



## **Déclaration liminaire au CSA MEN du 13 juin 2023**

Alors que le 6 juin une nouvelle journée de grève et de mobilisation massive a eu lieu contre la réforme des retraites, le 8 juin le gouvernement, une fois n'est plus coutume, a usé de subterfuges pour éviter le débat parlementaire autour de la proposition de loi LIOT visant à abroger le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans. C'est encore un mauvais coup porté à la démocratie de la part de ce gouvernement qui, décidément, ne semble accepter aucune contestation ou aucun discours dissonant.

Notre CSA se tient alors que depuis des mois, et encore ces derniers jours, toutes les organisations syndicales représentatives des personnels organisent l'action, à tous les niveaux, contre le pacte et pour une « réelle revalorisation sans contreparties ». Le pacte fait donc l'unanimité contre lui et, à l'instar de ce que fait le gouvernement pour imposer sa réforme des retraites rejetées par l'écrasante majorité de la population, notre ministère choisit lui aussi le passage en force en refusant de soumettre au vote de cette instance le projet de décret portant création d'une part fonctionnelle pour l'ISOE et de l'ISAE. Le pacte va pourtant, venir percuter directement le fonctionnement et l'organisation des services. Le prétexte avancé d'une réglementation des CSA qui ne soumettrait plus au vote la politique indemnitaire est plus que discutable.

La FSU ne peut cependant que noter l'empressement avec lequel les compétences des CAP ont été supprimées suite à l'adoption de la loi dite de « transformation de la fonction publique », dès 2020. Aujourd'hui, le ministère choisit de faire une lecture étroite des textes d'application pour dénier le droit d'expression des représentants des personnels par leur vote. Pourtant la LTFP était présentée comme promouvant un dialogue social dit « plus stratégique ». Les CSA doivent pouvoir discuter des orientations stratégiques de gestion de ressources humaines dont fait partie la politique indemnitaire et émettre des avis sur celles-ci. Or celles-ci n'ont jamais été présentées. S'il devait persévérer, il contribuerait à démontrer que l'air du temps managérial est celui du passage en force. Si le ministère devait s'entêter dans son refus, la seule interprétation serait celle de la confirmation d'une volonté de répondre toujours davantage à l'expression des personnels par le déni. Nous redemandons une dernière fois que les projets de textes créant une part fonctionnelle pour l'ISAE et l'ISOE soient soumis au vote.

Emmanuel Macron avait promis 10 % d'augmentation pour tout le monde, sans contreparties en janvier 2023. Les promesses ne sont pas tenues : ce ne sera pas janvier mais septembre, et ce ne sera ni 10 % pour tout le monde, ni 10 % en moyenne mais 5,5 % en moyenne, soit moins que l'inflation. La revalorisation inédite est donc celle qui va continuer à faire perdre du pouvoir d'achat à une majorité des personnels. C'est un choix politique. Ainsi, nous notons que la loi de programmation militaire prévoit, elle, de consacrer 413 milliards d'€ à la défense nationale.

Cette décision est révélatrice des priorités politiques de ce gouvernement qui fait le choix de ne pas financer à hauteur des besoins la Santé, l'Éducation, la transition écologique, l'égalité professionnelle femmes /hommes, les salaires et l'ensemble des solidarités publiques.

Ainsi, dans notre secteur, les 1,9 milliards pour la partie socle de la revalorisation des enseignant·es sont insuffisants au regard du déclasserement salarial et de la crise d'attractivité que subit notre métier. Pour augmenter tout le monde de 10 %, il aurait fallu 3,6 milliards.

La FSU dénonce également la non-revalorisation de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale et réaffirme que l'augmentation de la valeur du point d'indice annoncée hier est nettement insuffisante au regard ne serait-ce que de l'inflation subie. Entre 2010 et 2022 la valeur du point d'indice a augmenté de moins de 5 % quand l'inflation, elle, augmentait de près de 20%. Cette situation crée une tension permanente, notamment pour les débuts de carrières des catégories C et B dont un nombre croissant d'échelons sont engloutis par le SMIC à chacune de ses revalorisations en application des garanties du Code du Travail. Il en résulte un tassement inadmissible des grilles créé par la politique menée qui se borne au seul relèvement de l'indice minimum de traitement et à l'entêtement gouvernemental à refuser de revaloriser la valeur du point d'indice de manière conséquente et de distribuer des points d'indice sur l'ensemble de la grille.

Ce ne sont pas les annonces d'hier du ministre de la transformation et de la fonction publiques qui vont venir résoudre les problématiques de salaires et de carrière dans la fonction publique et à l'éducation nationale. Dans un contexte d'inflation de 5,1%, l'ensemble des agent·es verra le point d'indice augmenter de 1,5% au 1er juillet 2023 et, en janvier 2024, bénéficiera d'une attribution de 5 points d'indice supplémentaires, la moyenne d'augmentation sera de 2,5% . Ces mesures sont très insuffisantes.

