

Déclaration liminaire de la FNEC FP-FO

1. Déclaration liminaire de la FNEC FP-FO

Après demain 22 mars, la FNEC FP-FO appelle les personnels de l'Éducation nationale, de la culture, de la formation professionnelle, de Jeunesse et Sports à la grève, aux côtés de l'ensemble des fonctionnaires de l'État, de la territoriale, aux côtés des personnels hospitaliers ainsi que des cheminots, des personnels de la Sécurité sociale, de Pôle Emploi, de l'énergie et des mines, des Aéroports de Paris, etc.

Nous estimons que les salariés n'ont pas d'autre choix que de se mobiliser face à une fin de non-recevoir opposée à toutes les revendications et à une volonté de passage en force systématique.

2. Déclaration sur le projet de décret dérogatoire concernant les CAP des personnels enseignants et d'éducation

Le gouvernement affiche ainsi une frénésie de réformes, après avoir fait passer les ordonnances sur le code du Travail. Le sens de ces réformes n'est évidemment pas d'améliorer la situation des travailleurs, mais de faire baisser à tout prix ce qu'il appelle le coût du travail, de s'en prendre aux services publics, de les privatiser.

Ce sont tous les acquis de 1936 et de l'après-guerre qui sont visés : les statuts, les conventions collectives, la protection sociale, les régimes de retraites particuliers, le système de santé et l'hôpital, le paritarisme...

C'est aussi le baccalauréat comme diplôme national de fin d'étude secondaire et premier grade universitaire, et tous les diplômes qui sont visés, tout comme le sont les lycées professionnels et l'enseignement professionnel sous statut scolaire, l'école publique et l'université. Rappelons ici que les organisations syndicales, étudiantes et lycéennes représentées au CSE ont voté ensemble contre le projet de décret, qui n'a recueilli aucune voix favorable, et que le gouvernement continue de faire la sourde oreille.

3. Compte-rendu du CTM du 20 mars 2018

Compte-tenu de l'actualité et de leur importance, nous aborderons les orientations débattues lors de la première réunion à la Fonction publique sur le document « Refonder le contrat social avec les agents publics »

Si nous sommes prêts à discuter des sujets présentés, que ce soit le dialogue social, les salaires, carrières, emploi public, mobilité, etc.. ce n'est certainement pas dans le cadre où ils sont abordés dans le document d'orientation.

Ce n'est certainement pas pour développer le recours au contrat : nous ne voulons pas que le contrat devienne le cadre juridique d'emploi en lieu et place du statut. Rappelons que l'article 3 du statut général prévoit que les emplois civils permanents sont occupés par des fonctionnaires. C'est bien une attaque frontale et sans précédent du statut général des fonctionnaires avec une accentuation de la précarisation qui est envisagée. C'est aussi une remise en cause des principes et valeurs essentielles de la République assurés par la Fonction publique laïque et républicaine dans tout le pays.

Nous ne partageons pas plus la perspective de plans de départ dits « volontaires », la suppression annoncée de 120 000 postes de fonctionnaires, la mise en place de la rémunération au mérite. Nous ne partageons pas l'augmentation de la CSG, qui frappe durement les retraités et n'est pas compensée de manière pérenne pour les fonctionnaires.

Nous continuons de demander le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, le dégel immédiat de la valeur du point d'indice, l'abrogation du jour de carence, des créations d'emplois statutaires indispensables au bon fonctionnement du service public, un plan de titularisation des contractuels, qui rappelons-le sont plus de un million dans l'ensemble de la Fonction publique.

3. Bilan social du ministère de l'Éducation nationale

L'ordre du jour de ce CTM porte essentiellement sur les organismes consultatifs. Nous terminerons notre déclaration en abordant sur le fond cette question.

Rappelons ici, qu'il a fallu plusieurs dizaines d'années de luttes pour que soient généralisées les CAP à toute la fonction publique, en leur donnant pour prérogative d'examiner systématiquement et à priori les actes de gestion qui concernent individuellement les agents, afin de garantir l'égalité de traitement. Cela a été inscrit dans la loi en 1946, dans le statut général, et maintenu depuis. C'est un des piliers du statut.

