



Circulaire

« **Commission administrative nationale
des 23 et 24 mars 2021** »

Motion adoptée par la CA nationale

Un an de crise sanitaire... Et un gouvernement qui maintient son refus de renforcer les services publics et de reconnaître le travail et l'engagement quotidien de leurs personnels ! La solidarité et l'action syndicale pour modifier la situation !..... 1

Dénis et errements.....1

Des propos ministériels nauséabonds et sans rapport avec les urgences sanitaire et sociale.....2

Reconnaître les personnels par la mise en œuvre du droit à une carrière digne et requalifiée !.....3

Des carrières à revaloriser !.....4

En finir avec la précarité et le l'inégalité de traitement dont sont victimes nos collègues contractuels.....4

Dans nos secteurs, défendre nos métiers.....4

Dans les bibliothèques et l'enseignement supérieur.....4

Dans l'éducation nationale.....5

Non au projet de loi 4D et à son article 32 !.....6

Un an de crise sanitaire...

**Et un gouvernement qui maintient son refus de renforcer les services publics
et de reconnaître le travail et l'engagement quotidien de leurs personnels !**

**La solidarité et l'action syndicale
pour modifier la situation !**

Dénis et errements

En janvier dernier, nous constatons le caractère erratique de la politique menée par le gouvernement pour faire face à la crise sanitaire. La troisième vague épidémique, pourtant prévisible et annoncée, connaît une aggravation à l'heure où notre instance nationale se réunit en ce mois de mars. Au-delà de l'espoir collectif que celle-ci ne débouche pas sur un désastre de santé publique, la situation impose que toutes les mesures de protection et d'application des gestes barrières soient garantis aussi bien pour les usagers que pour les personnels de nos services publics d'éducation, d'enseignement supérieur et de recherche et de culture.

Et ceci nécessite que les conditions d'exercice du travail des personnels soient garanties quelles qu'en soient les modalités, en présentiel comme en distanciel.

Parmi les nouveaux avatars du déni dans lequel le gouvernement s'enferme – dès qu'il s'agit de passer aux actes - citons en deux.

L'ambition maintenue de garder écoles et établissements scolaires ouverts n'est assortie d'aucune mesure à la hauteur de l'enjeu. Les annonces sur la vaccination des personnels sont loin de répondre à l'urgence qu'impose la circulation accrue du coronavirus. De même, les moyens de remplacement ou de suppléance des personnels malades ou mis à l'isolement sont notoirement insuffisants pour répondre aux nécessités de continuité du service public.

Si les modalités d'organisation de la scolarité en effectifs allégés figurent bien dans les propos ministériels, elles sont décidément bien lentes à être mises en œuvre alors qu'il aurait fallu les rendre possibles au moins depuis le début de l'année scolaire et universitaire.

Deuxième illustration de ce déni, l'attitude politique de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour réussir l'organisation du retour des étudiant-es en présentiel dans des conditions sanitaires respectueuses des enjeux de santé publique. C'est pourtant un enjeu majeur pour combattre la souffrance de l'isolement exprimée largement.

Le SNASUB-FSU rappelle solennellement, dans ce contexte, que son expression et ses revendications doivent être entendus par les directions, en matière de conditions d'hygiène et de sécurité au travail et de reconnaissance de l'investissement professionnel des personnels dans ce contexte.

Ceci nécessite, par exemple, que tous les surcoûts engendrés par le travail à distance ou le télétravail puissent être compensés financièrement. Cela appelle aussi qu'une attention puisse être portée à toutes les situations de souffrance dans l'activité de travail perturbée par la crise sanitaire, que la fatigue des personnels soit prise en compte, et que des réponses adaptées soient envisagées pour chacune d'entre elles.

De ce point de vue, la mise en œuvre de la loi dite « de transformation de la fonction publique » (la perte de compétence des CAP notamment) et de sa logique managériale fait déjà sentir ses premiers effets en termes de reculs des droits des personnels à être représentés et surtout entendus dans leurs expressions collectives et revendicatives.

