

Audience du jeudi 19 avril au rectorat de Reims
SNES FSU CGT Educ'action Sud Education Champagne Ardenne

Prise de parole FSU

Aujourd'hui encore, c'est une action intersyndicale sur un thème qui nous tient à cœur : la défense de la Fonction Publique .

Il est important de parler du service public d'Education, de certains éléments liés aux craintes concernant l'évolution de la Fonction Publique d'Etat.

Audience rectrice- CIO le matin : nous n'y revenons pas.

On se pose la question de la privatisation des biens publics, il y a des politiques locales inégalitaires, des inégalités sur le territoire.

Les fermetures de postes dans l'académie, la baisse de qualité des conditions de travail.

Les camarades voulaient aussi ajouter la question des personnels précaires.

Thème « précaires de l'éducation nationale »

Prise de parole Sud Education

Plaçons nous dans le contexte d'aujourd'hui. Nous sommes toutes et tous ensemble pour défendre un vrai service public. Celui-ci passe par des agent-es de terrain qui exercent dans la sécurité d'un emploi stable, correctement rémunéré, dans de bonnes conditions de travail. Sans la peur du lendemain.

Comment alors expliquer que 300.000 personnels de l'Education nationale ne sont pas fonctionnaires mais contractuels ?

Le gouvernement s'attaque au statut de cheminot mais la même logique est à l'oeuvre dans la fonction publique : liquider les statuts qui protègent les travailleuses et les travailleurs et qui assurent la perrénité et l'efficacité du service public.

La diminution du nombre de postes aux concours et l'augmentation du recrutement de contractuels montrent bien la volonté du gouvernement d'en finir avec la sécurité de l'emploi.

Les personnels non-titulaires connaissent parfois des conditions de travail indignes :

-les temps partiels imposés

-l'annualisation du temps de travail

-les inégalités salariales

-les pressions quant au renouvellement des contrats année après année

-le manque de formation,

mettent en difficulté ces personnels qui exercent pourtant des missions d'enseignement, d'accompagnement des élèves en situation de handicap, de surveillance, essentielles au fonctionnement du service public d'éducation.

→ Nous revendiquons l'égalité de traitement et la titularisation immédiate et sans condition de tous les personnels : le statut de fonctionnaire n'est pas un privilège, c'est un droit dont toutes et tous doivent bénéficier.

→ L'usage généralisé des services civiques est, et c'est terrible de dire cela, pire que le recours au CUI. C'est vraiment triste d'avoir à dire cette phrase... Nous veillerons à ce que leurs missions ne soit jamais un travail dissimulé.

Question

→ Nous vous avons interpellée par courrier quant à la pratique illégale et toujours courante dans l'académie de l'annualisation des temps de travail des agent-e-s en contrat CUI que l'on force à travailler 24h au lieu de 20h. Nous n'avons eu aucune réponse. C'est l'occasion aujourd'hui pour

vous d'apporter une réponse à ces collègues.

Réponse :

-Nous avons déjà répondu plusieurs fois !

Comme les collègues reprennent la parole, le sujet reste en suspens. Nous y revenons donc en fin d'audience car pas de réponse.

Question

Puisque vous avez dit avoir déjà répondu à cette question, vous devez avoir la réponse en tête, pouvez-vous la répéter afin que j'en prenne connaissance ?

C'est le secrétaire général qui répond :

_C'est au service des affaires juridiques. Nous avons eu des nouvelles jurisprudences venues du ministère, qui font une interprétation différente de la vôtre.

Sud _D'accord, mais avec tous les agents qui arrivent en fin de Cui, ils vont sûrement faire des recours aux prud'hommes, c'est donc eux qui trancheront !

(rappel : les conseillers prud'hommes ne sont pas des spécialistes de la loi, encore moins des CUI. Donc un dossier argumenté avec nos références légales et un-e avocat-e a de grandes chances de les convaincre, de même pour le défaut de formation, donc peu importe la réponse de l'académie qui manifestement tente de trouver une justification légale à ses pratiques illégales.)