Aujourd'hui le gouvernement annonce qu'il souhaite cantonner les CAP à un rôle de recours en renforçant leur déconcentration. Les prérogatives des CAP en matière de mutation sont prioritairement visées. Ce serait un grand retour en arrière. Nous restons opposés au fait du prince et continuons d'exiger un traitement égalitaire des dossiers des agents que ce soit en matière de mobilité, de promotion, de sanction etc.

D'autre part la fusion des CT et CHSCT est d'ores et déjà annoncée en se reportant à des analyses fallacieuses sur la base d'hypothèses et bilans dressés par les différentes DRH. Nous savons aussi que les droits et moyens syndicaux sont en cause, et nous restons vigilants sur ce sujet.

Nous restons pour notre part attachés aux prérogatives des CAP, et à la distinction entre les CT et les CHSCT. C'est d'ailleurs le sens que nous donnerons à nos votes lors de ce CTM sur les différents textes présentés.

Enfin pour conclure, nous répondrons à une récente déclaration de monsieur le ministre, qui a indiqué (je cite) qu'il n'est pas nécessaire de faire grève pour se parler, et a cru voir un «allant» pour ses réformes chez les personnels» : nous qui sommes en contact direct avec eux savons qu'il n'en est rien. Et faire grève devient indispensable si, systématiquement, quand nous parlons, nous ne sommes pas entendus.

Déclaration sur le projet de décret dérogatoire concernant les CAP des personnels enseignants et d'éducation

Je commencerai par ce qui nous convient dans ce projet de texte. Il maintient globalement le cadre actuel des commissions administratives paritaires dans les catégories des personnels enseignants et d'éducation.

Rappelons ici que le cadre dérogatoire pour les commissions administratives paritaires de ces catégories nous semble entièrement justifié par le nombre des agents des différents corps.

Nous nous félicitons donc qu'à l'exception des PEGC, qui constituent un cas particulier puisqu'ils sont pratiquement en extinction, le nombre des sièges pour toutes les autres catégories soit maintenu.

Ce projet de texte prétend aussi tirer les conséquences dans la composition des CAP de PPCR. En ce qui nous concerne nous n'avons pas approuvé ce dispositif dont nous n'étions pas demandeurs. Mais je vais m'attacher à indiquer ce qui ne nous convient pas dans les conséquences qui en sont tirées et qui pourraient être corrigées pour les prochaines élections.

Si nous pouvons comprendre le souci de rééquilibrer le nombre des sièges entre la classe normale et à la hors-classe compte tenu des effectifs dans ces grades, il nous semble pour le moins prématuré de distinguer le troisième grade, c'est-à-dire la classe exceptionnelle, de la hors classe dans ces élections.

Comme vous le savez il n'y aura eu que deux campagnes de promotion pour la classe exceptionnelle à la date des élections. De plus pour la deuxième campagne les résultats seront publiés dans le courant de l'été. Distinguer un siège spécifique pour la classe exceptionnelle crée clairement une inégalité dans la constitution de leurs listes de candidats entre les organisations qui auront siégé dans les commissions administratives paritaires de promotion à la classe exceptionnelle et celles qui ne siègent pas.

Par ailleurs l'effectif des promus à la classe exceptionnelle à cette date sera numériquement très faible, d'autant qu'une partie non négligeable des promus en 2017 seront partis en retraite au moment des élections.

Soulignons encore que le ministère n'émet aucune objection juridique à la constitution de commissions administratives paritaires communes aux professeurs des écoles et aux instituteurs ou aux PEPS et aux CE-EPS, ou encore aux certifiés et aux adjoints d'enseignement. Si une CAP fusionnée pour ces corps ne pose aucun problème de droit, la fusion des grades ne devrait pas en poser davantage. D'ailleurs le projet conduira à la fusion dans la majorité des départements du premier degré, compte tenu du seuil de 100 mis pour la distinction des deux grades.

La fusion systématique de la hors-classe et de la classe exceptionnelle permettrait en revanche de résoudre un certain nombre de difficultés qui risquent de surgir.

