



## Déclaration liminaire FSU et CGT-Educ'action

Groupe de travail du 01.06.21

### Présentation de la Feuille de route pour les ressources humaines dans l'académie de Versailles

Nous ne nous étonnons plus, dans l'académie, de voir le dialogue social foulé aux pieds, mais nous arrivons aujourd'hui aux limites de l'exercice. Ce groupe de travail porte en effet sur un document adressé à l'ensemble des personnels de l'académie avant même que les organisations syndicales représentatives aient été consultées. Sans doute est-ce l'interprétation faite par Madame la Rectrice du ministère « plus coopératif » auquel aspireraient les personnels ? Chacun, élu ou non, peut apporter sa brique ? Quant à notre rôle, quel sera-t-il ? **S'agit-il uniquement de nous faire les relais de la communication de Mme la Rectrice, pour mieux vendre – et à qui d'ailleurs ? - la « marque employeur » ?**

Se passer de la consultation des organisations syndicales, les contourner, c'est manifester ainsi que l'Administration entend « remettre au centre l'humain et le rapport privilégié à l'usager ». Nous nous contentons pour notre part de voir dans ce procédé **l'intention de vider purement et simplement de tout sens les instances académiques, suite logique de la loi Fonction publique.** Derrière la promesse d'une relation privilégiée aux personnels, sans cesse mise en avant, se cache bien mal l'ambition d'amoindrir jusqu'à le nier le rôle des organisations syndicales représentatives, de les priver de toute marge de manoeuvre. Il n'est évidemment pas anodin que n'apparaisse à aucun endroit de ce document l'expression « organisations syndicales ».

Nous sommes donc aujourd'hui conviés à un exercice curieux et vain, consistant en l'examen d'un texte ou plutôt d'un projet qui, quoi que nous en disions, n'évoluera pas, ou si peu. L'administration rectorale a-t-elle tout ce temps à perdre ? Le temps des représentants des personnels, lui, est précieux et nous sommes tentés d'éviter de le perdre davantage dans ce groupe de travail. Cependant, au-delà de la question de la diffusion avant GT de la feuille de route, qui peut sembler de pure forme, **le document qui nous est soumis franchit bien des lignes rouges. Nous ne représenterions pas dignement nos collègues si nous ne prenions pas la peine de les dénoncer.**

**Ce groupe de travail se tient dans la continuité des conclusions du Grenelle de l'Éducation.** Ce dernier, s'il répondait aux attentes réelles de l'ensemble des professions que nous représentons, devrait déboucher sur des mesures concrètes de revalorisation de l'ensemble des personnels. Il s'est rapidement avéré n'être qu'**un jeu de dupe, un vaste cirque médiatique.** Les premiers concernés n'étaient pas invités à y participer, et la FSU et la CGT ont d'ailleurs très rapidement quitté **cette mascarade indécente.** Au lieu de la

revalorisation historique promise, c'est **le renoncement à la loi de programmation pluri-annuelle qui est annoncé, assorti d'annonces de transformations profondes et inquiétantes du système éducatif, de redéfinitions de nos métiers.**

De la même manière que le Grenelle, cette réunion, assurément, ne répondra à aucune de nos attentes, ni à celles des personnels, que Madame la Rectrice prétend pourtant connaître, à en croire le courriel qui leur est adressé. On nous promet en effet la définition de mesures concrètes, supposées répondre au besoin « d'un ministère plus humain, plus ouvert, plus coopératif et plus protecteur » et « engager la transformation de la gestion des ressources humaines attendus par l'ensemble de la communauté scolaire ».

Il n'est nul besoin d'un « Observatoire des rémunérations » et du « bien-être des personnels » pour savoir ce que souhaite la Profession, notamment dans notre académie. **Ce sont bien les questions liées au pouvoir d'achat et à la mobilité qui font partie des préoccupations qui reviennent régulièrement et qui placent parfois les enseignants dans des situations de souffrance.** Quant à l'amélioration des conditions de travail, le ministère s'en soucie bien peu.

Étrangement, le terme de revalorisation, qui rassemble bon nombre de nos revendications (en termes de salaires, mais aussi de conditions de travail), et qui est notre réponse à la question de l'attractivité de nos métiers posée dans la première partie, est quasiment absent de ce projet. Question de lexique certainement, car de toute évidence, nous ne parlons pas la même langue que les rédacteurs de ce document.

De même, à l'occasion de la restitution des ateliers du Grenelle de l'Éducation, Jean-Michel Blanquer évoque des engagements sans aucune garantie pour les années à venir, abandonnant toute idée de loi de programmation pluriannuelle qui aurait permis de donner de la visibilité et de la crédibilité au processus. Aucune annonce spécifique pour les infirmier.es qui sont les moins bien payé.es de la Nation, privé.es de revalorisation, de justice sociale et d'équité. Le Ministre a longuement salué l'engagement des personnels du service public de l'éducation pendant la crise sanitaire, mais les mots ne suffisent pas ! Les infirmier.es sont les grands oublié.es du Grenelle.

