



## Déclaration préalable pour le CSA du 18 décembre 2023

### Précarité dans l'EN

Alors que nous nous réunissons aujourd'hui, une communauté éducative se mobilise pour soutenir un AED à qui le Rectorat refuse le passage en CDI. Nous parlons d'un AED en poste au collège Paul Dardé à Lodève, arrivé au terme de 6 ans de CDD, et demandeur d'un passage en CDI. Ce collègue semble être un atout dans la communauté éducative de ce collège : impliqué dans le dispositif pHARe de lutte contre le harcèlement, connu et reconnu des familles, des élèves, de l'équipe pédagogique, apprécié par tous·tes. Ce n'est visiblement pas assez pour le Rectorat de l'académie de Montpellier qui a refusé sa demande de CDI, aux motifs d'un trop grand nombre de CDI dans la vie scolaire de ce collège (4 sur 9), et également d'une priorité aux étudiant·es.

Outre que ces critères n'existent pas dans le décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation, modifié par le décret n°2022-1140 du 9 août 2022, l'administration a déjà été questionnée à plusieurs reprises, par plusieurs organisations syndicales de cette instance sur ces critères supplémentaires qui font de l'académie l'une des plus réticentes de France à la CDIsation des AED. Lors du CSA de mai 2023, vous nous répondiez que le Rectorat souhaitait des vies scolaires variées, et de la place pour des étudiant·es boursier·es. Vous avez ensuite reconnu que le texte ministériel ne présente aucun discriminant, alors que l'académie retient 2 critères de besoin (priorité et besoin de service). Et enfin, vous avez conclu en disant votre capacité d'adaptation si la demande de CDIsation de l'AED était soutenue par le chef d'établissement, tout en tenant compte de l'intérêt général de l'académie au-delà de l'intérêt de l'établissement.

Il se trouve que la situation au collège Paul Dardé correspond aux trois modérations soulevées par l'administration :

→ Il n'y a pas d'étudiant·e boursier·e lésé·e par cette demande, car personne n'a candidaté sur le poste, pas même un·e étudiant·e, encore moins boursier·e

→ Le collège présente les mêmes besoins en quotité de service, et la CDIsation n'impactera pas cette quotité

→ La demande de l'AED est soutenue explicitement par le chef d'établissement, mais aussi par les parents d'élèves qui veulent conserver un personnel expérimenté et apprécié. Cela va certes dans l'intérêt de l'établissement, mais aussi dans celui de l'académie qui pourra enrichir sa démarche active de lutte contre le harcèlement en pérennisant un personnel expérimenté, formé, impliqué et apprécié.

**C'est pourquoi SUD éducation soutient la mobilisation de la communauté éducative, et vous demande d'accéder à la CDIsation de M. Hicham Bouharra, qui répond à toutes les exigences. Nous serons présents au rassemblement médiatisé organisé ce soir à 17h15 à l'entrée du collège.**

Toujours sur le sujet des AED, SUD éducation souhaite aborder le traitement inique que le Rectorat fait à 5

AED CDIsés-es ce mois-ci. À l'approche des fêtes de fin d'années, ces 5 personnels ne percevront pas l'intégralité de leur traitement ! L'administration leur a annoncé procéder au versement d'un acompte de 80% de leur traitement. Nous exigeons maintenant des explications que nous avons demandé depuis plus d'un mois : comment le Rectorat qui a demandé les pièces nécessaires à l'établissement des payes **dès le mois de juillet** est incapable de verser l'intégralité de leur traitement à 5 personnels ? SUD éducation dénonce avec force un véritable scandale à la veille des fêtes de fin d'années, cette incurie a des conséquences sur l'équilibre des foyers des personnels !

SUD éducation attire aussi votre attention sur le courrier, resté sans réponse, que nous vous avons adressé concernant le non versement de la part modulable de l'indemnité REP+ aux AESH et AED de l'académie. Le Rectorat a fait la moitié du chemin en versant leur dû aux personnels payés par les lycées mutualisateurs, maintenant il faut faire la deuxième moitié en versant leur dû aux AESH et AED en CDI ! Les personnels qui sont de loin les moins bien payés de toute la profession en ont assez d'attendre que leur maigre dû leur soit versé !