Tout d'abord, nombre des élus en classe exceptionnelle partiront en retraite en cours de mandat, ce qui obligera donc les organisations syndicales à désigner pour les remplacer des collègues qui n'auront pas été élus, ce qui est peu satisfaisant, le principe pour les commissions administratives paritaires étant une élection sur liste syndicale.

Ensuite, la fusion permettrait d'éviter une situation où une organisation syndicale qui aurait déposé le seul grade de la classe exceptionnelle et aurait obtenu un siège se trouverait en difficulté pour l'obtenir, compte tenu des choix effectués par les organisations arrivées devant. Comment l'administration pourrait-elle procéder dans ce cas ?

Enfin la fusion permettrait de respecter le pluralisme syndical. Dans le projet seule une organisation syndicale pourrait siéger pour les promotions à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, ce qui d'évidence n'est pas satisfaisant.

C'est pourquoi nous proposons notre amendement qui consiste à préconiser la fusion systématique dans toutes les CAP des sièges de classe exceptionnelle et de leur classe.

Nous avons été amenés à déposer deux amendements sur les formations paritaires mixtes nationales.

S'agissant de la formation paritaire mixte nationale commune aux certifiés, agrégés, et aux professeurs de

lycées professionnels la première rédaction du projet nous convenait mieux en ce sens qu'elle précisait l'objet de cette FPMN. La nouvelle rédaction est floue et peut entraîner une interprétation très large, qui pourrait conduire à l'indifférenciation des corps pour les affectations au mouvement national à gestion déconcentrée dans les lycées professionnels, les collèges et les lycées.

Nous sommes tout à fait favorables, et nous le revendiquons même, à la présence des élus PLP pour les affectations en BTS et pour les DDFPT, dans la mesure où le ministère a ouvert ses fonctions à ce corps comme aux certifiés et aux agrégés.

C'est la raison pour laquelle nous avons ajouté à la rédaction proposée par le ministère la précision que cette formation paritaire mixte nationale concerne les affectations en BTS et en DDFPT.

S'agissant de l'affectation en CPGE nous ne voyons pas pour quelle raison on remettrait en cause les usages actuels qui permettent aux élus certifiés d'être présents lors des affectations en classe préparatoire aux grandes écoles. De plus, même si c'est exceptionnel, des affectations de certifiés en classe préparatoire aux grandes écoles peuvent être prononcées.

Je vous remercie de bien vouloir présenter nos trois amendements au vote du comité technique ministériel.

Compte-rendu du CTM du 20 mars 2018

Le résumé des textes présentés, les votes

17 textes étaient soumis pour avis au CTMEN

A- Textes sur les CAP

1-projet de décret relatif aux commissions administratives paritaires de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale (dérogatoire au décret 82-451)

Voir la déclaration ci-contre

Amendement force ouvrière sur la fusion des sièges en hors-classe et classe exceptionnelle :

pour : FO, FSU(2), CFDT, FGAF

contre : FSU(4), UNSA

abstention : CGT

Amendement force ouvrière sur BTS et directeur délégué :
unanimité

Il a été accepté par l'administration

Amendement force ouvrière sur le maintien de la présence des certifiés lors des affectations aux classes préparatoires aux grandes écoles (suppression du paragraphe qui désormais l'interdit) :

pour : FO, CFDT, UNSA, FGAF

contre : FSU

abstention : CGT

Nous avons voté en faveur d'un seuil à 100 pour les catégories du second degré pour la fusion des classes exceptionnelles et de la hors-classe dans les commissions administratives paritaires académiques (ce que l'administration proposait pour le premier degré). Tout en sachant qu'il s'agit d'un amendement de portée limitée. L'administration a indiqué qu'elle proposerait cette rédaction à la DGAFP, sans garantie que cela soit accepté selon elle.

Nous avons voté contre toute diminution du nombre de sièges (proposée par la FSU en éducation physique et sportive et les agrégés).

Vote global sur le texte

pour : UNSA, CGT, FSU (3)

contre : CFDT, FGAF, FSU (1)

abstention : FO, FSU (2)

2- Arrêtés sur la composition des Commissions administratives paritaires des autres catégories (non dérogoires)

Pour 10 autres catégories le comité technique ministériel était saisi de projets d'arrêtés qui sont la transposition de l'article six du décret fonction public 82-451 modifié en juillet 2017 qui définit d'une part le nombre de sièges par tranches selon les grades et d'autre part le principe de la représentation proportionnée des hommes et des femmes. C'est donc l'application d'une simple règle arithmétique.

