



CTMEN du 3 octobre 2019

Déclaration liminaire de la FSU

Personne ne devrait mourir de son travail! Et pourtant...

Christine Renon, directrice d'école à Pantin, elle, en est morte !

Elle a laissé une lettre qui a ému grandement la profession, car elle fait écho aux situations vécues par les directeurs et directrices notamment, mais aussi par tou-tes les enseignant-es et les autres personnels de l'éducation.

La FSU regrette que le ministre ait tardé à s'exprimer publiquement.
On se suicide dans l'école de la confiance et il doit en être fait lecture.

Dans le contexte, il serait pour le moins malvenu de faire revenir par la fenêtre les EPLESF, dont le projet a mis en tension la communauté éducative et qui ne sauraient répondre à rien de ce qui s'exprime.

Les choix politiques à l'œuvre et leur cortège d'injonctions dans l'ensemble de l'Éducation nationale mettent les personnels en grande difficulté, voire en danger du point de vue de leur santé physique et mentale. Aucune étude d'impact n'est effectuée en amont des réformes, alors même qu'elles modifient en profondeur nos métiers et l'organisation du service public d'éducation. La parole des personnels, de leurs représentant-es et de leurs organisations syndicales n'est pas prise en compte.

La remise en cause de la professionnalité des enseignant-es, en contraignant l'exercice de leurs métiers par des injonctions parfois contradictoires avec la réalité des besoins des élèves qu'ils et elles sont pourtant les mieux placé-es pour apprécier les dépossède du sens de leur métier. Leur liberté pédagogique qui permet d'adapter au mieux les apprentissages, les organisations qui leur sont propres, la pertinence de leurs outils en fonction de la connaissance de leurs élèves, la motivation à mettre en œuvre des projets, tout cela est menacé.

Pire, alors que les alertes CHSCT déposées par la FSU confirment les conséquences en matière de risques psychosociaux engendrés par les réformes et les logiques managériales, le ministère n'apporte aucune réponse concrète pour y remédier. Il porte donc une lourde responsabilité et ce déni marque une fois de plus le grand écart entre le discours et les actes.

Il y a urgence à ce que soient publiés des chiffres précis concernant les suicides et les tentatives de suicides des personnels comme l'ont demandé les organisations syndicales en réclamant collectivement un CHSCTMEN spécifique, pour produire toutes les analyses nécessaires à la prévention de ces drames. Ils doivent pouvoir bénéficier d'une médecine de prévention de qualité et d'aide pour rompre l'isolement.

Respecter les personnels, leurs droits, les garanties et les conditions requises pour l'exercice de leurs missions de service public !

Une telle exigence devrait être suivie d'effets. Car les problématiques de conditions de travail et de souffrance engendrées par leur dégradation sont par exemple au contraire relativisées par la loi dite de « transformation de la Fonction publique » qui entérine la disparition des CHSCT. Et la mise en œuvre réglementaire envisagée, telle que révélée dans les concertations menées au niveau de la Fonction publique, confirme que les coups portés aux principes du statut général menacent d'être encore plus lourds de conséquences négatives pour les personnels que ce que les débats parlementaires ou la communication du gouvernement ont annoncé. Loin de se contenter de priver les personnels de leur droit « à participer par l'intermédiaire de leurs délégués (...) à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière¹ », loin de se contenter de jeter un voile d'opacité sur les futures opérations collectives de mobilité, de promotion ou d'avancement, loin de se contenter d'assouplir le recours à l'emploi contractuel contre l'emploi titulaire, les projets de décrets d'application révèlent peu à peu les contours de l'agenda caché du gouvernement. Cela témoigne d'une approche strictement idéologique, enfermée dans des certitudes managériales et des idées reçues de l'air du temps, sans rapport avec la réalité des besoins et des nécessités du service public d'éducation, ni même de ses missions, du travail, des carrières des personnels qui, tous les jours, le mettent en œuvre. L'un des textes concertés prévoit que les mutations des personnels enseignants seront organisées sans le regard critique et utile des commissaires paritaires à même d'éviter des erreurs de gestion lourdes de conséquences. Il pousse même les feux jusqu'à priver les corps des filières administrative, technique, sociale et de santé d'une mobilité organisée par tableaux annuels de mutations. Quel est l'enjeu de vouloir priver un ministère de ses modes ordinaires d'organisation et de gestion de corps dont il a, pour tout ou partie, la responsabilité ? Quel est le but de le priver de la gestion collective des mutations d'effectifs très importantes de personnels pour être en mesure d'assurer la préparation de la rentrée et la continuité de service au fil de l'année scolaire ? Poser la question est déjà commencer d'y répondre : ce n'est pas le souci du service public, pas celui non plus du respect des principes d'égalité de traitement ou de confiance en l'engagement des personnels. La FSU exige que tous les corps de fonctionnaires qui concourent au service public d'éducation puissent continuer de connaître une mobilité organisée par tableaux annuels de mutations. Elle attend du ministre qu'il assume sa responsabilité en la matière, qu'il défende l'organisation du service public dont il a la charge.

