



4, rue Paul Sautai - 80000 AMIENS

☎ 03.22.92.33.63

@ amiens@unsa-education.org

## DECLARATION DE L'UNSA-ÉDUCATION AU CSA DU 30 JANVIER 2024

Monsieur le Recteur,

Mesdames et Messieurs les membres du CSA de proximité de l'académie d'Amiens,

L'UNSA Education ne reviendra pas dans cette déclaration sur l'actualité pesante pour les personnels que nous avons largement abordé lors de notre précédente réunion le 26 janvier dernier. Rappelons juste quelques faits :

- Entre 100 et 200 classes qui fermeront dans nos écoles primaires à la rentrée 2024 ;
- Une mise en place des mesures liées au « choc des savoirs » qui s'annonce chaotique, à la fois pour les élèves et notamment ceux issus des milieux défavorisés, mais aussi pour les personnels dont les postes seront supprimés et/ou dont les conditions de travail se dégraderont encore ;
- Un pouvoir d'achat réduit faute d'une revalorisation salariale à la hauteur de l'inflation.

Parce que les personnels croient toujours en l'École de la République et ses valeurs, parce qu'ils exigent pour cela d'être reconnus et respectés, ils seront nombreux, quel que soit leur corps de métier et y compris dans les métiers de l'encadrement, à être en grève et dans la rue ce jeudi 1<sup>er</sup> février.



Deux points principaux figurent à l'ordre du jour de cette réunion du CSA académique : la délibération sur les lignes directrices de gestion académiques et la présentation des DHG des lycées à la rentrée 2024.

Sur le premier point, l'UNSA Education rappelle sa ferme opposition à la loi de transformation de la fonction publique qui a abouti à ces nouvelles modalités de gestion des règles collectives liées à la carrière des agents et qui a largement dessaisi les CAP de cette compétence. Et l'on voit bien, au regard de ce qui nous est présenté aujourd'hui, que la question de la transparence et de l'équité de traitement est de plus en plus interrogée, année après année.

Concernant les LDG carrière, l'UNSA Education a largement combattu au CSA ministériel les nouvelles modalités régissant l'accès à la classe exceptionnelle. Alors que celles-ci sont maintenant déclinées à l'échelon académique, nous rappelons que ce troisième grade devrait se concevoir comme un élément de la carrière normale en devenant accessible à tous les personnels enseignants, CPE et Psy- En, mais plus largement à tous les personnels de notre ministère. C'est la condition pour pouvoir effectivement redynamiser les carrières. Pour cela, il était nécessaire d'introduire un véritable barème, équilibré, prenant en compte l'ancienneté de service dans la fonction publique et dans les plages d'appel, une appréciation objective de la carrière et ne pas reposer sur une notion très subjective du mérite.

En second lieu, il était nécessaire d'introduire de la transparence dans les procédures. Or, en l'état, il n'en est rien. Force est de constater que, comme c'est le cas pour les comités ad hoc prévus par l'employeur pour certains personnels, rien ne garantit le rééquilibrage de l'appréciation unilatérale et sans contrôle de l'employeur, alors que la confiance ne peut se faire jour qu'avec la participation des représentants élus des personnels.

La mise en place de rapports, si elle n'est pas en soi inutile, ne saurait se substituer à la transparence nécessaire des tableaux de promotions pour l'avancement et les listes d'aptitude. Une fois de plus, on se met en position de créer des situations qui ne feront que renforcer le défaut d'attractivité de nos métiers.

Concernant la mobilité, les mêmes procédés produisent les mêmes effets. Ainsi, c'est la nouvelle inflation du nombre de postes à profil dans le premier degré, et dans les trois départements de notre académie, que nous dénonçons aujourd'hui. Alors que des consignes ministérielles, toujours en vigueur à notre connaissance, sont censées inviter rectorat et DSDEN à limiter le nombre de ces postes à profil, on s'aperçoit que dans les faits c'est l'inverse qui se produit. Symbolique, selon nous, d'une gestion des ressources humaines défailtantes, ce procédé de recrutement génère le plus souvent une profonde amertume chez les personnels recalés. Les retours que nous avons à propos de certains entretiens infantilisants, voire malveillants, destinés avant tout à écarter un candidat au profit d'un autre que l'entre-soi avait de toute façon déjà désigné, se multiplient et montrent

bien une dérive managériale au sein de notre ministère dont nul ne peut affirmer qu'il fonctionne mieux pour autant. L'UNSA Education réaffirmera donc en séance son opposition à l'extension de la liste des postes à profil et réclamera même que celle-ci soit réduite.

Enfin, et au regard des DHG présentées pour les lycées de l'académie à la rentrée 2024, l'UNSA Education souhaite à nouveau exprimer ses inquiétudes sur la voie professionnelle.

La réforme de la Voie Professionnelle se met en place dans des conditions compliquées. Les organisations syndicales n'ont plus d'interlocuteur direct car il n'y a plus, à notre connaissance, de Ministre délégué à l'Enseignement professionnel. Les Personnels de direction doivent présenter en CA les créations et suppression de postes et préparent des répartitions alors que les nouvelles grilles ne sont pas publiées au BO.

Autre sujet d'inquiétude dans notre académie : La mise en place du CAP Agent d'Accompagnement au Grand Age et la réforme du Bac Pro Accompagnement, Soins et Services à la Personne depuis septembre 2022 qui créent un déséquilibre entre ces deux disciplines de PLP. Des matières enseignées par les collègues de Biotechnologies Santé Environnement sont progressivement attribuées aux STMS. Cela engendre des situations compliquées, tant pour les établissements, les élèves que les Professeurs. Par exemple à Laon, Château Thierry et Guise.

Pour l'UNSA-EDUCATION, mais aussi dans l'intérêt du service, une souplesse est nécessaire. Certaines parties du programme peuvent être faites par des PLP tant STMS que Biotech. Il faut permettre aux collègues, si aucun titulaire n'est lésé, d'enseigner les matières pour lesquelles ils sont compétents tant en STMS qu'en Biotechnologie. C'est d'ailleurs le cas pour les personnels contractuels.

On pourrait ainsi éviter de mettre des collègues sur la route en raison de mesures de carte scolaire ou de complément de service sur des postes très éloignés. En tout état de cause, l'UNSA EDUCATION souhaite être assurée que vous donnerez des consignes pour que soient étudiées avec bienveillance les demandes de changement de discipline faites par nos collègues PLP Biotech qui veulent évoluer vers STMS via le dispositif OPERA. L'UNSA EDUCATION restera très attentive à ces situations.