Rappel sur l'article 6 modifié du décret 82-451 (27 juillet 2017) (1 siège si le nombre d'agents du grade est inférieur à 100, 2 jusqu'à 1000, 3 jusqu'à 5000, 4 au dessus ou en cas de grade unique dans le corps) : ce décompte s'applique pour toutes les CAP qui en relève, à chaque niveau.

Cet article fixe aussi les modalités de calcul des proportions hommes/femmes dans les CAP :

«Les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte pour la détermination du nombre de représentants du personnel au sein d'une commission administrative paritaire sont fixées par arrêté ou décision de l'autorité auprès de laquelle la commission est placée, six mois au plus tard avant la date de l'élection des représentants du personnel. Ces parts sont appréciées, pour chaque commission administrative paritaire, sur l'ensemble des fonctionnaires du ou des corps représentés par cette commission, au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Elles sont déterminées au plus tard huit mois avant la date du scrutin.»

La délégation de l'UIAFP a voté pour cet article au CCFP après demande de modifications acceptées par l'administration (souplesse dans le calcul de l'arrondi).

Nous nous sommes abstenus sur l'ensemble de ces textes, prenant en compte d'une part qu'ils maintiennent les commissions administratives paritaires dans leurs prérogatives actuelles (ce qui serait remis en cause par les projets du gouvernement qui veut en faire une simple structure de recours: voir déclaration liminaire), d'autre part qu'ils sont une transposition de PPCR (en particulier sur l'architecte eurent des grades).

Si pour certaines catégories cela se traduit par une augmentation du nombre des sièges, cela a des conséquences inverses pour les personnels de direction, dont la commission administrative paritaire nationale passe de 11 à 7 sièges et pour les CAPA qui dans la plupart des cas ne comporteront que trois sièges (quatre dans les gros académies).

Nous avons notamment pour les psychologues scolaires (désaccord avec la fusion et la sortie du dérogoire qui en découle) et pour les personnels de direction (regret que le ministère n'est pas cherché une solution réglementaire, de type dérogoire pour maintenir le nombre de sièges, car il diminue fortement) donné une explication de vote particulière.

Psychologue de l'éducation nationale : 4CN+3HC+2CI Ex

Attaché d'administration de l'État : 4 AA+ 3AP+ 3 CI Ex

Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur : 4 CN+ 4 CI Sup+ 3 CI Ex

Adjoint administratifs de l'éducation nationale et l'enseignement supérieur : 3 AA+ 4 AA 1^{ère} cl+ 4 AA 2^{ème} cl

Infirmier de l'éducation nationale et l'enseignement supérieur, catégorie A : 3 CN+ 3 CI Sup + 3 HC

Infirmières et infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale : 1 CN + 1 C Sup

Adjoint techniques des établissements d'enseignement du ministère de l'Éducation nationale : 3 AT+ 3 AT 2^{ème}cl+ 2 AT 1^{ère}cl

Administrateur civil affecté pour leur gestion ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et la recherche : 1 AC + 1 AC HC + 1 AG

Inspecteur d'académies-inspecteurs pédagogiques régionaux, inspecteur de l'Éducation nationale : IPR : 2CN+ 2 HC
IEN : 3 CN+ 3HC

Personnels de direction d'établissement d'enseignement de formation : 4 CN+ 3 HC

3- arrêté sur les CCP

Proportion de 40% de femmes minimum pour les représentants de l'administration, règles de remplacement (un agent qui remplit les conditions au moment de sa désignation)

Pour : unanimité

B. Projets de décrets sur les CT et CHSCT

1- projet de décret relatif aux différents comités techniques et comités d'hygiène et de sécurité placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi

Deux CTM sont créés : un CTMEN et un CTMJS (caractère dérogoire au décret de 2011 sur les CT et de 82 sur les CHSCT), jeunesse et sport étant selon le conseil d'état un simple département ministériel.

Mais le caractère incohérent commence après !

