



## **DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT EDUC'ACTION DE L'ACADEMIE DE NICE**

**CSA Académique**

**Rectorat de Nice, le 26 juin 2023**

Mme La Rectrice,

Tout d'abord, nous regrettons qu'il n'y ait pas eu de groupe de travail préalable à ce CSA, puisqu'en l'espèce, ils nous ont toujours permis depuis 5 ans d'avancer dans l'étude et l'élaboration du Bilan Social Académique devenu Rapport Social Unique.

Dans cette déclaration liminaire, avant d'entrer dans le détail du document en séance, nous tenions à développer 4 thématiques.

En premier lieu, nous constatons cette année encore que le nombre de personnels en situation de handicap reste très en dessous des exigences du Code du Travail soit 6%. Nous atteignons en 2021-2022 seulement 3,6% et aucun progrès significatif n'est accompli. Il est vrai, étant donné la faiblesse des moyens déployés pour accompagner nos collègues, en particulier les allègements de service, que c'est sans doute une facilité de gestion. En cette fin d'année, un collègue malentendant me rapporte que le conseil qui lui a été fait pour faciliter sa charge mentale est de passer l'agrégation. Une autre, elle aussi titulaire d'une RQTH, se voit refuser sans justification un mi-temps annualisé alors que son dossier est complet. Un autre, qui souffre de handicap moteur et ne peut accéder à une salle de cours adapté, se voit encourager à se mettre en congé maladie ordinaire...etc. Nous avons souvent reconnu ici le fait que nous étions sous-administrés, des collègues du rectorat nous le disent également. Pour autant, rien ne devrait permettre de tels traitements. Rappelez-vous l'article L4121-2 du Code du Travail, alinéa 4° « adaptez le travail à l'homme ». Les précisions suivantes, bien qu'elles ne nous concernent pas toutes, ne doivent pas vous détourner du sens premier de l'obligation. Mme La Rectrice, c'est en ce sens que nous disions lors de la première F3SCT du 2 mai 2023 que si nous pouvons nous enorgueillir d'éduquer avec succès les enfants à l'inclusion et à la tolérance, il est plus dur et difficile de voir s'appliquer ses principes au monde du travail en particulier eut égard aux situations diverses, toutes singulières des travailleur.ses en situation de handicap. Ce n'est pas qu'un enjeu majeur c'est une obligation de l'employeur.

D'ailleurs concernant les priorités médicales accordées pour le mouvement, nous constatons que les ordres de grandeur au fil des années sont relativement stables. C'est surprenant. Nous voyons donc trois possibilités, soit les demandeurs n'obtiennent pas satisfaction au mouvement, soit vous limitez l'accès aux bonifications. Dernière possibilité, peu probable, il existe une loi d'airain établissant à 5% en moyenne le nombre de personnel participant au mouvement et pouvant justifier d'une bonification médicale. Bref, une des réponses est juste et pour éviter ce genre d'élucubration, vous devez nous communiquer le nombre de demandes, comme nous l'avions déjà demandé l'an dernier.

Dans un second temps, nous souhaitons aborder la formation continue. Dire d'abord qu'il nous tarde de pouvoir analyser les premiers résultats de l'EAFIC que nous avons encouragée depuis le début pour enfin espérer voir s'infléchir la mascarade des Priorités Nationales décidées par le Ministère. Les priorités nationales absorbent 85,7% des efforts de formation pour seulement 72% de taux de présence. Vous nous parliez lors du CSA du 19 juin, à travers le Pacte et la formation hors temps de travail de chasse au gaspi. Vous en avez un sous les yeux : les formations-formatages imposées et non-attractives à l'instar de certaines formations statutaires dans le premier degré et nous visons en particulier ce qui s'articule autour des fondamentaux par exemple le Plan Français et le

Plan Maths. Toujours sur ce point, nous continuons à constater le très faible taux d'accès à la formation pour les personnels de Vie Scolaire en dessous des 15%. Nous avons déjà soulevé ce point l'an dernier, un effort RH particulier est nécessaire pour permettre aux agents de s'absenter pour faire valoir leurs droits à la formation.

Revenons maintenant, comme depuis 5 ans désormais sur la question du temps partiel de droit à 80% dans le premier degré. A l'issue du dernier CTA de l'année scolaire précédente, il y a eu pour la première fois une volonté de l'administration d'accueillir la revendication de la CGT. Or, si nous nous félicitons de cette mise en place à la rentrée 2023 dans le Var, nous ne comprenons toujours pas pourquoi les Alpes-Maritimes ne le font pas. C'est une question d'égalité de droit et il n'est pas entendable de limiter celle-ci à une demi-académie. Madame La Rectrice, si nous acceptons certaines gestions particulières, l'enjeu de l'homogénéisation se pose encore une fois et de manière beaucoup plus aigüe s'agissant d'égalité de traitement.

