



Déclaration préalable au CSA-SD du 15 mars 2024

Monsieur le Directeur Académique,

Il y a une semaine la journée internationale pour les droits des femmes, nous a rappelé qu'en France, le chemin vers l'égalité entre les femmes et les hommes est encore long. Nous ne pouvons que nous féliciter de la victoire historique obtenue par la constitutionnalisation de la liberté de recourir à l'interruption volontaire de grossesse, même si la route vers son droit est encore semée d'embûches. Cette victoire ne doit pas nous faire perdre de vue que nous devons continuer à mener les luttes pour l'égalité avec opiniâtreté, car la voie vers l'égalité est encore long :

Dans l'immédiat, l'État employeur serait bien inspiré de suivre l'impulsion donnée par d'autres employeurs (entreprises, associations ou collectivités) concernant la prise en compte de la santé menstruelle des femmes en instaurant un congé spécifique pour les agentes de la Fonction publique sans jour de carence et sans justificatif médical. La FSU revendique la prise en compte de la spécificité de la santé des femmes au travail et la conquête de droits à absence notamment lors des périodes menstruelles.

Sur la question des violences sexistes et sexuelles, la FSU 92 peut témoigner de nombreux cas dans l'Education Nationale dans notre département. La FSU 92 demande à ce que tous les personnels soient formés sur ce sujet, à commencer par les chefs d'établissements. La grève féministe du 8 mars à laquelle appelait la FSU, dans un cadre intersyndical de plus en plus large, fut un succès.

Sur l'égalité salariale, beaucoup reste à faire : Avec un écart de salaires qui demeure de plus de 400 euros en moyenne entre les agents et les agentes dans la Fonction publique à travail égal et des pensions de droit direct inférieures de 40 % pour les agentes, il devient urgent de revaloriser nos métiers largement féminisés, de mettre fin à la précarité, aux temps partiels imposés et à l'augmentation de la part de la rémunération au mérite dans nos rémunérations. Dans l'Education Nationale, les heures supplémentaires, les IMP ou les parts de Pacte sont, en proportion, davantage pris par des hommes.

Un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes est nécessaire : la FSU revendique des mesures et des moyens ambitieux permettant de résorber les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Pour cela, des politiques plus volontaristes et un budget conséquent doivent y être consacrés.

Effectivement, les femmes fonctionnaires sont doublement victimes dans un contexte d'attaques contre les salaires de tous les fonctionnaires. En effet, nous constatons et condamnons l'absence de toute perspective de mesures générales d'augmentation des rémunérations dans la fonction publique dans un contexte d'inflation encore soutenue. Il est urgent d'ouvrir sans délai des négociations pour améliorer les carrières et prendre des mesures générales pour les salaires, notamment en revalorisant le point d'indice, dans un contexte d'effondrement du niveau des rémunérations des agent-es publics. Dans l'Education Nationale, les mesures "Socle" sont très insuffisantes et n'ont pas permis de réhausser véritablement les salaires des agent-es ni d'améliorer l'attractivité de nos métiers. Nous devons continuer de demander l'abandon du Pacte et le transfert des sommes prévues sur des mesures salariales sans contreparties. Pour les personnels AESH et AED, les salaires restent très bas et ne permettent pas à ces personnels ni d'exercer leurs missions ni de vivre dignement.

Loin de répondre sur la question des rémunérations et des conditions de travail, le Président de la République a réaffirmé la mise en perspective d'une loi, qu'il qualifie « d'historique », pour la fonction publique visant selon lui à mieux reconnaître le « mérite ». Nos organisations dénoncent une manœuvre visant à esquiver l'urgence de la revalorisation et risquant de créer des divisions parmi les agent·es et de nouvelles inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.

Les agent·es ne sont pas dans l'attente de la reconnaissance de leur « mérite » mais d'une rémunération qui leur permette de vivre dignement et soit prise en compte pour le calcul de leurs pensions. Elles et ils sont aussi dans l'attente des moyens pour accomplir les missions qui sont les leurs dans de bonnes conditions, y compris dans l'intérêt des usagers et usagères.

