



**Déclaration liminaire  
FSU et CGT Educ'action  
Comité Social d'Administration  
Du 11 février 2025**

Monsieur le Recteur,  
Mesdames et Messieurs les membres de ce CSA,

Avant toute chose, nous tenons Monsieur le Recteur à dire notre indignation : jeudi dernier était convoqué un groupe de travail sur les LDG. Si, concernant le second degré, les documents nous sont parvenus assez tôt pour examen, il n'en a pas été de même pour le premier degré puisque des documents importants nous sont parvenus- ou non d'ailleurs selon les personnes- la veille autour de 20H. Au-delà du fait, la manière assez désinvolte avec laquelle nos récriminations ont été reçues est pire encore. Ce n'est pas ainsi que nous entendons le dialogue social. Même si, par principe, pour la défense du paritarisme, nous votons contre les LDG cela ne change rien à la donne, les conditions d'exercice de notre mandat doivent être pleinement garanties.

Mais avant d'en arriver à ces questions LDG, regardons aux décisions budgétaires en cours qui auront des conséquences délétères sur notre institution.

Tout récemment, on a assisté, impuissants, à la purge du budget de la Culture qui a pour conséquence l'amputation de 25 millions de l'enveloppe du Pass culture, passant de 97 à 72 millions d'euros, tout d'abord ; soit une baisse des crédits de 25 %, à laquelle vient s'ajouter une restriction supplémentaire, puisque 22 millions d'euros sont gelés pour couvrir la période de septembre à décembre 2025. Or, la majorité des projets culturels sont désormais financés par le Pass culture, certaines collectivités ayant par ailleurs diminué leurs dotations aux établissements. Alors faudra-t-il que les établissements, quand ils le peuvent, prélèvent sur leurs fonds de réserve ? Cela suffira-t-il à gommer toutes les injustices sociales et territoriales qui rompent le principe d'égalité des chances, essentiel à notre École républicaine ? Non, nous savons que cela va nourrir l'injustice. Il n'y a qu'à constater déjà les écarts d'utilisation des enveloppes. Schématiquement les gros établissements ont pu déjà consommer 90% de la part collective du pass culture leur étant attribuée et alors n'auront à éponger sur fonds propres que les 10% restant s'ils le peuvent, alors que les petits collèges ont parfois perdu plus des 25% de l'enveloppe car ils avaient, pensaient-ils, plus de temps sur l'ensemble de l'année et notamment au troisième trimestre pour mettre en place leurs projets. Des inégalités donc, dès maintenant, entre nos établissements existent à cause d'une décision nationale prise dans l'urgence une nouvelle fois...

Pour l'Éducation Nationale, les 50 millions qui n'ont pas été économisés avec le maintien des 4000 postes, l'ont été par la baisse à la même hauteur des crédits au « soutien de politique de l'Éducation Nationale ». Selon le texte de la commission mixte paritaire, le budget de l'enseignement est amputé de 225 millions d'euros par rapport à 2024 alors que parallèlement le budget de la Sécurité voit ses crédits augmentés de près de 3%.

Quelle erreur politique quand on ne peut que constater le rôle central de l'École pour la cohésion nationale ! La formation continue en fera-t-elle les frais comme il se dit déjà ? Une chose est certaine : le budget, tel qu'il nous a été présenté tout récemment, se décline actuellement dans les écoles et EPLE avec son lot de suppressions de divisions et de postes, son lot de compléments de service, son lot de souffrance donc. Les équipes découvrent avec effroi les conditions encore dégradées qui leur seront faites à la rentrée 2025.

La colère est grande; parfois aussi le découragement gagne. Nous en faisons appel à vous Monsieur le Recteur afin que les situations RH soient regardées avec la plus grande bienveillance, que soient levées autant que possible les mesures de cartes scolaires, que soient maintenus les postes même en deçà des 18H, postes sur lesquels affecter des collègues dans un mouvement intra académique qui s'annonce très difficile.

Les effets désastreux du contexte de restrictions budgétaires sont renforcés par l'entêtement à maintenir des réformes auxquelles les personnels, en très grande majorité, n'adhèrent pas : la réforme de la voie professionnelle, la réforme du « choc des savoirs » et groupes de niveaux pour lesquels les moyens accordés ont déjà fondus comme neige au soleil. Non seulement on inflige aux collègues une réforme qui heurte le sens qu'ils donnent à leur métier mais on leur demande de le faire à moyens comptés.

La situation est la même en ce qui concerne l'Ecole inclusive: nous fêtons les 20 ans de la loi de 2005, 20 ans d'inclusion à marche forcée, sans les structures médico-sociales suffisantes pour les enfants qui en relèveraient, sans les équipes pluriprofessionnelles qu'il faudrait, sans reconnaissance en statut ou salaire pour les milliers d'AESH qui portent au quotidien l'ambition d'inclusion, sans moyens de formation pour les enseignant.es, sans prise en charge effective des besoins des enfants.

Dans ce contexte doit être regardée de près la décision rendue le 21 janvier 2025 par la Cour de Cassation qui vient de confirmer la sanction pour harcèlement moral institutionnel de l'entreprise France Télécom. En 2019, l'entreprise voulant faire des économies drastiques avait adopté un plan de management agressif visant à pousser au départ « volontaire » un salarié sur cinq alors qu'ils étaient protégés du licenciement économique en tant que fonctionnaires.