Dans notre ministère, le choix prioritaire a été celui de l'indemnitaire pour les personnels enseignants. Ces mesures indemnitaires sont une provocation, a fortiori dans le contexte d'une mobilisation d'ampleur pour une retraite digne, puisqu'elles ne sont pas comptabilisées dans le calcul des pensions de retraites. D'autre part, la superposition de mesures indemnitaires aboutit notamment à un aplatissement de carrière du 2 au 7<sup>ème</sup> échelon : sur 11 ans de carrière, 195 euros d'augmentation, soit environ 35 euros par échelon. Est-ce cela votre définition du choc d'attractivité ?

La pression du mouvement social et des organisations syndicales a obligé le ministère à envisager une revalorisation de tous les personnels enseignants par le doublement de l'ISOE/ISAE et à envisager des mesures pour les fins de carrière : elles étaient une nécessité mais elles seront vite insuffisantes et il faudra envisager de garantir la classe exceptionnelle pour toutes et tous comme la hors classe.

Le 23 mai à l'appel de 2 syndicats dont le SNICS-FSU plus de 3000 personnes ont manifesté pour revendiquer l'extension du complément de traitement indiciaire à l'ensemble des agent·es intervenant dans la filière sociale et médico-sociale. L'état de tension permanente dans lequel se trouve la santé scolaire n'est plus tenable, la FSU sera attentive lors des négociations salariales à une revalorisation des grilles de salaire de ces métiers qui sont actuellement particulièrement basses dans cette filière historiquement non reconnue.

Aujourd'hui 13 juin a lieu une journée de mobilisation des AESH, très majoritairement des femmes qui revendiquent une meilleure reconnaissance salariale de leur métier, un véritable statut de la Fonction publique, une hausse de leurs salaires mais aussi de meilleures conditions de travail. C'est l'inverse des récentes annonces sur la fusion des emplois d'AESH et d'AED ou des propositions a minima sur les salaires avancées lors du groupe de travail. A ce sujet, quand reprendrons-nous les discussions prévues à l'agenda social du ministère ?

L'ensemble des catégories de personnels est touché par une dévalorisation permanente de leurs missions, de leur travail. Il est temps que cela change et que la prétendue grande cause nationale qu'est l'égalité femmes /hommes dépasse le slogan .

Car, la FSU tient à vous alerter solennellement : tout montre que l'Education nationale est dans une crise structurelle durable. Les premiers chiffres des concours de recrutement dans le 1er comme dans le 2d degré confirment que le choc d'attractivité n'a pas eu lieu. Mais qui pouvait vraiment croire qu'une augmentation en moyenne inférieure à l'inflation, qu'un tassement de la carrière et qu'un pacte hors sol et irresponsable allaient constituer des réponses satisfaisantes?

Pendant ce temps, des rectorats ont repris les opérations de job dating, rejouant le très mauvais épisode de la rentrée 2023, à l'issue duquel des collègues contractuel·les ont démissionné, témoignant du sentiment d'abandon et de la dureté d'être parachuté du jour au lendemain dans une classe. Des élèves ont passé des mois sans professeur·es. Il vous revient de prendre la mesure de cette crise, de peser politiquement dans les arbitrages à venir pour prendre en compte la mesure de la gravité de la situation : la FSU exige des mesures urgentes de rattrapages des pertes de pouvoir d'achat et une loi de programmation pluriannuelle pour aboutir à une réelle revalorisation sans contreparties (et que ce mot se soient plus galvaudé dans des discours politiques hors-sol). Des mesures immédiates de reconstruction des grilles doivent aussi être envisagées pour tous les personnels de l'éducation nationale. La FSU exige l'abandon du pacte et le transfert immédiat des sommes prévues sur la partie socle. Nul doute qu'à vos yeux, le pacte permet d'atteindre l'objectif politique qui permet d'afficher des prétendus remplacements systématiques à la rentrée. Mais que faites-vous de ses effets délétères : augmentation des inégalités salariales, concurrence entre établissement, entre personnels. Quand nous devons avoir du collectif pour faire réussir les élèves vous renforcez l'individuel ! Que faites-vous de l'étude de la DEPP qui montre un état des lieux du temps de travail enseignant à 43 heures en moyenne par semaine, que nombre d'enseignant·es démissionnent faute de conditions de travail satisfaisantes ? de nombreuses questions n'ont pas encore trouver de réponses sur l'organisation et l'impact du pacte sur les services des personnels.

Quant au pacte des lycées professionnels, encore plus brutal et injuste dans ses modalités, il va en réalité servir à créer des hiérarchies intermédiaires au service du déploiement de la réforme qualifiée de « managériale » par Carole Grandjean elle-même. C'est un mépris inégalé pour les élèves et, pour les enseignant·es de la voie pro ! Preuve s'il en était de l'absence de tout commentaire dans les médias, début des épreuves du bac pro ?

Pour finir, nous dénonçons encore une fois la mise en place précipitée et à marche forcée du pacte, principe devenu une méthode systématique de mise en place systématique de toutes les réformes de ce ministère au mépris des personnels et de l'intérêt général.