Secrétaire général :_On vous répondra.

Thème : Baisse du nombre de postes.

Prise de parole CGT

La CGT note qu'on a créé un troisième poste en haut de la pyramide hiérarchique au rectorat.

CGT _Pour une fois nous sommes d'accord, quand il y a trop de travail pour deux personnes, on crée un troisième poste. On remarque qu'on sait pratiquer le partage du temps de travail à cet échelon, il faudrait donc le faire aussi aux autres niveaux. Or avec une suppression de 120 000 postes au niveau national, ça ne risque pas d'arriver !

L'exemple du collègue St Rémi (cf plus bas) montre que c'est pareil pour les moyens financiers : on dépense tout en sécurité et on demande aux élèves de faire les travaux : on touche le fond.

Rectrice :_ Je ne me « sers » pas en postes, on a déjà créé quand il le fallait un deuxième poste de CPE.

Thème : Salaires

Prise de parole FSU

_Un mot sur la baisse des salaires.

Avec la baisse du salaire net depuis le 1er janvier, la seule façon de compenser pour les collègues qui le peuvent c'est la pratique d'heures supplémentaires. Les collègues râlent. Ils n'ont de reconnaissance de leur travail ni par les mots ni par le salaire. C'est du moins en moins supportable. De plus avec le jour de carence.

Thème : Parcours sup

Prise de parole FSU : (prise de notes, c'est l'essentiel de la prise de parole)

Les collègues s'interrogent sur l'efficacité du dispositif. C'est une sélection non dite.

Les étudiants commencent à s'inquiéter.

Le statut de fonctionnaire : c'est impensable d'y renoncer. Ca garantit une égalité de traitement.

Prise de parole Sud Education

Sur parcours sup je vais dévier. Je note que le collègue parle gentiment car on ne dirait pas que les profs « doutent de l'efficacité du dispositif! » mais tout simplement que nombreux sont ceux et celles qui refusent tout bonnement ce dispositif de sélection.

De même, quand il dit que les étudiants commencent à s'inquiéter ! Les étudiants que nous avons rencontrés aujourd'hui dans la rue participent aux manifestations depuis la rentrée de septembre ! Ce n'est pas une inquiétude nouvelle. Et ils nous expliquaient que si la mobilisation n'est pas marquée à Reims c'est parce que la sécurité vient les empêcher de tracter dans leur université dès qu'ils souhaitent diffuser des infos.

Quant à la mobilisation étudiante au niveau national... on ne va pas vous faire un dessin !

Nos ajouts et revendications :

Nous pointerons particulièrement la ségrégation sociale induite par la réforme du lycée, du bac. Aujourd'hui encore ce sont les agent-e-s de l'ONISEP, des CIO, qui ont manifesté en masse à Reims.

La question de l'orientation des élèves ne sera plus qu'une question de moyens financiers, et donc aussi humains, alloués aux lycées. Chaque établissement pourra concocter son bac « maison » et la valeur du bac sera différente selon les établissements.

Les élèves et les familles qui n'ont pas accès aux « codes » maîtrisés par les plus cultivé-e-s seront seul-e-s face à leurs choix d'options, contenus, et seront mis de côté.

→ Nous demandons un collège unique, un lycée polytechnique.

→ Nous refusons que le système scolaire public trie les élèves et accentue les inégalités sociales, puisque l'éducation doit selon nous permettre à chacune et chacun de s'émanciper.

→ Le système Parcours Sup apporte aux professeurs une charge de travail supplémentaire, à la fois en temps et en émotion : pour beaucoup il n'est pas possible de se rendre responsable de l'entrée ou non d'une personne dans la filière de son choix .

→ Nous soutiendrons les collègues qui refusent de se plier aux injonctions de tri d'élèves.

→ De même, nous soutenons toutes et tous les collègues qui refusent de participer en général au fichage des élèves par le biais du LSUN, un livret qui contient des données à caractère sensible et qui n'est pas déclaré comme tel à la CNIL, un livret que nous combattons ; et nous sommes soutenus dans ce combat par Madame la Défenseur des droits des enfants.