Des propos ministériels nauséabonds et sans rapport avec les urgences sanitaire et sociale

Les ministres de l'éducation nationale d'une part et de l'enseignement supérieur et la recherche d'autre part, ont choisi d'engager des polémiques en affublant tel ou tel courant de la recherche universitaire ou même l'université de pseudo-concepts indigents et sans fondements réels « d'islamo-gauchisme »¹... La relativisation ou la remise en cause dans les discours ministériels du principe fondamental de liberté académique est inacceptable et contraire au fondement de l'université en France.

Dernièrement, l'UNEF fait l'objet d'une campagne de dénigrement d'une rare violence. Des parlementaires ont même scandaleusement demandé la dissolution de cette organisation. C'est inacceptable ! Si des expressions politiques de certains responsables ou élu-es peuvent parfois servir à détourner l'attention médiatique des vraies questions, il reste que, par-delà les avis des uns et des autres sur telle ou telle modalité de réunion, elles ont pour trait commun de révéler que les libertés de réunion ou d'association font l'objet d'une remise en cause dans le débat public. Pour le SNASUB-FSU, ces orientations politiques de fond et ces pratiques politiciennes sont résolument à dénoncer et à combattre pied à pied. Le SNASUB-FSU s'inscrit dans les prises de positions intersyndicales de soutien et de solidarité à l'UNEF et relaie celles-ci, notamment dans les universités où il intervient.

¹Voir le communiqué du SNASUB-FSU : <https://snasub.fsu.fr/madame-la-ministre-ce-qui-gangrene-les-universites-cest-lausterite-budgetaire-et-ses-consequences-desastreuses/>

Reconnaître les personnels par la mise en œuvre du droit à une carrière digne et requalifiée !

Depuis des années, le SNASUB-FSU porte la nécessité de la revalorisation des carrières et de la reconnaissance du travail effectivement réalisé par les personnels par un plan de requalification massive des emplois de C vers B et de B vers A couplé à la promotion concomitante d'un grand nombre de collègues. Cela implique de mobiliser toutes les voies de promotion de corps, liste d'aptitude et concours internes pour y parvenir.

Si des premiers signaux sont envoyés pour indiquer que des avancées sont possibles, comme l'augmentation des volumes de recrutement en catégorie A par exemple dans la filière administrative ou comme l'attribution de crédits dans l'enseignement supérieur pour requalifier des emplois, ceux-ci doivent être complétés par des politiques de promotions permettant de reconnaître les fonctions réellement exercées par nos collègues. En outre, le SNASUB-FSU s'opposera à toute diminution du volume global des emplois dans nos métiers et filières au prétexte de financer des mesures de requalification. Au contraire, il faut créer en nombre suffisant des emplois en B et en A pour, dans le même temps, améliorer les conditions de travail.

Partout, à tous les niveaux, ministériels, académique et dans les établissements d'enseignement supérieur, le SNASUB-FSU est mobilisé pour défendre une requalification des emplois de toutes les filières de son champ de syndicalisation qui soit combinée avec une politique ambitieuse de promotions, transparentes et fondée sur l'égalité de traitement.

Le SNASUB-FSU s'oppose au choix des directions d'adjoindre aux services de gestion des supplétifs administratifs appelés « collège d'experts ». Pour le ministère et certaines académies, il s'agit de trouver un artifice pour « légitimer » les décisions qu'elles prendront ou les propositions qu'elles feront quant aux promotions.

D'un côté, le gouvernement et sa majorité politique ont privé les personnels d'un droit : celui d'être représentés en CAP par leurs élu-es pour contrôler l'élaboration des actes individuels relatifs à leurs carrières, veiller notamment au respect du principe d'égalité de traitement et pour que leurs situations individuelles y soient défendues le cas échéant. De l'autre côté et par voie de conséquence, la DGRH envisage une véritable « usine à gaz » pour légitimer son approche managériale de la gestion des promotions. Pas question donc d'y apporter une quelconque caution syndicale !

