



Déclaration liminaire CTA du 26/11/2019

Madame La Rectrice,

Mesdames et Messieurs les membres du CTA.

En cette fin d'année civile le mouvement social enfle depuis l'annonce du projet de réforme Delevoye sur les retraites. Une grève unitaire et sans précédent est prévue le 5 décembre, où salariés du privé, fonctionnaires, collectifs, partis politiques s'unissent pour s'opposer à ce projet catastrophique.

Les plus grands perdants seront les personnels de l'éducation Nationale.

Le système actuel permet, au moment de la retraite, de compenser des rémunérations modestes tout au long de la carrière (notamment pour les personnels dont le régime indemnitaire est faible, comme les enseignants). C'est actuellement leur seul avantage. La différence entre les deux systèmes est d'autant plus considérable que le régime indemnitaire de l'agent concerné est faible, et qu'il atteint le salaire maximum de son corps. La seule manière de maintenir un niveau de pension équivalent à celui du système actuel est d'augmenter le salaire total brut, puisqu'il s'agira de prendre en compte le régime indemnitaire et les heures supplémentaires.

Très concrètement, sans revalorisation salariale et en l'état des propositions du rapport Delevoye, un certifié devrait effectuer... 19 HSA chaque année, tout au long de sa carrière, pour maintenir un niveau de pension équivalent à celui assuré par le système par répartition !

La seule solution est donc, comme le SNALC ne cesse de le revendiquer, d'augmenter considérablement et dès maintenant le régime indemnitaire, afin que les personnels de l'Éducation nationale perçoivent enfin des rémunérations à la hauteur de leurs qualifications. C'est la seule solution pour qu'ils maintiennent un niveau de pension décent.

Dans le système mixte, la perte sera d'autant plus importante que les collègues sont jeunes. La succession d'exemples de générations différentes montre que sans mesures spécifiques, nous aboutirons rapidement à une perte estimée entre 450 euros et 1150 euros selon les corps, ce qui ne fera que renforcer la crise du recrutement déjà amorcée et plus que problématique dans certaines disciplines.

Si le principe de l'âge pivot devait de surcroît être abandonné, la plupart des enseignants devraient alors terminer leur carrière à 67 ans et perdraient la seule mesure permettant de limiter un peu la perte induite par le système universel par points.

C'est à ce titre que le SNALC rejette catégoriquement ce régime universel par points.

Sur un tout autre sujet, le SNALC constate, comme chaque année, que de très nombreux rapports des Inspections générales n'ont pas été publiés.

Si le SNALC entend bien que certains doivent rester confidentiels (comme ceux traitant d'une situation particulière), il s'étonne de voir que les organisations syndicales n'ont pas été informées des conclusions de rapports dont les sujets sont importants. D'autant plus importants qu'ils font l'objet actuellement de mesures très concrètes et parfois contestées, et sont pour certains sujets à une importante communication de la part du ministère.

C'est pourquoi le SNALC demande la transmission du maximum de rapports, à commencer par ceux concernant :

- Le pilotage de l'offre de formation entre les régions et l'État dans le contexte de la nouvelle organisation territoriale,
- La réforme de l'orientation,
- L'évolution des politiques publiques éducatives relatives aux territoires prioritaires,
- La mise en œuvre de la mesure « devoirs faits »,
- Le suivi de la mesure « Réussite en CP ».
- L'évolution des effectifs du privé sous contrat, mais également hors-contrat. Nous les avons pour le premier degré, pourquoi nous les refuser pour le second degré...

Le SNALC rappelle que le dialogue social fonctionne moins bien quand on prive les organisations syndicales d'une partie des informations.

Concernant le cadrage de la rémunération des AESH, le SNALC, premier syndicat de ce corps dans notre académie, se montre dubitatif quant aux propositions soumises au vote aujourd'hui ; elles apparaissent bien en dessous de ce qui a été débattu et réclamé en GT.

- si l'entrée des CDI à l'indice 334 est un progrès pour toutes les collègues n'ayant eu aucune augmentation salariale depuis 7 à 10 ans d'exercice, nous souhaitons que le « cadrage » soit généralisé et aille plus loin en terme de revalorisation :

- . 325 à la signature du 1^{er} CDD
- . 330 à partir du renouvellement de CDD
- . 334 après 3 ans de CDD
- . 340 à la signature du CDI.

Le SNALC déplore également le manque de niveaux dans cette grille ainsi que son amplitude (38 points d'indices entre le plancher et le plafond ; c'est insuffisant pour compenser l'inflation moyenne), avec pour conséquence une perte de pouvoir d'achat inexorable, et exacerbée à partir de la 20^e année.

Nous en débattons au niveau ministériel, mais nous pouvons d'ores et déjà agir en académique pour donner une rémunération digne de ce nom aux collègues situées dans les 4 premiers niveaux (c'est-à-dire plus de 80% des AESH).

- Mais la rémunération des AESH ne repose pas que sur l'indice ; réduire le débat à la grille serait une erreur. En effet, dans les 4 premiers niveaux, que l'indice soit à 325, 330, 334 ou 340, c'est la quotité qui fait la différence. En dessous de 30h / semaine, l'administration maintient les AESH sous le seuil de pauvreté, qui est de 1041 euros pour une personne seule. Le SNALC demande donc à ce que la priorité soit le passage à 30h pour toutes les collègues volontaires.

- On nous objectera les difficultés d'organisation pour obtenir un temps plein pour les AVSi du premier degré. Le SNALC répond par l'analyse du bilan de rentrée concernant les élèves en situation de handicap :

Au niveau académique , 73,2% des AESH sont désormais AVSm ou AVSco (avec des variations départementale de 48% à 86%). Or l'administration a justement mis en avant la mutualisation comme outil permettant d'augmenter les quotités plus facilement.

Le SNALC ajoute que 655 élèves notifiés MDPH sont toujours en attente d'accompagnement (dont la moitié depuis plus de 2 mois) ; La campagne de recrutement initiée en septembre n'a visiblement pas suffi ; une augmentation des quotités permettrait donc de résoudre deux problèmes :

- . le faible revenu des AESH, ce qui en fait une profession non attractive
- . le déficit de personnels avec pour conséquence des élèves notifiés livrés à eux-mêmes.

Nous terminerons ce passage par une demande d'harmonisation des rémunérations au niveau académique : il est anormal que des collègues effectuant les mêmes heures soient rémunérées à 60% lorsqu'elles sont payées par les DSDEN et à 61,2% lorsque le centre payeur est un EPLE. Il en va du principe même d'équité entre pairs.

Autre sujet de préoccupation pour le SNALC ; la loi de transformation de la fonction publique. Alors que les demandes de mutation inter-académiques battent leur plein, les organisations syndicales représentatives n'ont toujours pas reçu le protocole mis en place pour la contestation individuelle des barèmes ou des affectations. Ce niveau d'impréparation ne peut que laisser circonspects les personnels et leurs représentants. Et qu'en sera-t-il des autres CAPA ? Celles qui concernent les carrières des collègues. L'administration a bien tenté de nous rassurer à l'oral ; elles seraient maintenues pour cette année..., mais les personnels ont besoin de directives claires et pratiques à présent.