



CTMEN du 9 novembre 2021

Déclaration liminaire de la FSU

Le gouvernement vient d'annoncer une prime « inflation » de 100 € pour les personnes dont le revenu est inférieur à 2 000 € nets, prétendant ainsi répondre, en urgence, à l'envolée des prix du carburant. La FSU rappelle que cette indemnité ne répond en rien à la réalité de l'envolée des prix sur beaucoup de produits de première nécessité, soulignant par exemple que pour une rémunération nette de 2 000 €, les 3 % d'inflation prévus pour la période 2021-2022, aboutissent à une perte de pouvoir d'achat mensuelle équivalente à 60 €. Cette indemnité présente un caractère profondément inégalitaire : par exemple, un couple d'agents ou de salariés percevant chacun 1 950 € nets par mois avec deux enfants à charge percevrait un total de 200 € tandis qu'un·e parent·e isolé·e avec trois enfants à charge et gagnant 2 050 € par mois ne percevrait... rien !

Dans la Fonction publique, l'ensemble des mesures pour courir après la hausse du SMIC et les quelques ajustements indemnitaires ou de carrières ponctuels et limités ne peuvent remplacer le nécessaire dégel de la valeur du point d'indice et la revalorisation des carrières et grilles indiciaires afférentes.

S'il faut des illustrations de l'inconséquence de la non-politique salariale du gouvernement, en voici : les mesures annoncées en juillet pour la catégorie C ou les premiers échelons de la grille applicable aux AESH décidés à la même période ont déjà été engloutis par l'augmentation du SMIC au 1^{er} octobre dernier. L'indemnité proposée pour les fonctionnaires stagiaires à partir de la rentrée 2022 n'équivaudra même pas, en rémunération nette, à celle des stagiaires recrutés au même niveau de qualification entre 2010 et 2013.

Depuis le début du quinquennat en passe de s'achever, la FSU rappelle inlassablement dans ses déclarations et expressions revendicatives la nécessité de revaloriser les rémunérations, les carrières, de reconnaître le travail et les qualifications des personnels de tous les métiers, leur sens du service public et de l'intérêt général.

Quatre années durant lesquelles le ministre a promis des revalorisations qui sont passées ces derniers mois du statut d'Arlésienne à celui de mesures parcimonieuses dont certaines aggravent toujours plus les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, mesures qui de plus ne s'appliqueront pas à tous les personnels, loin s'en faut... Par ailleurs, pour bon nombre d'entre elles, elles ne compenseront même pas le décalage d'un an des mesures générales issues du protocole « parcours professionnelles, carrières et rémunérations » que le gouvernement tente de vider de son sens.

Pendant ce temps, l'inflation a repris, et a sédimenté quelques 6 à 7 % d'augmentation du coût de la vie d'année en année sur l'ensemble du quinquennat. En l'absence de revalorisation de la valeur du point d'indice, le déroulement de la carrière ne suffit même pas à couvrir les pertes sèches pour les personnels...

La question fondamentale de la reconnaissance du travail réellement réalisé, tous les jours par les personnels, restent ainsi sans réponse.

Quant à celles qui en obtiennent une, cette réponse est proprement scandaleuse. Les récentes déclarations du ministre à l'Assemblée nationale à l'endroit des AED et AESH exerçant en éducation prioritaire révèlent, s'il en était besoin, la réalité de sa politique salariale. Une réponse respectueuse de leur travail et de leur engagement aurait été de dire que ces collègues doivent percevoir la prime REP/REP+ car, elles et eux aussi travaillent dans les conditions particulières et parfois

difficiles, comme les autres personnels exerçant dans ces établissements. La réponse du ministre ? Les AED pourront faire des heures supplémentaires et les AESH ont déjà bénéficié d'une revalorisation... En clair, travailler davantage ou se contenter d'une revalorisation nettement insuffisante en évacuant d'un revers de main toute prise en compte de la spécificité de l'exercice dans ces établissements... Quelle honte !

Sur ce même sujet de l'indemnité éducation prioritaire, citons la situation des personnels sociaux qui attendent toujours qu'une consigne ministérielle en direction des rectorats vienne généraliser l'octroi de la prime REP+ pour les personnels y exerçant, comme cela se fait déjà dans plusieurs académies notamment après le jugement de tribunaux administratifs en leur faveur.