Un CHSCTM est placé auprès du CTMEN, comme actuellement. Mais c'est un CHSCT commun aux Ministère des Affaires Sociales et de la santé et à Jeunesse et sport qui sera compétent auprès du CTMJS.

En outre, le projet de décret prévoit la création, pour les services centraux des départements ministériels relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche :

- d'un comité technique d'administration centrale unique (situation actuelle)
 - d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale (idem)
- Enfin, le projet de décret prévoit la création auprès du directeur des ressources humaines du secrétariat général des ministères sociaux :
- d'un comité technique d'administration centrale unique dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi, de la jeunesse et des sports ;
 - d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale pour les mêmes départements ministériels.

Ces deux instances d'administration centrale auront compétence sur les personnels de la DJEPVA.

Votes :

pour : FSU (5), FGAF, CFDT

contre : FSU (1)

Abstention : FO, CGT, UNSA

2-Projet d'arrêté portant création du CHSCT du ministère de l'éducation nationale et de jeunesse et sports

Modifie l'arrêté de 2011 fixant le périmètre du CHSCTM et l'architecture des CHSCT du ministère en conséquence du projet de décret précédent.

3- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 8 avril 2011 portant création du comité technique ministériel et des comités techniques des services déconcentrés du ministère chargé de l'éducation nationale (fixation du pourcentage hommes-femmes au CTMEN (71% de femmes) et dans chaque CTA

Pour : FO (cohérence avec le vote de l'UIAFP). **Unanimité**

4- Projet de décret relatif à la création de comités techniques (CTMESR et CTU) auprès de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Ce texte était déjà passé au CTMESR où nous avons voté pour. Le nombre de sièges sera maintenu à 15 (mais à 10 à la CTU comme en 2014). Une amélioration par rapport à 2014 : le ministère s'engage à établir une «liste consolidée des électeurs».

Pour : FO, FGAF, CFDT, UNSA

Abstention : FSU, CGT

C. Décret sur la «monétisation» des astreintes

Notre analyse

Il s'agit avec ce décret d'ouvrir la possibilité de «monétiser» les temps d'astreintes, qui ne seraient donc plus nécessairement compensés en temps.

L'introduction de la monétisation si elle peut apparaître séduisante pose selon nous deux problèmes fondamentaux.

Tout d'abord l'apport financier que cela représente pour les agents sera présenté comme une amélioration de leur rémunération alors que ce n'est qu'une faible rétribution d'une charge de travail supplémentaire très importante.

Le point de départ de ce projet de décret c'est bien le manque de personnels consécutif aux réductions d'effectifs qui oblige les personnels à devoir être sur le pont à chaque instant. Dans cette situation, recruter des agents titulaires est une nécessité plutôt que de supprimer des postes.

Au-delà, c'est avant tout l'introduction, d'une plus «grande souplesse» d'une plus grande «flexibilité» dans l'organisation du temps de travail des agents de la fonction publique. Après la généralisation des 1607 heures annualisées, ce projet de décret franchit un nouveau cran. Il ouvre la voie à l'institutionnalisation des heures supplémentaires obligatoires dans l'administration et déroge aux 1607 heures.

Votre projet anticipe «le nouveau contrat social pour les agents de la fonction publique» que veut imposer le ministre des comptes publics et que notre fédération de fonctionnaires refuse.

Enfin le plafond de 2500€ maximum annuel pour le total des indemnités possible pour un agent permettra jusqu'à 10 semaines et 8 week-end d'astreinte pour un agent d'exploitation dans une année et davantage encore pour les autres catégories concernés. C'est l'équivalent d'une semaine sur trois d'astreinte. C'est une dégradation des conditions de travail et d'existence des personnels.

Ce décret accélère la dérégulation en introduisant le travail pendant les week-ends et jours fériés le travail de nuit comme une règle commune de fait.

Dans l'article 2 vous prévoyez que : «*Le choix entre la compensation en temps ou l'indemnisation relève de l'autorité hiérarchique après avis de l'agent.*» (RPM)

En tout état de cause la décision de choisir la compensation ou la récupération doit relever exclusivement du libre choix de l'agent et par conséquent s'imposer à l'administration.