Alors bien sûr à l'Education nationale, il n'y a pas lieu de licencier ; on peine déjà à recruter !

Mais la souffrance au travail est bien réelle qui se manifeste au quotidien dans les dizaines de RSST, dans la multiplication des situations médicales. Puisque nous allons débattre ici de la feuille de route RH, nous vous espérons sensible, Monsieur le Recteur, à ces données contextuelles.

Les décisions prises et les ambitions affichées ne peuvent être comprises si elles apparaissent déconnectées de la réalité de notre institution et des établissements.

Cela commence déjà avec le vocabulaire utilisé, que nous récusons quand il est question d'«absentéisme», de «manager».

Quelles mesures pour l'accompagnement de la fin de carrière ?

Quel accompagnement médical avec un médecin de prévention seulement ?

Quel accompagnement social quand les budgets sont comptés dès le mois de janvier ?

Quelles mesures pour relancer l'attractivité de nos métiers au lieu de penser le développement de la contractualisation ?

Parce que pour nos organisations syndicales, le concours doit rester la norme pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique. Quelles mesures pour redonner confiance dans les opérations de carrière et de mobilité quand le paritarisme a été piétiné ?

Or en matière de mobilité, la raréfaction des postes offerts au mouvement de même que l'opacité qui règne autour des opérations d'affectation entretiennent le doute chez les personnels. Les données des bilans n'y changent rien. Les demandeurs de mutation ne peuvent retrouver la confiance en un mécanisme qui les broie encore trop souvent.

Que dire alors des TZR qui ont, haut et fort, dit leur colère cette année de se voir traités comme ils l'ont été, sans respect pour leur statut, quand des personnels non titulaires étaient affectés avant eux sur des supports attractifs! Vous avez renoncé à l'idée, récemment évoquée, de bonifier les zones rurales où il est difficile de trouver la ressource humaine. Nous vous remercions d'avoir entendu nos arguments. Nous sommes convaincus que c'était là ouvrir la boîte de Pandore, sans aucune assurance d'efficacité d'ailleurs.

Car le problème est bien de redonner le goût du service public d'éducation en rémunérant mieux et traitant mieux ses agent.es, non de penser des « pansements » qui cacheraient la plaie sans traiter le mal.

Sur le point des LDG carrières, il y aurait beaucoup à dire et nous avons déjà eu l'occasion d'échanges nourris et fructueux avec les services que nous tenons à remercier très sincèrement pour leur engagement, le soin qu'ils ont de répondre à nos questionnements, l'exigence qui est la leur de sécuriser les opérations de carrière.

Il y a là un enjeu essentiel pour les personnels qui n'ont pas droit, et depuis trop longtemps, à une revalorisation de leur rémunération et une refonte de leur carrière. C'est une urgence pourtant. Nous rappelons que nos organisations syndicales réclament la déconnexion de l'évaluation de l'avancement de la carrière. Elles revendiquent des déroulements de carrière fluides, fondés sur un rythme unique le plus favorable, sans obstacle de grade, ni contingentement ou critères fonctionnels.

Nous revendiquons pour chacun·e l'accès à l'indice terminal du grade le plus élevé de son corps au bout d'une carrière complète.

Dans l'immédiat, il faut en matière de classe exceptionnelle, augmenter les possibilités de promotion de manière conséquente pour offrir une perspective de pension honorable aux personnels, au moment où les carrières s'allongent. Il faut élaborer et bien penser un barème qui permette de sortir de l'arbitraire des deux avis, avis suspendus au bon vouloir des chefs d'établissement, IPR et IEN qui pouvaient, par défaut, se contenter d'un avis « favorable » qui n'était pas à justifier. L'examen attentif des éléments statistiques montre que dans certaines disciplines, les candidatures n'ont pas été regardées comme elles auraient dû l'être.

Enfin, le premier critère de départage, lié à l'ancienneté dans le corps, est injustement rédhibitoire pour celles et ceux qui ont plusieurs carrières et se sont emparés des dispositifs de mobilité.

Pour terminer, nous avons appris que la concertation nationale sur l'orientation des élèves se décline actuellement à l'échelle départementale mais les organisations syndicales n'y ont pas été conviées.

Nous demandons à être consultés lors de la synthèse des 3 ateliers relatifs à l'information, à l'accompagnement des élèves et à la gouvernance comme c'est le cas dans d'autres académies.

La FSU et la CGT Educ'action réaffirment la responsabilité de l'Etat sur le champ de l'orientation scolaire.

Si les Régions ont la responsabilité de l'information sur les métiers et les formations depuis la loi de 2018 relative à la "liberté de choisir son avenir professionnel", nos organisations syndicales dénoncent l'entrée dans nos EPLE d'organismes labellisés par la Région Nouvelle Aquitaine qui proposent d'intervenir sur le champ de l'accompagnement des élèves pour leur orientation.

La concertation nationale sur l'orientation des élèves ne saurait être l'occasion de poursuivre dans cette voie ! Ces missions sont confiées aux Psychologues EN du second degré en lien avec les professeurs principaux.