Pour le SNASUB-FSU, si la DRGH ou les directions académiques veulent développer une approche transparente et légitimée, elles doivent réunir en groupe de travail les élu-es des personnels ou des représentant-es désigné.es par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité. Le SNASUB-FSU rappelle son mandat d'abrogation de la loi dite de transformation de la fonction publique et le rétablissement des compétences des commissions paritaires.

Des carrières à revaloriser !

Pour le SNASUB-FSU, il est aussi urgent de poursuivre la revalorisation des grilles des carrières de nos métiers entamée lors du précédent quinquennat. Immédiatement et sans délai, il faut dégeler et revaloriser la valeur du point d'indice pour rattraper le pouvoir d'achat perdu.

Le pied de grille de la catégorie C est de nouveau submergé par les hausses régulières du SMIC. La ministre de la fonction publique a annoncé une attribution de 1 ou 2 points sur les premiers échelons des premiers grades. Outre l'insuffisance de la mesure, le SNASUB-FSU considère que ce n'est pas une politique de saupoudrage qui répondrait à la situation mais bien une politique de poursuite de la revalorisation des

grilles. C'est bien une négociation d'ensemble qu'il faut rouvrir. Il rappelle sa revendication qu'aucune rémunération ne soit inférieure à 1 750 euros nets.

Pour gagner cette revalorisation des carrières, le SNASUB-FSU poursuit son engagement dans les mobilisations unitaires afin de gagner l'ouverture d'une négociation débouchant sur une vraie revalorisation des carrières et des salaires. Il appelle à participer dans cette optique à la journée d'action du 6 avril prochain.

En finir avec la précarité et le l'inégalité de traitement dont sont victimes nos collègues contractuels

Le SNASUB-FSU constate que dans bien des secteurs, des employeurs publics recourent aux contractuels pour sous-rémunérer des collègues pour faire le même travail que les personnels titulaires. C'est inacceptable. Le SNASUB-FSU réaffirme ses mandats : gagner un plan de titularisation et, dans l'attente, faire respecter le principe d'égalité en alignant les rémunérations de ces collègues sur le premier grade de la catégorie de l'emploi pourvu par recours au contrat. Cela doit permettre aux collègues contractuels de percevoir une rémunération équivalente à celles des titulaires, indemnités comprises. Et d'accéder immédiatement à l'action sociale. Il rappelle ses mandats adoptés au congrès de Blainville en mai 2018.

La journée d'action du 6 avril doit aussi être l'occasion d'exprimer cette exigence revendicative.

Dans nos secteurs, défendre nos métiers

Dans les bibliothèques et l'enseignement supérieur

Dans le supérieur, la manière de traiter la crise sanitaire diffère sensiblement d'un établissement à l'autre. Et les collègues ont aussi un rapport au télétravail et au risque sanitaire très différent. Cela rend notre action parfois complexe. Mais les collègues souffrent bien sûr dans cette situation. Les étudiant-es aussi sont en souffrance, pour beaucoup en isolement, pour beaucoup en décrochage.

Dans le cadre des discussions sur les promotions des personnels, l'application de la loi de transformation de la fonction publique (que nous avons largement combattue) prend des formes très différentes. Partout où nous le pouvons saisissons-nous de l'occasion pour faire avancer des barèmes là où ils n'existaient pas. Les conditions pour pouvoir participer aux processus (groupe de travail) sont de trois ordres :

le groupe de travail ne doit pas se contenter d'un simple avis mais doit être chargé de proposer un classement ;

sa méthode de travail doit être connue (grilles de lectures voire barème) ;

il doit être paritaire, les élu.es du personnel étant soit issu.es de la CPE ou du CT, soit nommé.es par les syndicats. En revanche, il serait problématique que chacun.e candidate individuellement et soit retenu.e au bon vouloir de la direction d'établissement.

Il n'en reste pas moins que la perte réglementaire des compétences par les CPE va créer des situations hétérogènes sur les campus, source d'inégalité de traitement pour les collègues.

