée par une fonction publique d'emploi via la création de « commissions départementales de recrutement inter fonctions publiques » ?
- L'Axe 2 vise à « fidéliser les agents » en leur garantissant un « environnement de travail optimal sécurisé », des « conditions de travail propices à l'épanouissement professionnel » et des « temps de cohésion d'équipes et inter-équipes ». Au vu de la dégradation généralisée des conditions de travail des personnels, de l'augmentation de la charge de travail et des risques psycho-sociaux, de la perte de sens des métiers, d'un management toxique dans certains établissements, et en l'absence de moyens significatifs injectés dans l'École, on peut sincèrement douter de la réalisation d'un tel objectif. « Favoriser un sentiment d'appartenance » passe avant tout par la défense et le renforcement du statut, le respect des droits des agent·es, la reconnaissance de leur métier tant sur le plan salarial que du point de vue de l'amélioration de leurs conditions de travail, ce qui implique de la part de nos dirigeant·es de mettre fin au « fonctionnaire-bashing ».

- L'objectif 4 de l'Axe 2 prétend développer « une formation continue en faveur des parcours de professionnalisation ». Avec quels moyens et sur quels temps à l'heure où de nombreuses actions de formation continue sont annulées faute de budget pour les financer ?

- L'objectif 8 vise à « consolider la médecine de prévention », sujet qui devrait alerter au plus haut niveau de l'État quand on sait que la plupart des académies ne parviennent plus à recruter de médecins comme la nôtre qui ne compte plus désormais qu'un seul médecin pour 22 000 personnels. La FSU rappelle sa revendication d'au moins 4 médecins dans l'académie et un infirmier par département.

- Dans l'Axe 3, il est prévu d' « accompagner les managers pour faire face aux relations interpersonnelles dégradées » et de « sensibiliser les managers à l'écoute active, à l'empathie et les former à la gestion des conflits ». La première des priorités en la matière serait sans doute de savoir pourquoi les relations sont dégradées dans de nombreux établissements mettant en souffrance de nombreux collègues. Quant à la sensibilisation à l'empathie, elle ne peut se substituer à une vraie réflexion sur la formation managériale.

- L'objectif 5 « renforcer les conditions d'échange en vue de la préparation des instances paritaires » propose d'organiser une fois par trimestre une bilatérale avec les organisations syndicales siégeant dans les instances académiques. Nous ne pouvons bien évidemment pas nous y opposer même si cet objectif paraît pour le moins ambitieux et pourrait être facilement atteint avec l'abrogation de la loi TFP et le retour du paritarisme.

Enfin, nous ne pouvons conclure cette déclaration sans faire part de notre vive inquiétude sur le climat très dégradé entre la Direction et les personnels du lycée Amédée Gasquet, situation qui génère colère et souffrance et nécessite des mesures urgentes et fortes.