Les agent·es de la fonction publique ont toutes les raisons d'être inquiet·es et en colère sur quant à leur rémunération au moment où le ministre de l'économie et des finances annonce des coupes budgétaires massives. Alors que le gouvernement refuse toujours de taxer les plus riches qui voient leurs rémunérations et profits exploser, il a dévoilé un plan de 10 milliards d'euros d'économies. L'éducation nationale et l'enseignement supérieur perdent respectivement 692 millions et 900 millions d'euros. En revanche, le budget pour la mise en place d'un SNU ou du port de l'uniforme que nous dénonçons ne sont, quant à eux, pas touchés.

Dans ce contexte, la FSU appelle, comme toutes les organisations syndicales de la Fonction Publique à la grève et l'action le mardi 19 mars.

Cette journée s'inscrit dans une mobilisation déjà lancée dans l'éducation nationale depuis plusieurs semaines. En effet, partout dans le pays, les personnels sont fortement mobilisés contre le Choc des savoirs. Nous avons déjà expliqué ici lors du dernier CSA-SD tous les dangers que cette contre-réforme impliquerait.

Face à toutes ces attaques et au mépris du gouvernement, la mobilisation fut forte le 1er février dans le domaine de l'éducation. 40% des professeurs des écoles et 47% des enseignants du second degré était en grève dans le pays.

La FSU 92 soutient le mouvement historique de nos collègues de Seine-saint-denis pour obtenir un plan d'urgence pour l'éducation dans le 93.

Dans notre département, la FSU 92 a soutenu le rassemblement des personnels des collèges et lycées du 92 contre le choc des savoirs et la baisse des DHG devant la DSDEN du 92 le mercredi 7 mars qui a rassemblé plus d'une centaine de personnels. Les mêmes revendications furent porter devant le Rectorat de Versailles le mercredi 6 mars. La FSU 92 soutient les personnels mobilisés contre le choc des savoirs et les baisses de DHG partout dans le département, soutient les demandes d'audience des personnels des établissements auprès de vos services, ainsi que les actions prévues dans les prochaines semaines pour obtenir satisfaction.

A propos des créations et suppressions de postes qui nous occupent aujourd'hui : cette année, le ministère a prétendu compenser les suppressions d'emplois prévues en loi de finance initiale. Malgré tout, le schéma d'emploi va diminuer le nombre d'emplois de la mission enseignement scolaire. En effet, 484 sont supprimés définitivement. Les établissements publics du second degré, dont les effectifs élèves sont stables, vont préparer la rentrée avec 595 emplois en moins. Depuis 2017, ce sont plus de 8000 emplois supprimés dans le second degré. Ces suppressions ont des conséquences sur les conditions d'enseignement et d'apprentissage dans les Hauts-de-Seine. Cette année, le Rectorat et la DSDEN du 92 ne peuvent plus arguer d'une baisse démographique pour reprendre des moyens. Ainsi, pour les collèges 42 ETP en moins sont prévus (pour 628 élèves en moins) et en lycée 24 ETP en moins (pour 154 élèves en plus). Cette politique de baisse de DHG et de baisse des Heures Postes a des conséquences directes sur les postes : la rentrée 2024 sera marquée par

de nouvelles suppressions de postes dans le second degré : le solde entre créations et suppressions de postes est de -56 postes. Ces suppressions, en partie sur des postes occupés (31) auront des incidences et bloqueront les possibilités de mutations, alors que les Hauts-de-Seine sont demandés par de nombreux collègues.

La FSU dénonce la volonté d'augmenter toujours plus le nombre d'HSA, au détriment des créations de postes. Cette politique toujours amplifiée et particulièrement visible en lycée cette année aboutit à des situations ubuesques : il est inacceptable qu'un collègue soit envoyé dans un deuxième établissement, alors que les heures de cours existent dans son établissement. Dans les établissements REP+, les enseignant-es se voient contraint-es de faire toujours plus d'HSA, en contradiction totale avec le principe de la pondération.