Concernant les personnels administratifs, force est de constater que notre ministère les a oubliés, la feuille de route présentée ce soir en est un exemple flagrant. Dans les 15 premières mesures annoncées, à part le bien-être au travail et la formation il n'y a quasiment pas de mesures spécifiques pour les administratifs. Combien de temps notre profession va-t-elle être malmenée, ignorée, méprisée ? À quand de véritables mesures salariales ? À quand la mise en place d'une revalorisation du régime indemnitaire ? À quand de véritables mesures de requalification d'emplois ? Assez de discours, nous demandons, des actes suivis d'effets concrets et mesurables concrètement par les personnels, dès 2021 !

**Remettre au centre l'humain ?**

**Où sont les moyens humains supplémentaires permettant de répondre à cet objectif ?** On préfère nous parler d'un outil de « ticketing », d'un « serveur vocal interactif », avec les « salles des profs 4.O ». « mobiliser au profit des élèves » : où sont-ils ? Il y a bien peu d'humain dans les 15 mesures clefs de la feuille de route RH, qui met surtout en avant la digitalisation, la dématérialisation à outrance. **Les Service RH sont-ils la nouvelle start-up de l'éducation Nationale ?**

Au-delà du lexique, dans lequel nous ne nous retrouvons pas, c'est bien **l'idéologie néo-libérale de casse du bien commun** dans laquelle s'inscrit l'ensemble de ce projet qui

nous est étrangère, et nous apparaît même totalement en opposition avec l'esprit dans lequel devraient s'inscrire nos réflexions pour faire évoluer et améliorer l'Éducation nationale, dans l'intérêt de tous les élèves.

**Une idéologie qui dévoie les missions de chacun, réinvente les rôles, brouille les priorités** : les personnels sont « compris comme usagers » ; La Gestion des Ressources humaines est appréhendée « comme fin »...

**La FSU et la CGT rappellent que les agents ne sont pas des usagers.** Ce sont des salariés, ils ont un employeur. Concernant les aspects santé et sécurité au travail, nous rappelons que cet employeur est soumis aux obligations du code du travail en matière de prévention des risques professionnels et de protection de ses salariés. **La FSU et la CGT demandent le remplacement du concept flou de bien être et sécurité par ceux d'obligation de moyens et de résultats et de responsabilité incontournable.**

La FSU et la CGT regrettent que ces notions simples ne figurent pas dans le document présenté. Nous demandons l'engagement d'inscrire cette responsabilité de façon explicite dans chaque décision ou acte posés par l'employeur, de faire du respect de ces obligations un des critères d'évaluation des personnels d'encadrement.

### **Déni de réalité / décalage par rapport aux besoins**

**Cette feuille de route est un déni de réalité, face aux enjeux auxquels est confrontée notre académie et est en total décalage par rapport aux besoins.**

Offrir à tous nos élèves un Service public d'éducation de qualité doit être ce qui guide chaque action de l'académie et du Ministère. Cette préoccupation est pourtant bien trop peu présente.

Le numérique pour assurer la continuité pédagogique, voilà la proposition du ministre pour renforcer le remplacement dans les écoles alors qu'il a été montré que rien ne remplace la présence d'enseignant auprès des élèves. Peut-être aurait-il fallu qu'avant de se poser la question du développement des applications numériques, se pose la question du nombre de remplaçants et remplaçantes disponibles et donc des moyens alloués à l'école ?

Même si les « enjeux d'attractivité du métier » sont mentionnés dès la 1ère partie, l'analyse des causes de la crise de recrutement et des moyens d'y remédier sont erronés : la solution n'est pas dans la vision d'« une GRH plus personnalisée », qui nous est présentée. Que dire de l'idée d'« Attirer des talents en améliorant la marque employeur » ? Sommes-nous bien toujours dans l'Éducation nationale ?

Un discours vague est porté sur les questions de recrutement : « c'est par des personnels bien recrutés, couvrant les besoins importants de notre académie, toujours bien formés et sans cesse accompagnés que nous pouvons viser une hausse générale du niveau des élèves et l'amélioration de la justice scolaire ». Pourquoi ne pas dire le besoin de personnels titulaires qualifiés ?

Nous ne pouvons bien sûr que saluer le souci de revaloriser les AESH. Mais en dehors de ces personnels, dont la revalorisation est plus qu'indispensable et urgente, la question des rémunérations, au cœur de nos revendications et de celles de la profession, n'est abordée qu'en lien avec les cadres supérieurs. Il faudrait « adapter la rémunération des cadres supérieurs à leurs responsabilités ». Quid des autres personnels ?