Quatrième point, les absences de personnel doivent tout particulièrement vous alerter. La proportion d'agent ayant pris au moins un congé pour raison de santé dans l'année augmente de +7,8 points à 47% en 2021-2022 et se situe au-dessus de la moyenne française à 44%. S'il s'agit d'une problématique globale chez les salariés cadres du public et du privé, elle doit particulièrement nous inquiéter parmi les personnels enseignants. Avec 54,1% dans le premier degré (+9,1 points) et 52,3% (+10,1 points) dans le second degré, nous avons ici le reflet clair et net de ce que chacun d'entre nous dans cette assemblée dénonce à longueur de temps : l'épuisement professionnel et ses multiples répercussions. C'est l'occasion pour nous ici d'affirmer une fois encore que la démarche QVT est globalement vaine. Jamais elle n'a autant été à la mode et pourtant jamais nous n'avons autant constaté d'échec. Pourquoi ? Parce qu'au mieux, il s'agit de mesures palliatives et la plupart du temps d'un sujet de discussion stérile ou incantatoire. Parce que les mesures curatives sont coincées dans des enveloppes budgétaires envoyées à l'industrie de l'armement, au SNU, aux exonérations de cotisations patronales et autres plutôt que de recruter des fonctionnaires, de réduire les effectifs par classe, de les rémunérer dignement. Mais, bien entendu, ce n'est pas l'objectif, je l'ai expliqué la semaine passée et je le répète. En conséquence, la sélectivité des concours diminue avec des taux de réussite aux concours externe qui ont doublé pour les CRPE et sont multipliés par 2 voire 3 pour les concours du second degré. A côté de cela, nous avons des moyens de remplacement en régression dans le premier degré (16% de remplaçant seulement) et des ressources bien loin de compenser les besoins dans le second degré (besoin de 582 personnes et 350 disponibles incluant Maitres Auxiliaires et CDI). Première solution, vous faites appel à des contractuels. Celles et ceux qui dans le premier degré n'étaient pas « au niveau » selon le jury l'an dernier d'être appelés sur une liste complémentaire du CRPE, se sont retrouvés devant élèves finalement. Les job dating, même pas digne d'un match Tinder, continuent. Depuis 2019, le nombre d'enseignants contractuels s'est accru de 40,5%. Seconde solution, le PACTE, charge de travail supplémentaire mal rémunérée est censé venir répondre à cette problématique de l'absentéisme poussé par des conditions de travail pathogènes. Ce que vous érigez en logique est une insulte à notre intelligence, comme à la vôtre d'ailleurs.

Nos derniers propos sur le Rapport Social Unique porteront sur le chapitre 10 « la discipline ». Nous nous félicitons d'avoir insisté il y a 5 ans pour le voir apparaître. Aujourd'hui, nous pouvons commencer à analyser les données et dire notre inquiétude quant à l'augmentation des sanctions du premier groupe quasiment multipliées par 3 en 3 ans. C'est significatif. Ces sanctions ont le caractère de réprimande, bien que privatives d'aucun avantage, il n'en demeure pas moins que la force symbolique porte atteinte aux agents. Que se passe-t-il ? Quels sont les motifs ? Est-ce justifié ? Sans plus de détail porté à notre connaissance, qui plus est parce qu'elles peuvent échapper au contrôle des commissions paritaires, cela questionne sur l'usage du pouvoir disciplinaire des chefs d'établissement, y compris lorsque les situations sont conflictuelles. Cela questionne aussi sur le contrôle exercé par le Rectorat sur ces décisions. D'ailleurs, nous nous étonnons de la disparition du RSU des éléments de contentieux avec le Rectorat.

Enfin, je me permets en conclusion de vous rappeler les deux questions diverses posée par la CGT. Les deux pourraient d'ailleurs faire l'objet d'approfondissement du RSU. La première est la suivante :

*Avez-vous lancé une opération de contrôle du niveau de diplôme des AED ? Dans le cas où ceux-ci ne sont pas détenteurs du baccalauréat, quel accompagnement proposez-vous ?*

La seconde pourra également être portée au débit de l'analyse de la catastrophique réforme du Lycée et du Baccalauréat.

*Pouvez-vous nous donner les chiffres du nombre d'heures de cours perdues (à défaut de l'absence d'enseignants devant élèves) en LGT sur la période Mars-Mai 2023 ? Pouvez-vous nous donner une comparaison sur la même période Mars-Mai 2019 ?*

**Olivier GERARD**  
*Secrétaire Général Académique de la CGT Educ'Action*