Nous demandons la création de postes lorsque le nombre d'heures est suffisant pour le permettre pour chaque situation évoquée en Groupe de Travail comme par exemple au lycée Monod de Clamart (2 BMP 18h et 22 HSA en Histoire-géographie), au lycée Joliot Curie de Nanterre (BMP 18 et 34 HSA en anglais) ou au collège Anne Franck d'Antony (BMP 18h, BMP 9h et 5 HSA en lettres modernes). En ce sens, nous demandons les abondements des DHG demandés par les établissements reçus en audience. Ces attributions en heures doivent se faire dès aujourd'hui pour permettre la création de postes et éviter certaines suppressions. Dans d'autres établissements nous demandons que les BMP soient ajustés à la hauteur des besoins, et pas sous-estimé pour pouvoir faire absorber des HSA, comme au lycée Paul Lapie de Courbevoie (BMP 10h au lieu de 18h alors qu'il y a 20,01 HSA) ou au collège Descartes à Antony pour lequel un BMP 5h et 3 HSA sont prévue en italien, le BMP ne correspond donc pas au besoin de 8h. Au lycée Pasteur de Neuilly un BMP 9h est prévu en Physique-Chimie alors que les HSA s'élèvent à 70,25. Plus qu'un BMP 18h, il faudrait la création de plusieurs postes. Cette politique volontaire d'augmentation du nombre d'HSA dégrade les conditions de travail des personnels en poste dans leurs établissements avec un temps de travail augmenté, mais aussi celles des professeurs nommés provisoirement sur des BMP dans plusieurs établissements. En poursuivant la logique comptable du toujours plus d'hsa, il ne faut pas s'étonner ensuite de voir des démissions en hausse ou des difficultés à recruter des contractuels sur des postes fractionnés sur plusieurs établissements... De plus, cela est également préjudiciable pour la vie des établissements car un collègue sur plusieurs établissements peut moins s'investir dans la vie de l'école. Nous demandons l'ajustement à la hausse pour tous les BMP indiqués en groupe de travail pour permettre aux TZR de bénéficier d'un service complet dans un seul établissement et pour limiter le nombre d'HSA imposées aux personnels.

En ce qui concerne la dégradation des conditions d'enseignement, la mise en œuvre de la réforme du collège, l'alimente avec, d'une part, les conséquences de la suppression de l'enseignement de technologie en 6ème : les premières suppressions de postes occupés auront donc attendu un an, comme au collège Les Martinets de Rueil-Malmaison. Par ailleurs, un énième effet négatif de la constitution de groupes de niveaux est à déplorer : pour constituer tous les groupes de niveaux, un professeur de mathématiques va se retrouver en Complément de Service alors que toutes les heures sont présentes au collège Dunant de Rueil-Malmaison, pour permettre la création d'un BMP 8h et assurer la présence d'un 3ème professeur de mathématiques.

La mise en danger de l'Allemand et des langues à faible diffusion scolaire se poursuit. Nous nous inquiétons de la fermeture progressive de groupes de LV2. Ces fermetures programmées fragilisent encore plus des disciplines dans lesquels les postes fixes se font de plus en plus rares ou bien sont maintenus en obligeant les collègues à enseigner sur deux, voire trois établissements. Nous nous interrogeons sur les nombreux regroupements de classes opérés dans les établissements, par exemple au collège Jules Verne de Rueil (6h de russe) ou au collège André Maurois à Neuilly-sur-Seine (6h en italien) Nous demandons à ce que chaque niveau ait son nombre d'heures d'enseignement. Nous demandons la création de postes, éventuellement en complément de service, pour les langues à faible diffusion scolaire afin de stabiliser les personnels dans les établissements, notamment en Chinois à Issy-les-Moulineaux (Complément de service entre le collège La Paix et le collège Georges Mandel à Issy-les-Moulineaux) et en Japonais (Complément de service entre le lycée Langevin à Suresnes et le lycée Jean-Pierre Vernant à Sèvres).