Avec ce décret les notions d'astreinte, de permanences et d'intervention perdent leur définition spécifique. Ainsi l'article 6 exclu les personnels logés par nécessité de service en les assimilant à des personnels soumis à une astreinte permanente. Le logement et la NBI donnent certes une responsabilité à l'agent, toutefois, le logement comme la NBI ne peuvent introduire la possibilité d'être à la disposition de l'administration 24h/24. D'autant que le logement aujourd'hui est considéré comme un avantage en nature.

De plus la circulaire Gille indiquait bien que l'octroi d'une concession de logement ne faisait pas obstacle au bénéfice des majorations pour sujétions.

Pour : CFDT, FGAF, UNSA **Contre** : FO **Abstention** : CGT, FSU

Nous avons voté pour un amendement (non retenu) qui demandait que la décision de monétiser ou de récupérer le temps d'astreinte relève de l'agent et non du chef de service. Le CTMEN a eu communication des montants d'indemnisation des astreintes et des interventions: il est selon le ministère au niveau médian de ce qui se fait dans l'ensemble des ministères.

D. Point d'information sur la situation à Saint-Martin : il a été présenté suite à notre demande par l'IGAENR en charge du dossier.

E. Point sur le bilan social

Il a été retiré de l'ordre du jour, la DGRH souhaitant organiser une réunion de «concertation» particulière sur cette question. Compte-tenu de l'intérêt des informations contenues dans la déclaration que nous avons prévue, nous la publions dans ce compte-rendu. (voir ci-dessous)

Bilan social du ministère de l'Éducation nationale

D'année en année nous examinons le bilan social. Nous constatons chaque année la diminution des postes, le peu d'attractivité en lien avec le salaire de départ, les différences hommes-femmes, la baisse des admis aux concours, etc. On remplit une obligation réglementaire sans que les difficultés ne soient évoquées, résolues, mis en discussion en vue d'une réelle négociation pour améliorer la situation des personnels et répondre à leurs revendications. Par exemple, la nécessaire augmentation des ratios de promouvabilité pour résoudre la disparité hommes-femmes, la baisse du volume du nombre de promotions à la hors classe chez les certifiés, agrégés, les PLP.

La FNEC FP-FO constate que le bilan social illustre les axes présentés par le Premier ministre le 1^{er} février en ce qui concerne la fonction publique. Axes conformes au document d'orientation intitulé «*refonder le contrat social avec les agents publics*».

120 000 postes en moins

Le gouvernement entend poursuivre et accélérer le mouvement en cours : les effectifs du ministère ont diminué de 2,8% depuis 2006-2007 ; pour les personnels enseignants de 2,6%, de 3, 5% pour les non enseignants. Si on regarde dans le détail, la filière administrative a perdu 7, 6% de ses effectifs, la seule catégorie C, 14,1%.

Tout le monde est touché : les personnels de direction, d'inspection, d'éducation, d'orientation voient leurs effectifs baisser de 3, 7% ; Avec des baisses extrêmement importantes par exemple pour le corps des COP/DCIO (moins 27,5%).

Ajoutons la facilitation pour le gouvernement à diminuer les effectifs en raison de la baisse des admis aux concours : depuis trois ans, moins 13% d'admis par rapport aux postes offerts dans le second degré (15% des postes au CAPES externe). Dans le premier degré, 24% des postes à Créteil ne sont pas pourvus en 2016 ; 200 postes sont définitivement perdus à Versailles.

Facilitation accrue avec la diminution très forte due aux différentes réformes reportant l'âge de la retraite. Les personnels travaillent de plus en plus longtemps, mais le nombre de titulaires diminue, le recrutement dans tous les corps est largement insuffisant : sur un an, le ministère ne recrute que 7152 personnels ! Et ceux qui vont bénéficier d'une pension voient celle-ci extrêmement faible comme pour la catégorie C qui perçoit une pension moyenne de 1080 €. L'enjeu du gouvernement est avec la réforme des retraites de faire baisser la pension moyenne des personnels de l'éducation nationale, qui même en mélangeant tous les corps, ne perçoivent en moyenne que 2230€. Il faut dire que normalement, le retraité est « riche » à partir de 1200 €, montant à partir duquel lui est appliqué l'augmentation de la CSG de 1,7 point.

