

Pour la CGT Éduc'action, outre le déblocage urgent d'un budget pour revaloriser les montants indemnitaires des personnels ITRF, la question du dégel du point d'indice est primordiale et le ministère ne répond rien !

Édito

Les 18 derniers mois ont souligné l'importance de la nécessité d'un plan d'urgence pour l'École,—comme la CGT Éduc'action le revendique depuis longtemps. Il n'en est malheureusement rien ! Aucune mesure ministérielle pour améliorer les conditions d'études des élèves et de travail des personnels. Aucun plan de titularisation des personnels précaires ni aucune création de postes supplémentaires pour alléger les effectifs par classe et accompagner les élèves... Rien ne permettra d'aborder sereinement cette rentrée.

Le mépris ministériel récurrent se traduit également dans les revalorisations salariales actées ou proposées. Elles laissent un goût amer aux personnels alors que leurs attentes étaient fortes. La prime d'attractivité est loin d'être satisfaisante en termes de montant et de forme (indemnitaire et non indiciaire), discriminante et laisse de très nombreux collègues sans perspective d'augmentation.



Reprenons la main et portons nos justes revendications pour obtenir un plan d'urgence!

La CGT Éduc'action revendique :

1 poste de personnel de laboratoire pour 50 h cours et TP scientifique en collège/lycée général, technologique et professionnel

Revalorisation indemnitaire (RIFSEEP) de la filière ITRF de l'Éducation nationale

De la sueur et des larmes

Les personnels ITRF EXCLUS du Grenelle :

Comme la plupart des personnels de l'Éducation nationale, les personnels de laboratoire ont vécu deux fins d'année particulières difficiles liées à la crise sanitaire : parution des protocoles sanitaires le vendredi pour une mise en place dès le lundi suivant, absence de certains niveaux de classes, demi-jauge, annulation des évaluations des capacités expérimentales.

Mais aussi deux années de mise en place de la réforme du lycée et du baccalauréat avec la fin des horaires par discipline pour les secondes par la mise en place de l'enseignement scientifique qui laisse aux établissements une grande autonomie dans sa mise en œuvre. Les choix des trios et des duos de spécialités ont mis à mal les groupes-classes individualisant le parcours des élèves. Les nouveaux programmes comportent beaucoup de travaux pratiques tournés vers l'informatique et le numérique ; comme d'habitude les personnels de laboratoire se forment seuls et sans soutien via le plan académique de formation de leurs académies par exemple et comme souvent ces nouveaux programmes se font sans moyens supplémentaires pour les disciplines scientifiques alors que certains travaux pratiques explosent le budget alloué aux disciplines (par ex : amplification par chaîne d'une séquence d'ADN).

Déjà certaines académies définissent un nouveau mode de calcul des postes/requalification des postes. L'année 2022 sera l'année de tous les dangers pour le personnels de laboratoire.

Carrière : non à l'opacité

En juin, sont parues les listes d'aptitude sans discussions avec les organisations représentatives des personnels, Nous souhaitons connaître les répartitions genrées mais aussi par BAP, et par ministère et pour le ministère de l'Éducation nationale par académie. Concernant la disparition de certaines prérogatives des CAP, nous souhaitons redire et dénoncer ce qui s'est passé au printemps dans les académies avec la mise en place des collèges d'experts avec des appels à candidatures discriminants. Suite à l'interpellation des organisations syndicales présentes au CTMEN, ce type de procédé a été stoppé mais il n'a pas stoppé la mise en place de collège d'experts dans les académies.

L'accès à la catégorie A semble toujours être le miroir aux alouettes pour les personnels de laboratoire. Stop à cette discrimination !



En juillet, un groupe de travail s'est réuni au ministère pour annoncer l'enveloppe allouée à la revalorisation indemnitaire triennale pour les personnels ITRF de l'Éducation et plus particulièrement les personnels de laboratoire en EPLE. Cette revalorisation se fera à partir du 1^{er} janvier 2021.

Projet de revalorisation indemnitaire (IFSE) présenté par le ministère :

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction publique de l'État **prévoit que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen périodique, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent·e.**

Corps	ETP 2020	Réexamen 2021	
		% revalorisation	Gain moyen
IGR	447	+ 1,5%	+ 267 €
IGE	1 126	+ 2,5%	+ 256 €
ASI	319	+ 3,0%	+ 242 €
TECH	1 829	+ 3,5%	+ 205 €
ATRF	5 920	+ 5,0%	+ 148 €
Total	9 641	-	+ 180 €

1.7 millions pour la revalorisation du RIFSEEP, rien de plus !

180 euros brut /an, rien de plus !

soit

12 euros /mois pour les catégories C

Les personnels ITRF sont **exclus du Grenelle et de l'enveloppe des 400 millions d'euros** ; pas de plan requalification de la filière, pas d'augmentation du point d'indice...