Nous avons été alertés par des personnels qui ont découvert sur leur I-prof l'évolution de leur poste en complément de service pour la rentrée 2024 ou qui n'ont pas été reçus en entretien à ce sujet. Nous demandons à ce que les personnels titulaires d'un poste dont la suppression est prévue soient rencontrés en amont par les chef-fes d'établissement et que leur soit laissé le choix entre un poste à complément de service ou une mesure de carte scolaire. Enfin, nous restons attachés à la vie démocratique des EPLE. S'il nous paraît nécessaire de consulter et de faire voter les CA en février pour la répartition des besoins par discipline, nous dénonçons toute création ou suppression de poste qui se ferait sans consultation et vote du CA sur l'évolution des besoins par discipline, comme au collège Pompidou de Courbevoie.

Les professeur(e)s d'EPS sont aujourd'hui même dans la rue à l'appel du SNEP FSU national. A 3 mois et demi de l'ouverture des Jeux Olympiques de Paris La profession interpelle le gouvernement sur le manque d'installations sportives et sur la vétusté de celles existantes surtout intra-muros aux établissements scolaires. A une époque où la pratique de l'activité physique est devenue un enjeu de santé publique en raison d'une hyper-sédentarité de la population et surtout de la jeunesse, le SNEP-FSU appelle à une augmentation des horaires d'EPS . L'organisation des groupes de niveaux en 6ème et 5ème à moyens constants percute un collège sur 3 du département en supprimant l'heure de soutien natation pour les non nageurs. Le « choc des savoirs » va noyer une partie de nos élèves !! Aucun bilan n'est fait sur l'EPS et les 30minutes APQ dans le 1er degré, les élèves de CPGE du département ne disposent pas tous des heures d'EPS réglementaires, les élèves de BTS n'en ont pas du tout et les 2 heures dites de « sport » qui n'en sont pas, ne seront pas mises en place dans tous les collèges. En écartant les professeur(e)s d'EPS, le gouvernement se prive des actrices et acteurs de la réussite de cette ½ mesure qui ne toucherait qu'une vingtaine d'élèves par établissement. La FSU réclame des mesures fortes sur ce sujet pour un vrai service public d'éducation.

Nous avons dénoncé en janvier l'opacité et le recul du dialogue social dans nos instances notamment par la dissimulation des effectifs par niveau dans les établissements là où nous demandions en GT. C'était inédit et souhaitons que cela reste l'exception. A l'inverse, le GT MCS s'est passé dans la transparence. La FSU remercie, au nom des personnels qu'elle représente, vos services pour la qualité des documents fournis en amont de ce CSA-SD MCS, et salue la réactivité et la précision des réponses apportées par les gestionnaires en GT.

Enfin, nous vous avons envoyé les questions diverses suivantes, nous attendons des réponses à leur sujet :

- 1) Quelle est la répartition des IMP par établissements pour la rentrée scolaire 2024 ?
- 2) Quel est le bilan du Pacte sur le département : nombre de part fonctionnelles prises par établissements ?
- 3) La journée internationale des droits des femmes a eu lieu le vendredi 8 mars dernier. L'éducation nationale n'est pas épargnée à la fois par les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ni les violences sexistes et sexuelles au travail. Dans ce cadre, nous aimerions avoir les informations suivantes :
 - a) Combien d'établissements ont bénéficié d'une formation sur les VSS dans le département ?
 - b) Quelle formation est dispensée aux chefs d'établissement dans le département pour traiter les VSS sur le lieu de travail ?
 - c) La part non indiciaire de la rémunération est source d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Quelle part des HSE, des IMP et des parts fonctionnelles de Pacte sont attribuées à des femmes dans le département ?

Par ailleurs, nous demandons que nous soit communiquée la liste des BMP mi-temps et temps plein qui sont d'ores et déjà réservés pour l'accueil de stagiaires.