



CTMEN du 13 octobre 2021

Déclaration liminaire de la FSU

La FSU apporte tout son soutien à notre collègue professeure de lycée professionnel violemment agressée vendredi dernier ainsi qu'aux collègues du lycée Jacques Prévert et plus largement aux PLP. Sur ce cas précis, la hiérarchie a accordé sans délai la protection fonctionnelle à la victime et engagé une mesure conservatoire pour les élèves. La FSU s'en félicite mais déplore que ces mesures, pourtant réglementaires, ne soient toujours pas mises en œuvre systématiquement en cas de graves incidents. La FSU demande que les alertes déposées par les collègues concernant l'ensemble des violences subies soient étudiées, que les collègues soient véritablement soutenus et que cessent les suspicions sur leurs prétendues méthodes pédagogiques non adaptées. Alors que les enquêtes SIVIS révèlent année après année que les incidents graves sont plus nombreux en lycées professionnels, le nombre d'adultes dans les établissements diminue dangereusement. Le dernier quinquennat a d'ailleurs détruit plus de 1000 emplois de PLP et quasi aucun établissement ne bénéficie d'équipe pluri-professionnelle complète. Pour la FSU tout doit être mis en œuvre pour que ces violentes agressions n'adviennent plus. Il est urgent de mettre en œuvre un autre budget pour la rentrée 2022 pour recruter en nombre des personnels statutaires formés. La FSU demande aussi une remise à plat de la carte nationale de l'éducation prioritaire et d'y inclure les lycées.

À l'ordre du jour de cette séance du comité technique ministériel de l'éducation nationale est inscrit l'examen d'une mise à jour des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels.

La FSU a eu l'occasion de s'exprimer dans les groupes de travail préparatoires : elle s'étonne de la démarche choisie par le ministère qui consiste à apporter des modifications aux principes généraux qui régissent les mouvements des personnels, aussi bien interacadémiques qu'intra-académiques et départementaux, sans qu'aucun bilan objectif, partagé et le cas échéant, contradictoire n'ait été établi. Pourtant, depuis l'amputation des compétences des CAP en matière de décisions individuelles relatives aux carrières, la réalité de la mobilité dans notre ministère est vécue comme se dégradant par les personnels et par les observateurs attentifs, attentionnés et experts que sont les syndicalistes. « Experts », oui ! Car, les personnels continuent de se tourner vers eux pour les questions relatives à leurs demandes de mutation.

Plutôt que de chercher les moyens de fluidifier les mouvements des personnels, y compris sur certains types de postes ou d'emplois et de se donner l'objectif de faire partager aux personnels la compréhension des enjeux de service public ou de métiers que revêt aussi l'organisation des mutations dans notre ministère, celui-ci choisit aujourd'hui de contraindre les personnels à des durées minimales d'occupation des postes. Et pour contourner les blocages que le ministère crée par ses choix de principes de gestion, il renforce en même temps les possibilités de petits bricolages à la main des hiérarchies par le développement des postes à profil.

Il n'aura donc pas fallu deux années sans l'expertise et la connaissance des corps et des métiers des commissaires paritaires pour que le ministère s'affranchisse d'un dialogue social, fût-il « plus stratégique », à la hauteur des

enjeux que revêtent les mouvements des personnels tant pour leur carrière que pour l'organisation concrète des services et établissements.

N'y allons pas par quatre chemins : le cœur des choix d'ajouts et réécritures des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité vont dans le mauvais sens. Elles aggravent les logiques d'individualisation et adéquationnistes pour traiter des demandes individuelles. Dans des cadres collectifs d'organisation de la mobilité, elles développent des biais d'inégalités de traitement qui ne manqueront pas d'aggraver les rapports de méfiance des personnels à l'endroit des opérations de mutations. De plus, les expériences passées, sur le temps long ou même plus récemment pour certains corps, témoignent qu'on ne résout jamais les difficultés d'attractivité ou de stabilité par la création de mouvements dérogatoires.