Revalorisation : un bien grand mot pour une réalité plus disparate

Tout pour la prime, rien sur l'indiciaire...

Revaloriser l'IFSE c'est poursuivre la politique de concurrence entre collègues, les passages subjectifs dans des groupes de fonction supérieures, favoriser les inégalités femmes/hommes...

La CGT Educ'action ne peut s'en satisfaire.

L'absence de cadrage national strict sur la

cartographie indemnitaire aboutit à des situations variables selon les académies, pire, entre académies de la même région académique.

Pour des corps, grades et groupes de fonctions identiques, les personnels ne sont pas payés à l'identique à Lyon, Nantes ou Marseille..

Les contractuel·les absent·es des discussions

Le ministère n'a rien annoncé pour les contractuel·les, ou vacataires toujours payé·es au SMIC pour la

grande majorité ! Conditions de travail et de rémunération déplorables font que les viviers de personnes disponibles s'épuisent dans les rectorats !

Certaines académies en sont réduites à verser des «compléments de rémunération» pour limiter la casse chez les contractuel·les informaticien·nes.

Les contractuel·les qui font le même travail n'ont pas droit à l'IFSE : c'est tout bénéfique pour l'employeur ! Il faut que cela cesse.

La CGT Educ'action revendique la titularisation des contractuel·les sans condition de nationalité ni de concours



Mobilisation dès la rentrée, grève le 23 septembre et à préparer la mobilisation interprofessionnelle en octobre



Pour un plan d'urgence dans l'éducation, pour les postes, les salaires, l'amélioration des conditions de travail.

L'École a été soumise à rude épreuve et les personnels ont terminé l'année dans un état de fatigue rarement atteint.

La rentrée 2021 est de nouveau marquée par le manque d'anticipation et la confusion de la politique suivie face à la poursuite de la crise sanitaire. Par ailleurs, alors que **cette rentrée aurait nécessité la mise en place d'un plan d'urgence et la création massive de postes pour l'éducation** dans un contexte qui a rendu plus compliquée la progression des apprentissages, le ministère poursuit une politique qui va à rebours des besoins du service public:

- refus de créer un collectif budgétaire pour la création de postes d'enseignant.es, de CPE, AED, AESH, de PsyEN, de RASED, de personnels administratifs, techniques, santé et sociaux dans les écoles, les établissements et les services pour répondre aux besoins et annuler les suppressions de postes notamment dans le 2d degré où le déploiement d'heures supplémentaires est une réponse inadaptée
- publication de la circulaire de rentrée sans qu'aucune concertation préalable n'ait été organisée. De plus, son contenu relève davantage de la promotion de la politique ministérielle.

Encore une fois, le ministre est dans le déni de réalité en refusant de prendre les mesures nécessaires.

Cette absence d'anticipation et de prise de décisions est irresponsable au regard des enjeux de gestion et de sortie de crise.

Les annonces du Grenelle ont confirmé qu'il n'y aurait ***pas de loi de programmation pluriannuelle***. Un renoncement de plus qui ne répond pas aux attentes salariales des personnels et en exclut la majorité. Au-delà de la deuxième tranche de la prime d'attractivité, très insuffisante pour rattraper les retards, il est bien difficile de voir de quelconques perspectives de revalorisation pour les années à venir. **Il est urgent d'augmenter les salaires de tous les personnels.**

La CGT EDUC'ACTION, FSU, FO FNEC-FP et SUD dénoncent l'ensemble de ces mesures qui tournent le dos à la priorité à l'éducation et cherchent à transformer en profondeur les métiers dans le sens de contraintes supplémentaires sur les personnels : projet de création d'un emploi fonctionnel de directeur d'école et de hiérarchies intermédiaires, pilotage par l'évaluation. Nous ne pouvons accepter de tels reculs.

Nos organisations refusent la généralisation du contrôle continu et demandent le rétablissement du baccalauréat national pour la session 2022, avec des épreuves nationales, terminales et anonymes.

Nos organisations appellent la profession à se mobiliser dès la prérentrée afin d'exiger un plan d'urgence pour le service public d'Éducation. Notre École ne peut fonctionner sans moyens supplémentaires et sans personnels revalorisés et reconnus dans leurs expertises professionnelles.

Elles appellent les personnels à se réunir dès les premiers jours de la rentrée, y compris avec les parents d'élèves, pour lister les revendications et organiser les mobilisations nécessaires. Nos organisations soutiendront toutes ces actions qui doivent permettre de préparer une action nationale d'ampleur. **Elles appellent les personnels à la grève le 23 septembre.** Elles appelleront à poursuivre ces actions, en particulier dans le cadre d'une mobilisation interprofessionnelle.