

8 questions ont été envoyées sur plusieurs axes : perception du travail, rémunération, requalification, contractuel·les, impact des réformes... et quelles pistes d'amélioration identifiez-vous pour ces personnels dans les années à venir ?

Dans notre propos liminaire, nous avons rappelé que la filière compte 52 000 personnels (soit plus que le nombre des professeur·es agrégé·es (51000) et près du nombre des professeur·es de lycées professionnels (57 000)) avec des missions variées et des lieux d'exercice différents : rectorat, DSDEN, EPLE, CIO, GRETA et circonscriptions 1er degré. Il y a 8000 EPLE et 40 000 écoles auxquels il faut ajouter les rectorats, les DSDEN et l'administration centrale. Sans ces personnels, pas d'acte d'enseignement possible et les réformes (imposées au pas de charge) ne peuvent pas se mettre en place. C'est une filière très féminisée.

Les conditions de travail des personnels **se sont largement dégradées** ces dernières années, pour plusieurs raisons :

- **LA RÉVISION GÉNÉRALE DES POLITIQUES PUBLIQUES** a supprimé un certain nombre de postes dans beaucoup de ministères. En ne remplaçant pas les départs à la retraite, on assiste à un schéma d'emploi qui ne propose que du repliement d'une académie à l'autre.
- **LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE** a permis un recrutement de contractuel·les, a modifié les instances et l'expression des personnels via les organisations syndicales au moment des tableaux d'avancement et des mutations. Depuis, ces moments de gestion semblent opaques et mal comprises par les personnels
- **REQUALIFICATION** : seulement sur les postes vacants ou par concours interne, les personnels ne comprennent pas ce manque de reconnaissance lorsqu'ils exercent une mission de catégorie supérieure.
- **PROBLÈME AVEC LES NOUVEAUX OUTILS INFORMATIQUES** :
 - ⇒ **Opale** : un moratoire est demandé au ministère pour cesser les différents déploiements prévus en septembre qui obligeront à une double comptabilité.
 - ⇒ **Renoi-Rh** : cette application a demandé beaucoup de travail dans sa mise en oeuvre par les personnels, au moment des élections professionnelles de 2022. L'application n'est pas complète, le basculement des personnels d'inspection a été repoussé.
 - ⇒ **ANDJARO** : application pour la gestion des remplacements du 1er degré. Suite à la fermeture de la start-up qui développe l'application, son déploiement est stoppé.
 - ⇒ **VIRTUO** : nouvelle plateforme pour le recrutement des contractuel·les.

Présentation d'une étude 2023

Opinion des personnels administratifs sur leur travail et leur vie :

Travail valorisé noté 3,2 /10

Perspective de carrière vous semblent-elles satisfaisantes 3,7/10

Satisfaction rémunération 3,8 /10

TOUTES CES APPLICATIONS SONT UNIQUEMENT DÉVELOPPER PAR LE SECTEUR PRIVÉ, AVEC UN COÛT FINAL TRÈS IMPORTANT (EX SIREN), LES SERVICES INFORMATIQUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE POURRAIENT RÉPONDRE À LA COMMANDE EN COLLABORATION DIRECTE AVEC LES PERSONNELS UTILISATEURS « EXPERT DE LEUR TRAVAIL »

GRENELLE DE L'ÉDUCATION :

- Au vu des moyens donnés, cela ne représente que **38 euros /mois** pour les personnels administratifs.
- Les seules augmentations résultent de l'augmentation du SMIC et de la révision du traitement minimum de la Fonction publique. Les grilles de rémunération sont tassées avec des comparatifs édifiants.

LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Il a instauré des différences importantes entre les académies et les services. Depuis les revalorisations successives n'ont qu'atténué ces différences. Le décrochage du pouvoir d'achat au départ à la retraite est important (75% du traitement) et le système de régime additionnel n'est pas suffisant.



POUR MÉMOIRE, LES ORGANISATIONS DEMANDENT UN CADRE DE GESTION DES PERSONNELS CONTRACTUELS AVEC DES GRILLES NATIONALES. ELLES RAPPELLENT ÉGALEMENT QU'ILS ET ELLES NE PERÇOIVENT AUCUN RÉGIME INDEMNITAIRE.

TEMPS DE TRAVAIL :

Les 1607 heures sont faites contrairement à ce qu'en dit la cour des comptes. L'accord RTT est de plus en plus attaqué. Les amplitudes hebdomadaires sont de moins en moins respectées, bien au-delà des 8 semaines de pic d'activités.



La mise en place de **Compte Epargne Temps** est tardive dans notre ministère.

LA BAISSÉ D'ATTRACTIVITÉ :

« Les chiffres sont sans équivoque, on constate des départs au bout de 5 ans pour les titulaires. Les contractuel·les démissionnent dès qu'ils-elles trouvent une meilleure situation géographique ou financière. »

PLUSIEURS LEVIERS POSSIBLES POUR LA CGT EDUC'ACTION

- * Revalorisation /véritable déroulement de carrière/ listes d'aptitudes
- * Titularisation des contractuel·les
- * Grilles nationales pour les contractuel·les
- * Action sociale à développer
- * Outils informatiques adéquats
- * Retour des prérogatives CAP (mutation, promotion...)

- * Recrutement des personnes en situation de handicap, paradoxe au moment de l'école inclusive, notre ministère semble peu enclin à recruter des personnes en situation de handicap au vu du nombre de postes disponibles pour les Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi
- * Recrutement via le dispositif sans concours «PACTE»
- * Mise en place de Valorisation des Acquis d'Expérience
- * Mobilité entre les Fonctions publiques
- * Télétravail sans distinction
- * Réduction du temps de travail « 32h »
- * Temps partiels respectés et rompus comblés.

avec la CGT UN AUTRE CHOIX de SOCIÉTÉ !



CGT Educ'action

263, rue de Paris Case 549 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 76 55



www.cgteduc.fr



unsen@cgteduc.fr



@CGTEducationofficiel



@cgt_educ



@cgteduaction