Ce comité technique ministériel se tient quelques jours après que le projet de budget pour 2020 ait été publié et force est de constater que celui-ci reste vertébré par le dogme de l'austérité. Si le schéma d'emplois global annoncé permet une communication ministérielle se réjouissant de la stabilité, celle-ci risque bien de se heurter rapidement au principe de réalité. En effet, les redéploiements de moyens relèvent du « déshabiller Pierre pour habiller Paul ». Les créations de postes pour le premier degré seront insuffisantes pour faire face aux besoins réels des écoles et à la nécessité d'améliorer les conditions de travail. Les suppressions d'emplois dans le second degré et dans la voie professionnelle, leur transformation en heures supplémentaires, confirment par l'image l'esprit des contre-réformes du lycée et de la voie professionnelle : moins d'heures, des groupes classe éclatés, des conditions de travail dégradées et affaiblies dans leur dimension collective, des conditions d'affectation des personnels abimées. Il est par ailleurs surprenant de conforter les missions de Canopé en matière de formation continue et d'y supprimer 47 ETP.

Concernant les personnels infirmiers et de la filière sociale, l'urgence de créer des emplois à la hauteur des besoins des élèves et de leurs familles reste cette année encore un point aveugle des arbitrages budgétaires. Enfin, concernant la filière administrative, si le fait qu'aucune suppression ne soit programmée, marque un point de différenciation avec les deux années précédentes, l'état de sous-administration de l'éducation nationale reste néanmoins confirmé. Il y a fort à parier que des académies connaîtront encore de suppressions d'emplois par l'effet des

1 Rédaction de l'article 9 du titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires avant la promulgation de la loi du 6 août 2019

redéploiements qui pourraient intervenir selon des critères qui ne peuvent être que hors-sol dans le contexte.

Ce CTM se tient à quelques jours d'une rencontre entre les organisations syndicales de l'éducation, le ministre et le haut-commissaire en charge de la réforme des retraites. La volonté d'instaurer un régime de retraites individuel par points organiserait la baisse du niveau des pensions et contraindrait les personnels à reculer l'âge de leur départ à la retraite. Le plafonnement à 14% du PIB du financement des retraites alors que le nombre de retraités doit fortement augmenter, en est la clé de voûte. Et l'harmonisation des régimes créerait de nouvelles inégalités, particulièrement le cas dans la Fonction publique en mettant fin au calcul des pensions sur les 6 derniers mois. Et en intégrant les indemnités et primes, dont on sait qu'elles sont très inégalement réparties dans la Fonction publique et faibles à l'Éducation nationale. C'est bien une baisse mécanique et importante du niveau des pensions qui est programmée.

A l'ordre du jour de ce CTMEN est inscrite l'étude d'un projet de décret relatif à l'organisation des services déconcentrés de notre ministère. La FSU rappelle son attachement au modèle académique et à la définition de périmètres de gestion et d'organisation qui ont fait preuve de leur efficacité et du fait qu'ils étaient les niveaux pertinents de proximité que nécessite notre service public, le plus réparti sur le territoire. Le contexte d'insuffisance de moyens devrait appeler à la prudence avant que d'envisager une évolution réglementaire qui confine davantage à la boîte à outils pour faire tout et possiblement n'importe quoi, comme le montre l'état dans lesquels les services des académies de Caen et de Rouen sont jetés. Il n'est pas trop tard pour prendre la meilleure décision, celle défendue par les personnels : arrêter la fuite en avant... Mais vers où, au juste ?

Le bilan d'attribution des indemnités pour mission particulière conforte notre analyse sur les discriminations salariales que subissent nos collègues femmes. Les questions d'égalité professionnelle ont besoin de transparence et d'actes concrets. C'est pour l'instant tout l'inverse que prévoit la loi de la Fonction publique en supprimant la consultation des CAP sur les promotions et les avancements.

Le FSU s'interroge sur la sortie étonnamment opportune du décret n° 2019-1002 du 27 septembre 2019 sans consultation préalable. Il acte l'exclusion des directeurs.trices de SEGPA du versement de l'ISAE au prétexte qu'elle ne peut être cumulée avec l'indemnité de sujétion spéciale qui leur est versée.

Après l'incendie de l'usine Lubrizol à Rouen, le gouvernement a eu comme souci immédiat de rassurer la population. Mais la gestion de la crise n'est pas la hauteur.

Menée de façon chaotique et souvent trop tardive, sans transparence sur les risques encourus, les personnels se sont retrouvés seuls en première ligne. La réunion en urgence d'un CHSCTA demandée par la FSU a confirmé les nombreux dysfonctionnements. Aujourd'hui encore l'administration réclame un questionnaire qui doit être rempli 2 fois par jour par les directeurs.trices. En la période ce n'est pas très bien reçu, ni très heureux. La FSU rappelle que la première responsabilité de notre ministère, dans cette situation, est de garantir la santé et la sécurité des personnels et des élèves.