La commission bibliothèques et enseignement supérieur de notre CAN a largement débattu du harcèlement et des violences au travail. Notre milieu professionnel n'est bien sûr pas exempt des maux de notre société. Nous souhaitons prolonger ce temps d'échange et de partage lors de notre prochaine commission sur l'aspect plus spécifique des violences sexuelles dans notre milieu, avant de le partager avec l'ensemble du syndicat. D'ores et déjà, le besoin de formation spécifique sur ces questions par des intervenant.es spécialisé.es est identifié, pour permettre de mieux armer les équipes militantes pour faire

face à ces situations, de l'écoute à la maîtrise des éléments juridiques de caractérisation et de procédure... ainsi que d'effectuer un travail réflexif sur le sujet.

Alors qu'un rapport parlementaire estime qu'un.e étudiant.e sur six aurait abandonné ses études depuis le début de la crise sanitaire ; alors que la LPR, brutalement imposée par la ministre, va aggraver les maux de l'enseignement supérieur, il n'est que temps d'attribuer aux universités et aux CROUS les moyens et les postes d'enseignant.es et d'enseignant.es/chercheur.es, de personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) nécessaires pour remplir leurs missions et éviter le sacrifice d'une génération d'étudiant-es sur l'autel de l'austérité budgétaire.

Dans l'éducation nationale

En contrepartie des perspectives de requalification que le ministère de l'éducation nationale annonce, celui-ci prévoit d'engager des transformations ou des redéfinitions des métiers, notamment en ce qui concerne les fonctions dites « ressources humaines ». Pour le SNASUB-FSU, ces redéfinitions doivent surtout se concentrer sur les enjeux de reconnaissance du travail réellement fait par les personnels en le rendant visible et stopper la logique de déqualification à l'œuvre.

Dans les services, la mise en œuvre de la réforme territoriale aboutit à des logiques de réorganisation de services soit au niveau des services régionaux soit au niveau des services interacadémiques ou mutualisés qui sont de nature à brouiller les lignes hiérarchiques, à déstabiliser les personnels dans l'exercice de leurs missions et à désorganiser la réalisation de leurs missions. De plus, la répartition des emplois et des moyens mis à disposition de ces services n'est pas toujours transparente. Le SNASUB-FSU agit à tous les niveaux pour ne pas laisser s'instaurer des désorganisations supplémentaires et défendre les conditions et le sens du travail des collègues.

Non au projet de loi 4D et à son article 32 !

Le projet gouvernemental de conférer aux collectivités territoriales un pouvoir d'instruction sur les adjoint.es-gestionnaires a été unanimement rejeté au CTMEN et au CSE. C'est un premier pas important pour défaire le gouvernement sur ce projet.

Le SNASUB-FSU poursuit la bataille contre l'article 32 du projet de loi 4D en déclinant le plan d'action et de mobilisation suivant :

la multiplication des prises de positions contre ce projet dans les CTA, CA des EPLE, CAEN, CDEN à l'instar des vœux et déclarations exprimés au CTMEN et au CSE ;

un courrier de notre FSU, première fédération de l'éducation nationale, adressé au Premier ministre lui exprimant notre refus (et arguments) de l'article 32 ;

des interpellations, demandes d'audience, partout sur le territoire, des parlementaires concernés par l'examen du projet de loi et de son article 32 et l'adresse au niveau national avec l'appui de la FSU aux groupes parlementaires d'un argumentaire précis et appliqué une fois le projet de loi présenté en Conseil des ministres ;

proposer, autour des personnels concerné.es, une initiative syndicale unitaire : pourquoi pas une journée unitaire de grève du type « journée administration morte ! » ; qui pourrait être élargie aux problématiques de revalorisation salariale et indemnitaire, d'emplois, de requalification et de promotions et donc être commune à l'ensemble de nos personnels de l'enseignement scolaire ?

Pour le SNASUB-FSU, au lieu de créer les conditions d'une « schizophrénie » administrative et d'une situation d'injonction paradoxale permanente, c'est bien l'accès de tout.es les adjoint.es-gestionnaires à la

catégorie A et l'égalité indemnitaire logés-non logés qu'il faut mettre concrètement en œuvre, comme premiers éléments d'une indispensable reconnaissance professionnelle.