**Le texte est envahi par le lexique de l'entreprise et du management, en décalage avec ce que sont nos métiers et nos missions. De nombreuses propositions ne prennent pas en compte la question des moyens humains.**

La réalité est à plusieurs reprises euphémisée. L'attentat dont a été victime notre collègue Samuel Paty est évoqué par une expression sybilline (« notamment après avoir été

urement ébranlée »). **Là où aucune véritable solution n'est proposée, la feuille de route répond par la notion très en vogue de « résilience ».**

## **Santé et sécurité au travail**

Plutôt que la mise en place d'un baromètre supplémentaire, la FSU et la CGT demandent l'installation effective des registres obligatoires dans tous les services et établissements (ils ne sont même pas cités dans le document), du temps pour permettre aux salariés de s'approprier les démarches de prévention (registres et DUERP, CHS), la mise en place d'assistants de prévention avec lettre de mission et temps dédié, la fin des difficultés d'accès aux registres existants, la fin des pressions inadmissibles mises à leur renseignement et la réponse adaptée systématique aux alertes qui y sont portées. La FSU et la CGT déplorent la restriction du maintien dans l'emploi aux seuls BOE alors que de nombreux agents non BOE sont dans des situations où ils peinent à se maintenir dans l'emploi.

Elle demande la reprise des GT CMR, RPS et la fin des blocages à la diffusion et à la mise en œuvre des préconisations et des livrables adoptés en CHSCT. Elles demandent une formation systématique des agents à la prévention des risques professionnels, en particulier lors de leur accueil et lors de la formation initiale. Elle demande à l'académie de palier à l'absence de formation initiale et continue des cadres à ses problématiques. Elles s'inquiètent du renforcement de l'autonomie des établissements qui visent à créer ou renforcer des hiérarchies intermédiaires (en particulier les chefs d'établissement, les IEN et les chefs de service) sans les moyens réels pour faire face à leurs objectifs, à leur autonomie et à leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail. Ce contexte de travail, par ailleurs bien documenté, est source de risques psycho-sociaux accrus.

En conclusion de cette partie santé et sécurité au travail, **la FSU et la CGT vous alerte sur un projet trop loin du terrain et de la situation professionnelle des agents qui accentuera l'écart entre le travail réel et le travail prescrit.** Ce projet engage tout un processus de *reporting* au détriment des outils de la prévention des risques professionnels et de la protection des salariés conformes au code du travail. Elles alertent également sur la nécessité d'un dialogue social de qualité qui permet de rapprocher les ambitions de l'employeur de la faisabilité au regard des ressources humaines, des moyens effectifs et de la soutenabilité des organisations. **Le dialogue ne peut se réduire à l'avatar d'un *happiness manager* de circonstance.**

## **Les lignes rouges**

Enfin, **de nombreuses lignes rouges sont franchies, que recouvre l'expression : « les mutations du métier de professeur, des cadres et de tous les métiers de l'Éducation nationale ».**

A plusieurs reprises sont évoquées des synergies interdégradées qui font craindre un alourdissement de la charge de travail. L'introduction de « référents inter-dégrés » est aussi inacceptable.

Aux problèmes de fonctionnement des écoles, la réponse du ministre est une « direction renforcée », comme si renforcer l'autorité du directeur ou de la directrice était LA solution, telle une baguette magique. Le ministre ignore ainsi les besoins urgents de temps, de création d'emploi pérenne d'aide et de formation. Il ignore surtout le fonctionnement collectif des écoles au travers de leurs conseils des maîtres auxquels les enseignants du premier degré sont attachés. Le document académique, quant à lui, parle de « responsabiliser pleinement le directeur d'école dans l'animation de son équipe »

Les formations des directeurs d'école / IEN et chefs d'établissement ne peuvent pas se définir par la « formation au pilotage et à la performance », faisant d'eux de purs

managers, tout comme le montre aussi la nouvelle définition des missions des IPR, qui prendraient elles aussi une « dimension managériale » !!

Les services administratifs ne sont pas épargnés, puisque l'Académie introduit la notion de « mesure de la satisfaction des usagers sur certains services », l'idée d'« infuser la culture de la performance »

Parcourt également le texte la notion de hiérarchies intermédiaires : « expérimenter des missions de « secrétaire général de territoire » pour plusieurs établissements ou circonscriptions » ; « reconnaître des fonctions en établissement qui articulent enseignement et responsabilités permettant de constituer une équipe « d'encadrement intermédiaire » en appui de l'équipe de direction.

Les lignes rouges sont connues. Plutôt que de s'en approcher dangereusement, **il est temps que le Ministre comme les rectorats entendent ce que les personnels veulent pour le service public d'Éducation du XXIème siècle : un service public renforcé, avec des moyens et des personnels revalorisés. Cela passe notamment par des créations massives de postes.**

La FSU et la CGT rappellent leurs demandes : **une réelle revalorisation, sans contreparties, qui passe par le dégel de la valeur du point d'indice, la reconstruction des grilles et la revalorisation immédiate notamment pour les débuts de carrière. Une revalorisation significative pour les contractuels, les AED et les AESH doit rapidement être engagée.** Le temps des représentants des personnels est précieux. Notre présence dans les instances doit avoir du sens. Aucune réponse ne nous sera apportée sur ces points. Nous prenons par conséquent la décision de quitter ce groupe de travail.

Merci de votre attention.