→ Nous demandons que les familles aient un réel droit de suppression des données qui y seraient consignées, et qu'aucune sanction ne soit appliquée aux personnels qui refusent de se soumettre à cette injonction.

→ LSUN, parcours Sup, évaluation des enseignants, c'est toujours le même objectif : créer des « bons employés », chercher et accentuer l'individualisme pour mieux régner.

Notre projet de société est différent, et comporte des valeurs de coopération, de projets collectifs, d'épanouissement, d'émancipation.

Thème : Conditions de travail

Prise de parole Sud Education

Notre premier cheval de bataille est la défense de bonnes conditions de travail.

Notre première mission auprès des personnels est de les informer de leurs droits élémentaires, notamment l'obligation de l'employeur à veiller à leur sécurité et à leur santé.

On les informe sur l'utilisation du RSST et chacun-e s'étonne de ne pas avoir été formé-e à son usage.

On rappelle l'importance d'y inscrire les risques psychosociaux.

Quand un agent va mal, il est renvoyé à sa propre défaillance et cela est inadmissible. Inscrire les causes du mal être permet aux agents de prouver par la suite la responsabilité de l'employeur si rien n'a été mis en œuvre pour répondre à sa souffrance. Nous les encourageons à utiliser ce registre également au bénéfice des élèves et des familles, quand un élève en attente d'AVS n'en bénéficie pas, quand les effectifs explosent, quand les remplacements des collègues ne sont pas assurés.

Nous mettons ainsi le doigt sur les manquements de notre administration, dont les effets sont en ce jour de grève mis en lumière : le service public est dégradé.

Dégradé au point de mettre les personnels de terrain en souffrance, elles et eux qui le vivent au quotidien et que la hiérarchie n'hésite pas à incriminer par, toujours, des inspections quoi qu'on en dise, des pressions, des injonctions à n'en plus finir.

Toujours sur nos conditions de travail, nous avons dès la constitution de notre syndicat pointé l'absence d'un médecin de prévention dans l'académie.

Les demandes de visites médicales non honorées peuvent donner lieu à des poursuites judiciaires et nous ne manquerons pas de nous atteler à ce travail désormais.

Car un médecin a, enfin, été recruté. Nous avons pu lire qu'elle était en tuilage avec la médecin conseillère du rectorat.

Nous ne vous demandons pas de justifier un tel couplage car il est injustifiable. Rien à voir entre un médecin au service de l'administration, et un médecin au service des agents dont on attend qu'elle mesure, par des visites aussi fréquentes que demandées c'est à dire au plus tous les ans, au moins tous les 5 ans. Les effets du travail sur la santé.

Nos questions.

→ Nous sommes curieux de connaître votre explication d'un tel binôme afin de pouvoir clairement informer les personnels.

→ Nous vous demandons que les personnels chargés de prévention interviennent dans les établissements, les écoles, pour former aux outils de prévention comme le RSST, le RDGI...

→ Nous souhaitons connaître les nombres de démissions, de suicides, et d'enquêtes menées par le CHSCT académique depuis la rentrée.

Réponses.

Médecin de prévention

Rectrice : _ On n'en trouvait pas, on a essayé de recruter.

Sud : _ Le salaire proposé était-il suffisant par rapport aux attentes d'un médecin ?

Rectrice : _ Oui, il est confortable par rapport aux salaires des médecins du public. « Forcément » ce n'est pas autant que dans le privé, où les médecins font parfois même des dépassements d'honoraires. Je ne suis pas sûre que si on avait proposé un salaire comparable au privé vous auriez été d'accord.

Il n'y a pas suffisamment de médecins de prévention et de médecins scolaires, il y a un manque d'intérêt pour ce milieu de travail, les médecins préfèrent le milieu hospitalier.

Propos rapporté : Un « accord » (terme non exact) est en cours pour que des étudiants en 3ème année de médecine fassent un stage sur la prévention en milieu scolaire, pour les sensibiliser à ce public, et à la médecine scolaire .
(court ajout de FSU non noté, allant dans ce sens)

Le tuilage entre médecin conseillère du rectorat et médecin de prévention.

