



Déclaration liminaire CTM 9 novembre

Alors, que le pouvoir d'achat semble être la préoccupation majeure de la population en France, la conférence salariale a lieu au sein de la Fonction publique. Les premiers échanges sont décevants et la CGT craint une attaque supplémentaire sur le fondement même du salaire dans la Fonction publique à savoir s'attaquer à l'édifice salarial bâti sur le point d'indice, à commencer d'ailleurs par l'introduction d'une différenciation de la valeur du point entre les trois versants. S'attaquer au point d'indice serait une attaque contre le système de rémunération des agentes et agents de la Fonction publique.

Dans notre secteur, alors que la valeur du point est gelée depuis 10 ans, notre ministère conçoit de plus en plus les revalorisations soit sous forme indemnitaire ou bien par le biais des heures supplémentaires.

Les textes examinés au CTM aujourd'hui le montrent bien avec un décret sur la possibilité pour les AED d'effectuer des heures supplémentaires. Proposer des heures supplémentaires alors que les services de vie scolaire sont débordés ne répond pas au problème de fond. Il manque des personnels AED dans de nombreux établissements. Il faut recruter avant tout ! La motivation de ce décret serait aussi d'améliorer le service public de l'Éducation et donner, grâce à l'enseignement hybride, la possibilité aux personnels AED de remplacer un enseignant·e absent·e. Là encore ça ne répond pas au problème de fond : des postes de TZR ont été supprimés au fil du temps dégradant ainsi le système de remplacement. Ce sont des postes de TZR qu'il faudrait créer.

Par ailleurs, nous pouvons toutes et tous convenir de la faiblesse de la rémunération des AED. Avec ce décret, ces personnels pourraient soit disant augmenter leur pouvoir d'achat. Parler d'augmentation de salaire à travers des heures supplémentaires c'est aussi faire fi de l'égalité professionnelle FE/HO puisque, et les statistiques du ministère sont très parlantes de ce point de vue-là, ce sont les hommes qui effectuent le plus des heures supplémentaires. Pour améliorer la rémunération des AED, il faut une augmentation des salaires c'est tout !

Et, puisque pour le ministère les revalorisations des personnels passent avant tout par des indemnités en tout genre, pourquoi ne pas commencer par verser à ces personnels la prime REP+ ? Les personnels AED qui travaillent en éducation prioritaire auraient toute légitimité à prétendre à cette prime et en termes d'égalité de traitement ça serait un signal fort à donner. Pour rappel, les assistantes sociales de l'académie de Créteil ont gagné au tribunal administratif sur cette question- là.

Venons-en à la mobilisation des personnels AESH, le 19 octobre qui a été une réussite et les médias se sont fait largement écho des difficultés de ces collègues qui n'aspirent qu'à remplir leur mission dans des conditions dignes.

Interrogé à leur sujet sur une radio, dans les jours qui ont suivi cette journée, Jean Michel Blanquer a déclaré « je pourrai vous faire rencontrer beaucoup d'AESH qui constatent des améliorations ». On peut toujours voir le verre à moitié plein mais nous avons du mal à partager le satisfécit du ministre car enfin de quelles améliorations parlons- nous ? De la grille indiciaire qui 2 mois après son passage au CTM après s'est trouvée obsolète, des PIAL qui ont morcelé les emplois du temps des AESH et multiplier le nombre d'accompagnant.es par élève ? L'inclusion scolaire est un grand chantier qui mérite des moyens à la hauteur des enjeux.

Pour finir, le budget de l'État a été adopté en 1^{ère} lecture par l'AN. Là encore, nous ne partageons pas le satisfécit du ministre pour qui le budget de l'Éducation nationale a augmenté très fortement. Cette hausse est en trompe l'œil. En effet, la part du budget de l'Éducation dans le PIB, elle, a régressé. Même si l'on peut saluer des créations de postes de CPE par exemple, la suppression, en revanche, de 500 postes dans le secondaire n'est pas acceptable quand on sait que les personnels enseignants subissent des classes surchargées depuis des années. Dans notre secteur, recruter des personnels dans toutes les catégories ne devrait pas être une option. C'est, avant tout, une nécessité