



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

Comité Technique Académique

Nice, le mercredi 29 mai 2019

En ne s'attardant pas sur quelques nuances, puisque je ne suis pas là pour donner un cours de Ressources Humaines, nous pourrions retenir en simplifiant qu'il y a deux façons de considérer le rôle des Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Dans le premier cas de figure, leur rôle serait de créer une dynamique qui favorise le dialogue au sein de l'organisation. Vos intérêts de gestion s'éloignant parfois, et malheureusement de plus en plus souvent, de ceux des personnels, les instances auraient cette vertu d'installer un dialogue transparent et sincère, un dialogue de confiance qui pourrait concourir à l'instauration d'un climat social favorable. Dans ce cas, vous prendriez en haute considération et à tout moment, l'éclairage que nous sommes capable de vous apporter sur toutes les problématiques nous concernant. Dans cette optique, vous auriez compris que nous siégeons dans l'intérêt de nos collègues et aussi dans l'intérêt du service public. Vous auriez compris également, dans votre intérêt, que pour une bonne organisation en matière de gestion sociale nous avons -au moins- l'expertise de terrain qui peut parfois vous faire défaut. Vous avez relevé l'usage du conditionnel et comprenez bien, aujourd'hui, le sens de ce que la CGT souhaite vous dire.

En effet, pour prendre l'exemple qui nous réunit ce jour, vous présentez les symptômes de cette autre conception des IRP, celle qui consiste à penser que vous devez vous dispenser de nous parce que nous ne serions là que pour vous gêner où que pour le décor où que pour justifier notre existence. Oui, nous dénonçons que pour la tenue de ce Comité Technique Académique les convocations et les documents (quelques 250 pages) n'aient été reçus que 7 jours avant la tenue de la réunion. Premièrement, c'est incorrect vis à vis des élu.e.s qui siègent : quel travail, de terrain justement, pouvons-nous décemment faire en si peu de temps ? Deuxièmement, c'est hors délais puisque le règlement intérieur stipule 8 jours. Mais cela n'a malgré tout que peu d'importance pour vous et pour ceux au-dessus de vous : vous tendez votre calendrier et le nôtre par la même occasion pour ne nous laisser que le choix de tolérer les entorses que vous faites aux règles communes.

Cette idée de se passer des représentants des personnels est bien en vogue. Nous reconnaissons bien là la marque du gouvernement et des précédents, c'est d'ailleurs l'idée phare de la loi Rebsamen de 2015, des lois anti-travailleurs du ministre puis du président Macron et puis aujourd'hui dans la Fonction Publique avec la loi Dussopt.

Outre aujourd'hui, je vais prendre deux autres exemples de ce qu'il se passe ici. L'exemple le plus récent concerne la promotion hors-classe des certifiés 2018. En effet l'an dernier, les décisions budgétaires se faisant attendre, le nombre de promus n'étant pas connu, la CAPA hors classe des certifiés avaient convenu d'une liste complémentaire de promouvables. L'administration agissant seule dans l'été avait donc promu 4 collègues supplémentaires. Le problème c'est qu'elle a promu les 4 derniers de la liste plutôt que les 4 premiers. Ce sont les élu.e.s paritaires qui ont relevé cette erreur, 10 mois plus tard, en étudiant les documents préparatoires à la CAPA 2019. L'administration, sur notre interpellation, a donc rétabli les 4 premiers dans leurs droits et maintenu la promotion des 4 de l'été dernier. Certes, c'est une heureuse « erreur de la banque en leur faveur ».

Mais cela rappelle surtout l'importance du paritarisme et des commissaires paritaires pour les collègues et leur carrière. Cet épisode résonne d'autant plus fort qu'il montre les limites de l'administration lorsqu'elle veut gérer seule, gérer automatiquement les carrières, comme le prévoit la loi Dussopt. J'ajouterai qu'il y a plus à craindre que les limites de gestion. Cette loi c'est l'avènement de la gestion arbitraire des carrières, j'y reviendrai en conclusion.

Le second exemple concerne les Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail. Bien loin de nos revendications d'un CHSCT par établissement scolaire et par circonscription, nous ne nous serons contentés dans l'Education Nationale, avant qu'ils ne disparaissent eux-aussi, que de CHSCT éloignés et distants du travail, du quotidien des personnels. Pire encore, leurs fonctionnements souvent ultra-corseté n'aura jamais été satisfaisant avec une espèce de carcan imposée par l'administration pour les empêcher de prendre leur pleine mesure. Cet exemple me permet d'ailleurs de revenir à ce que je disais plus avant : il est bien vain de s'alarmer ou de se lamenter de l'état de santé des personnels dans des bilans sociaux ou enquêtes MGEN sans se poser les bonnes questions : quelles en sont les causes ? Quelles solutions apporte-t-on ? Il s'agit des prérogatives de vrais CHSCT qui fonctionnent. Premièrement, ils doivent pouvoir enquêter autant que possible quitte à retourner deux fois la même année dans un établissement. Chez nous, le CHSCT c'est comme l'imposition des mains pour un télévangéliste : lorsqu'il passe dans un établissement, il le guérit. Deuxièmement, le CHSCT est là pour co-construire et proposer des solutions, il doit aussi pouvoir obliger les propriétaires des locaux car comme dirait le télévangéliste « *oh seigneur !* » c'est souvent particulièrement lamentable de ce point de vue.