Rectrice : _Comme nous n'avions pas de médecin de prévention, ma conseillère technique a joué ce rôle. Elle a dit je n'ai pas le temps, elle a assuré ce rôle en plus. Et comme c'est elle qui le faisait cela explique le tuilage aujourd'hui.

Le secrétaire général dit (mots non exacts, sens identique) : je ne peux pas vous laisser sous-entendre que la médecin conseillère du rectorat serait de parti pris avec l'administration. Ce sont des médecins, soumis au secret médical.

Sud _Les deux existent, c'est bien qu'ils ont une mission différente, ce n'est pas du tout le même rôle.

(Note : lorsqu'il y a adaptation du poste de travail, du temps de travail, la commission qui s'en charge a bien accès à des infos médicales et c'est pour cela qu'on consulte la conseillère, donc on donne des infos à l'administration, or ce qu'on dit en prévention n'a pas vocation à être transmis .)

Question Sud : Peut-on assurer que chaque agent qui demande sa visite médicale de prévention l'aura avec une réponse positive dans un délai de deux mois ?

_Avec un médecin pour autant d'agents, c'est impossible. Donc non.

_Et nous pourrions donc faire un recours au bout de deux mois puisque c'est une obligation.

_Oui !

Réponse sur les enquêtes (par le secrétaire général) (*rappel : CHSCT Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail*)

Pas de réponse : il faut attendre le bilan de juin.

Infos données :

Chaque CHSCT a son activité propre, « dans l'académie l'activité est intéressée et active. »sic

Donc le CHSCT qui veut se saisir d'une enquête peut. Les bilans seront faits sur le dernier trimestre (juin)

L'activité du CHSCT est présentée au CTA (Comité Technique Académique) qui portera sur les actions mises en œuvre.

Quand on a des personnels en souffrance, on cherche à les accompagner.

Sur l'usage des registres.

Le secrétaire général n'est « pas du tout d'accord ». Il y a un « abus du registre, qui brouille les vraies questions »

« Le mal-être n'a pas à être traité uniquement par le supérieur. Mais aussi par l'infirmière, le médecin de prévention (!), la DRH... »

Sur la formation des personnels : on sensibilise les chefs d'établissements, les IEN.

Réaction de CGT :

Le mal-être prend parfois des formes maladroites. Car le mal-être existe. Les collègues utilisent le registre comme dernier recours.

Rectrice : _Non, il est parfois utilisé dans des établissements où le dialogue existe.

CGT : _Vous avez dit : ce n'est pas là qu'il faut dire son mal-être, or SI, c'est difficile, vous savez que c'est difficile, il faut être prêt aussi à entendre le mal-être.

Rectrice : _Le malaise je l'entends. Je me suis battue pour qu'on trouve un psychologue du travail. On s'acharne malgré la difficulté à recruter. C'est un point qui était noté en CTA pour le projet académique. C'est quelque chose auquel nous sommes tous attachés.

Si, dans les établissements, et il y en a beaucoup, le dialogue est possible, si on écrit ça, ça **pollue** le registre alors que c'est un outil pour identifier les endroits où il n'y a pas de dialogue. Le but c'est d'alerter à l'extérieur quand on ne s'en sort pas à l'intérieur. Bien sûr je ne nie pas que le personnel est en difficulté.

(S'en suit un dialogue sud-cgt-rectorat que nous coupons puisque tournant en rond, pour savoir d'où l'on juge si le dialogue « existe », et de quel droit on juge crédible ou pas la personne qui émet une souffrance)

Secrétaire Général : Le premier relais n'est pas là. **Vos organisations** ne doivent pas inciter à l'utiliser tout le temps.

(Il dit avoir lu un dépôt : « je suis harcelé, mes collègues ne m'ont pas invité à prendre un pot avec eux » Manifestement à cause de nos incitations à utiliser le RSST.)