Développer le recours au contrat pour casser le statut

Dans le seul second degré le nombre de contractuels passe de 12 177 à 33 390 entre 2006 et 2016. Il y a même entre les rentrées 2015 et 2016, une accélération (plus de 6% de recrutement de contractuels). On peut très facilement le comprendre quand on regarde la baisse des effectifs de titulaires dans certains corps enseignants : les PLP passe de 66 349 en 2006 à 59 357 en 2016 ; le corps des certifiés n'est pas épargné non plus puisque sur la même période, il passe de 272 884 à 254 191.

Le poids des contractuels dans les filières administratives A, B, C est de 10% !

Le recours à une précarité accrue avec un développement des petits contrats est illustré par la différence entre le nombre d'ETP AED (65 396) et le nombre de personnels sous contrat (103 321). Du coup, le gouvernement réduit drastiquement dans la vie scolaire et l'orientation, le nombre de postes de titulaires qui ne sont plus que de 12 106 pour les CPE et 3455 pour les COP.

Le recours au contrat permet de faire des économies budgétaires importantes : ainsi chez les personnels enseignants, le salaire moyen enregistre une différence de 600 € entre les titulaires et les contractuels (par exemple, un salaire moyen inférieur de 26% par rapport au salaire moyen des certifiés). 56% des enseignants non titulaires ont un salaire net inférieur à 1840 €. L'échec des concours réservés montre bien que le recours et le maintien dans le contrat et non l'accession au statut devient une méthode de gestion : 62% des postes enseignants ne sont pas pourvus en 2016.

Pour les personnels non enseignants la différence de salaire moyen entre les titulaires et les contractuels est de 1108 € !

Résultat : 86% des personnels non enseignants contractuels perçoivent un salaire net inférieur à 1840 €. Ceci illustre bien la déclaration du Premier ministre : « l'enjeu est d'assouplir le statut qui s'est rigidifié avec le temps ».

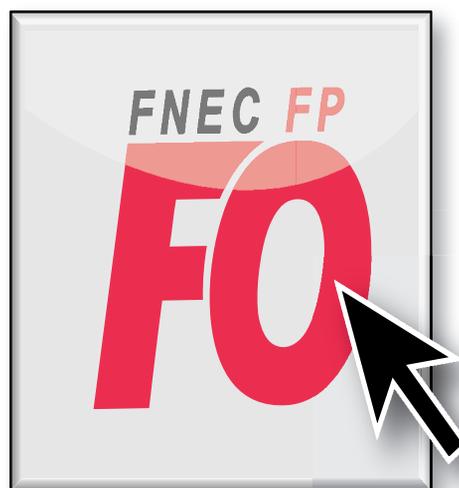
Revoir les rémunérations et favoriser le mérite ?

Les chiffres sont éloquentes sur le tassement des grilles : 800€ entre les SAENES les mieux et les moins bien payés, en clair, 800€ entre l'entrée et la fin de carrière.... 400€ pour les Adjoints... De plus, le bilan social illustre l'inadéquation entre les rémunérations et les missions quotidiennes des agents qui font souvent un travail qui relève d'un corps supérieur sans en avoir le salaire. Cette politique de déqualification laisse transparaître une politique de baisse généralisée du coût du travail et donc de nos salaires.

Nouveau modèle de dialogue social

Les actes de compétence ministérielle demeurent majoritaires dans les corps d'inspection, de direction, les agrégés et les chaires supérieures. La gestion des corps les plus nombreux devient largement locale comme indiqué dans le chapitre 8 du bilan. On voit bien là, une dérive majeure pour supprimer le nécessaire examen nationalement de la gestion des corps avec des statuts particuliers découlant du statut général. C'est bien le sens des déclarations du Premier ministre sur ce nouveau dialogue social « il faut simplifier et déconcentrer les instances représentatives. On en a aujourd'hui 22 000, ce n'est pas forcément efficace » Tout est dit !

4 clics
pour vos revendications
4 clics
pour reconquérir vos droits



CTM / CTA / CAPA / CAPN : renforcer la représentativité de FO