Si l'amélioration de la rémunération de la première moitié des carrières enseignantes et assimilés est une des nécessités auxquelles il faut répondre pour être à la hauteur des enjeux d'attractivités du métier, cela doit passer par une revalorisation d'ensemble et non par des mesures indemnitaires visant à prévenir des effets brutaux de la paupérisation des personnels les plus jeunes.

Si la requalification des emplois des filières administratives et techniques est une nécessité, elle devrait être construite de manière à concerner l'ensemble des personnels qui, aujourd'hui, réalisent des missions relevant d'une catégorie supérieure à celle détenue. En l'état, les annonces faites ne permettent pas d'envisager que tou-tes les collègues en situation de déqualification au regard de leur corps d'appartenance et de la réalité de leur travail, puissent être reconnus en étant promus sur leur poste requalifié. La FSU reste très vigilante et mobilisée pour que la mise en œuvre dans les académies soit la plus juste possible.

En fin de compte, toutes les améliorations consenties dans la politique salariale de Jean-Michel Blanquer depuis ces derniers mois relèvent soit simplement de mesures de carrière qui procèdent de la régularisation partielle d'une situation très dégradée, soit le sont en contreparties d'une kyrielle de mesures de dégradations des conditions d'exercice des métiers, de suppressions de postes...

Ça suffit ! Les effets de moyen terme d'une telle politique seront de déstructurer davantage la situation de carrière faite aux personnels et de rendre de plus en plus illisibles et inégalitaires les rémunérations et les déroulements de carrière sans améliorer l'attractivité des métiers, bien au contraire...

Il faut au contraire prendre le chemin d'une politique relative aux carrières et aux rémunérations tout à la fois raisonnable et raisonnée. Il faut remettre sur le métier l'élaboration d'une nouvelle étape de revalorisation générale des carrières des trois catégories, pour qu'elles retrouvent le sens et l'amplitude perdus au fil du temps. Et il faut un plan pluriannuel de revalorisation de la valeur du point d'indice, en commençant par une mesure immédiate de 5 % d'augmentation pour retrouver la valeur en pouvoir d'achat qu'il avait en 2017.

Concernant le bilan social à l'ordre du jour de ce CTM, nous sommes surpris de ne rien voir apparaître concernant les démissions (alors qu'un titre de chapitre le mentionne toujours) et les ruptures conventionnelles. Concernant les démissions c'est une perte d'information par rapport aux années précédentes. Quant aux ruptures conventionnelles, un point ayant déjà été fait dans cette instance et le dispositif ayant maintenant deux ans, il nous semble qu'une analyse sur ce sujet trouverait aisément sa place dans le bilan social. Par ailleurs, nous souhaitons rappeler que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit devenir un axe central de la politique ministérielle : la FSU attend donc des analyses et des mesures concrètes mais aussi une présentation rigoureuse des avancées du plan d'action. Pour rappel, le plan d'action ministériel doit faire l'objet d'une présentation en CTM et en CHSCT tous les ans comme l'exige le l'accord Egalité FP signé par le MEN : quel calendrier pour 2021 ?

Le handicap est aussi une grande cause du quinquennat qui concerne notamment l'intégration des personnels en situation de handicap. Or, le ministère ne respecte toujours pas ces obligations en termes d'emploi. Suite à la suppression de l'exonération de cotisation au FIPHFP, qu'en est-il au sein de notre ministère ?

Nous souhaitons aussi revenir sur le mouvement POP. Au-delà du démarrage raté de l'ouverture des serveurs du 1^{er} degré, les postes proposés sont bien loin de l'objectif affiché dans les LDG de « *répondre aux besoins spécifiques des établissements et des écoles : besoins liés aux caractéristiques territoriales, au projet d'établissement, à la coordination d'équipe, etc., qui requièrent une compétence particulière ou une aptitude à exercer dans un contexte particulier* ». Pour ne prendre que quelques exemples, rien ne justifie en termes de projets spécifiques le poste d'adjoint dans le 26 ou les postes UPE2A dans le 13, pour lesquels la fiche de poste publiée sur colibris est à la virgule près celle publiée pour tous les postes UPE2A lors du mouvement intra de l'an dernier. On pourrait citer encore les postes en langue régionale par exemple dans le 35 qui ne trouvent pas preneur faute de départ en formation ou de places suffisantes au concours spécifique. Par ailleurs, sur certains postes de coordination de bassins ruraux ou en éducation prioritaire, la connaissance de la situation et du contexte local est importante, faire venir sur ces postes des enseignant-es qui ne connaissent pas le département interroge fortement.