Pour en revenir, strictement à l'ordre du jour, et en dépit des conditions dans lesquelles vous nous placez pour statuer, nous avons plusieurs remarques.

En premier lieu, nous notons l'ironique juxtaposition à l'ordre du jour du PAF (qui de l'avis général de nos collègues ne cesse jamais de s'appauvrir) et de l'entrée en vigueur du Compte Personnel de Formation (CPF). Avec le CPF, il s'agit en effet de faire entrer dans nos carrières *la « loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel »*. Vous remarquerez au passage que toutes les mauvaises lois qu'on nous invente sont baptisées à contre-emploi. Tiens, c'est comme pour l'école de la confiance ! Pourquoi le CPF est-il une menace ? Entre autres parce que si le-la salarié-e souhaitant évoluer ou se reconverter pense pouvoir mobiliser son compte personnel de formation ou bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle, son choix sera en réalité toujours limité aux besoins immédiats de l'organisation. L'Éducation nationale elle-même a fortement borné la mobilisation du CPF par rapport au DIF (droit individuel à formation) dont elle avait aussi restreint l'usage par rapport au reste de la Fonction publique. Sachant que le prix qu'une heure de formation varie entre 20 et 50 €, vous proposez une prise en charge de 25€ et un plafond de 1500 €. Cela signifie que les collègues seront contraints de mettre la main à la poche pour compléter leur CPF... pour pouvoir se former. Qu'en est-il également de la prise en charge des frais de déplacement, de restauration ou d'hébergement ? Rien. Finalement, les seules formations financées seront celle qui relèvent de l'adaptation au poste de travail alors qu'avant cela elles relevaient de la stricte obligation de l'employeur. J'oubliais : vous prévoyez de faire un effort pour financer la réorientation professionnelle vers le privé. La encore on est bien dans l'air du temps : préparer la saignée annoncée dans la Fonction Publique. Où sont la liberté et le choix de pouvoir mener un projet personnel ? Cette vision utilitariste à court terme empêchera toute innovation, toute possibilité de se réinventer. Et puis ce n'est pas tout, puisque le Sénat a largement ouvert la porte, dans l'article 14bis de la loi Blanquer, à la formation hors temps de travail : pendant les vacances scolaires. C'est une régression

bien assise sur cette idée largement répandue : les enseignants ne travaillent pas assez. On ne rappellera jamais trop ces chiffres : un enseignant travaille en moyenne plus de 44h hebdomadaires dans le premier degré et plus 41h dans le second.

En second lieu, concernant les moyens de vie scolaire nous remarquons leur fort ralentissement sur les 3 années écoulées alors que dans le même temps l'administration, via la loi Blanquer, pourra utiliser les assistants d'éducation (AED) comme moyen d'enseignement. Je vous rassure, peut-être, nous n'avons pas choisi de revenir en longueur sur la loi Blanquer. Pourtant, la tentation est grande. Il faut bien reconnaître qu'après 2 mois sans se réunir, nous pourrions dérouler aussi longtemps qu'un Président en campagne dans un Grand Débat. La question derrière les moyens de vie scolaire est toujours la même : comment assurer les missions ? Nous ne voulons pas de camera, pas de reconnaissance faciale CISCO offerte par la région, nous voulons des AED en nombre nécessaire. Nous ajouterons au passage que nous voulons pour eux un vrai statut payé dignement.

Je terminerai par un message de soutien aux collègues qui, partout en France, sont opprimés par anticipation de l'article 1 de la future loi pour une école de la confiance. Qui sont opprimés par leur hiérarchie, frappés et emprisonnés par la Police comme à Toulouse ou à Nice ces dernières semaines. Outre le fait que la liberté d'expression et de manifester soit allégrement bafouée, on peut aussi par anticipation, penser que nous ne sommes qu'au début d'une répression qui prendra tout son sens quand les législateurs *En Marche !* en auront terminé de l'indépendance des Fonctionnaires, de ce socle progressiste que constitue notre statut hérité de la Libération. Je ne vous ferai pas l'offense de vous rappeler les raisons pour lesquelles le Conseil National de la Résistance en avait décidé ainsi.

Enfin, La CGT Educ'Action poursuit son engagement pour l'abrogation des réformes à commencer par la loi à l'Orientation et à la réussite des étudiants de mars 2018 et qui s'est poursuivie avec les réformes du lycée, du baccalauréat et la loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* », confiant l'information sur l'orientation scolaire aux Régions. Aussi, nous réaffirmons notre opposition à la réforme de la voie professionnelle qui diminue les horaires des enseignements généraux. Il semble que pour ce gouvernement, la culture est accessoire pour les filles et les fils des derniers des prolétaires.

Olivier GERARD et Laure GUERARD-BOUSHOR