En effet, les collègues sont nombreux à vivre des situations professionnelles liées à leurs affectations qui les mettent en tension soit par rapport à leur vie personnelle, soit par rapport à leurs métiers.

En outre, outre les collègues demandeurs de mobilité, les services de gestion en charge d'organiser les mouvements au niveau déconcentré sont loin d'avoir encaissé le choc des conséquences de la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019, aussi bien dans la maîtrise de procédures encore trop peu stabilisées que dans ce que ceci implique dans les rapports avec les candidat-es à la mutation.

Pour la FSU, s'il y a une urgence, c'est de remettre du dialogue social pour cerner les vraies difficultés et imperfections des mouvements de personnels, et de proscrire toute approche par trop théorique, sinon idéologique.

La FSU souligne qu'un des principaux problèmes qui vient peser négativement sur les mouvements restent l'insuffisance de créations de postes pour faire face aux besoins et la nécessité de reconnaître vraiment les métiers et les fonctions réellement exercées par les personnels. De ce point de vue, le projet de budget 2022 est bien insuffisant pour répondre à l'enjeu et à tous les retards pris tout au long du quinquennat. Les premières annonces relatives à la préparation budgétaire de la rentrée 2022 montrent que le nombre de postes restera insuffisant pour répondre aux besoins du service public et aux enjeux de mobilité pour en garantir la vitalité.

Sur les questions d'entrée dans les métiers traitées ce jour, que ce soit les conditions de mise en stage ou les rémunérations, la FSU s'interroge sur la volonté réelle de l'administration de rendre attractifs les métiers d'enseignement, d'éducation et de psychologie.

Caler les modalités de service des futurs fonctionnaires stagiaires sur la base des ORS des corps concernés est une aberration de formation. Comment imaginer un seul instant que le stagiaire aura le temps de se former, de porter un regard réflexif sur sa pratique, de participer à la vie des établissements tout cela en étant à temps plein sur le terrain donc en préparant des cours pour des niveaux différents, et dans des conditions d'affectation parfois défavorables tant par rapport aux conditions d'exercice liées au lieu d'affectation lui-même que par rapport au triptyque lieu de vie / lieu de formation / lieu d'exercice. L'exercice effectif du métier est une partie importante de la formation initiale à condition de laisser au stagiaire le temps de la réflexion sur sa pratique professionnelle et donc le temps d'échanger avec son tuteur. Ce qui est étonnant (ou pas le DGESCO du temps de la réforme des enseignants en 2010 n'est pas un inconnu au ministère) c'est que l'administration oublie un peu vite que la mise à temps plein des stagiaires en 2010 a été un échec avec des stagiaires en *burn-out* ou démissionnaires et en manque de formation. Il serait d'ailleurs intéressant d'étudier les conséquences à moyen terme de cette réforme.

Sur les rémunérations, nous donnerons plus précisément les chiffres lorsque nous aborderons le point, mais même avec une indemnité de 1200 euros, les fonctionnaires stagiaires de 2010 bénéficiaient d'une rémunération

nette plus importante à diplôme égal et conditions de stage identiques que celle qui est prévue pour les stagiaires 2022.

Est-ce donc une revalorisation ou un faux-nez indemnitaire cherchant à masquer la réalité de la dévalorisation dont sont victimes les collègues stagiaires ?

Enfin, la FSU ne peut conclure cette déclaration que par la réaffirmation de la nécessité que des mesures générales permettant de revaloriser TOUTES les carrières et les rémunérations de TOUS les collègues de TOUS les métiers de l'éducation pour répondre aux problématiques d'attractivité. Du reste, ce n'est qu'une revendication de justice sociale qu'il n'est pas raisonnable de continuer de contourner ou de ne traiter que trop partiellement si l'on veut dépasser les difficultés d'organisation que le service public d'éducation connaît aujourd'hui.