Puisque nous abordons des questions de gestion, nous nous élevons dans cette instance contre l'indigence des moyens mis en œuvre pour le bon fonctionnement du service du SIG 66 : force est de constater que le service a été sous-calibré dans ses effectifs, en particulier pour une année de mise en place. De nombreuses collègues AESH payent les manquements de l'administration en termes de moyens humains du SIG 66. En effet, il y a des retards de traitement notamment pour les attestations en cas d'arrêt maladie puisque le prestataire de sécurité sociale demande des attestations qui n'arrivent pas ou tardivement. Certains dossiers urgents ne trouvent pas réponse à moins de solliciter un intermédiaire qui ne traitera que des urgences. Nous sommes plus qu'inquiets des conditions de travail des personnels du service, notamment avec le plan de passage progressif dans la gestion du SIG 66 des AESH "hors titre 2". Manifestement l'administration a sous-calibré le service, et par là même manque à ses obligations en matière de santé et sécurité au travail ! **Enfin une visite de la F3SCT ne serait peut-être pas inutile sur les lieux avant que les agent-es ne commencent à tomber comme des mouches en arrêt de travail par épuisement !**

### **Revalorisation des salaires et traitements**

Le ministère communique à grand-peine sur le PACTE, mais la réalité traduit un très faible engagement des professeur-es dans ce dispositif inégalitaire et chronophage : à peine 10% des unités auraient été distribuées... C'est un échec cuisant pour ce gouvernement, les enseignant-es n'ont pas été dupes de ce pacte faustien qui repose uniquement sur une accentuation de la dégradation de leurs conditions de travail pour des gains plus que limités. Ce dispositif ne fait en outre que creuser les inégalités pour les personnels en situation de handicap et les femmes. Plutôt que du saupoudrage dont le ministre a reconnu devant la représentation de la nation qu'il ne s'agissait pas d'un dispositif pour tous·tes et qu'il n'était pas réellement une revalorisation des salaires, il y a urgence à entendre les revendications des agent-es concernant les nécessaires revalorisation indiciaires des traitements ! SUD éducation revendique une augmentation générale des salaires de 85 points immédiatement, une indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation.

### **Sur le versant administratif**

Nous vous avons questionné lors de la dernière instance sur la mise en place du dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique, sans réponse à ce jour. SUD éducation renouvelle donc sa demande d'information sur ce point : quelle sera l'organisation académique et la déclinaison départementale de ce dispositif prévu par l'arrêté du 31 juillet 2023 ? Quel rôle pour Mme Catala, notre référente ? Quelle formation pour les membres de ce dispositif, et quelle communication auprès des personnels ?

De la même manière, nous vous avons questionné sur l'allongement des carrières à cause de la réforme des retraites, et de l'aménagement indispensable des fins de carrière par l'administration. Sans réponse non plus. La parution de la circulaire relative à la mise en œuvre de la retraite progressive nous interroge sur la réalité de son utilisation : comment solliciter ce dispositif qui dépend de l'accès au temps partiel, quand l'administration les refuse massivement pour cause de manque criant de personnel ? Et quelles sont les autres mesures prévues par le Rectorat pour aménager enfin les fins de carrière autrement que par des placardisations et quelques reclassements ?

Comme la dernière fois, la convocation pour l'instance qui nous réunit comporte encore une mention illégale. Nous l'avons déjà signalé lors de la précédente instance, et vous avez admis qu'il s'agit d'une habitude héritée du cadre réglementaire correspondant aux anciennes instances, habitude à modifier. Je lis : "En cas d'absence de quorum, le Comité Social d'Administration se réunira le mercredi 20 décembre 2023 à 9h."

Nous avons déjà signalé que convoquer une instance de repli deux jours après, c'est tout sauf réglementaire. Cela ne respecte ni l'article 6 du règlement intérieur de cette instance, que nous avons pris le temps d'élaborer collectivement, ni l'article 89 du décret 2020-1427. Deux jours après, ce n'est pas huit jours après ! L'article 89 évoque un délai incompressible de huit jours pour de bonnes raisons, comme l'organisation personnelle et professionnelle des représentant·es des personnels. Si certain·es sont empêché·es d'être présent·es en CSA, iels peuvent peut-être se rendre disponibles une semaine plus tard...

Merci de le prendre en compte une bonne fois pour toutes.

Enfin, nous avons aussi soulevé les deux sujets importants du dispositif ASA (avancement spécifique à l'ancienneté) et de la carte de l'éducation prioritaire. Les établissements bénéficiant de l'ASA ont été listés en 2001, et ne comprenaient que du second degré. Il est plus que temps de revoir cette liste pour que les personnels du premier degré puissent bénéficier de l'ASA, et que la liste soit également revue pour les établissements du second degré, certains sont définitivement fermés et d'autres pourtant en zones éligible à l'ASA n'y sont pas. Pouvez-vous nous dire où en est cette démarche de mise à jour ?

Pour la carte de l'éducation prioritaire, vous aurez certainement remarqué la mobilisation de la communauté éducative d'Agde, dont les écoles, collèges et lycée étaient massivement en grève le 30 novembre. Enseignant·es et parents se sont mobilisés, et SUD éducation a relayé leur demande de classement en éducation prioritaire (qui ne date pas d'aujourd'hui) à vos services. Sans réponse, comme d'habitude.

Attention, il n'y a pas que les personnels que vous vous mettez à dos avec votre conception du dialogue social à l'unilatérale...