



## Déclaration préalable pour le CSA du 14 mars 2023

Nous commencerons cette déclaration liminaire par trois remarques portant sur l'organisation pratique de ce CSA.

### **Une organisation défailante**

#### **Transmission des documents**

Recevoir un document de travail de 69 pages moins de 72 heures avant la tenue de l'instance, c'est à tout le moins irrespectueux de la fonction de représentant-e des personnels. Faut-il le rappeler, notre métier n'est pas de siéger en instances et de lire des documents administratifs à longueur de journée : nous avons des classes à préparer, des élèves à accompagner, des parents à recevoir, des échanges à avoir avec nos collègues...

A l'image de l'administration française en général, et du dialogue social à la sauce Macron, l'institution s'embarrasse peu des règles qu'elle édicte y compris pour elle-même. C'est ainsi que les organisations syndicales représentées en CSA académique vous ont adressé, dans un courrier unitaire, un refus de siéger le jeudi 9 mars. Nous avons fait le choix de prendre le temps que vous ne nous avez pas laissé pour préparer cette instance.

#### **Règlement intérieur**

Dans la même veine, l'ordre du jour de ce CSA ne prévoit pas l'adoption du règlement intérieur. Le CSFPE a enfin validé les modèles-types de règlement : quand allons-nous vérifier la base de RI étudiée pour la Formation Spécialisée, et discuter des autres articles ?

Ce règlement intérieur, si on l'adopte un jour, prévoit un délai de 15 jours pour la communication des documents de travail. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit à 8 jours. Vous nous avez octroyé 72 heures : c'est tout simplement une marque de mépris pour l'instance et pour le sujet que nous allons aborder.

#### **Procès verbaux**

Le règlement intérieur, encore, prévoit l'envoi du procès-verbal de la séance précédente un mois après sa tenue. Nous n'avons pas reçu le PV du CSA du 16 janvier. Cela devrait être le premier point de l'odj de ce 9 mars.

Sans vouloir nous appesantir sur ces points, il nous semble important de rappeler que les règles que nous élaborons ensemble sont là pour contribuer à la bonne tenue du dialogue social, si tant est qu'on y tienne un peu. Puisque nous ignorons la raison de toutes ces défaillances, il nous semble également important de vous demander de veiller à ce que les agents administratifs soient dans de bonnes conditions de travail, et en nombre suffisant pour mener à bien les tâches liées à l'organisation des instances, ainsi que toutes les tâches qui leur incombent.

### **Mutation, mouvement, mobilité...**

Concernant la mobilité des personnels, nous ne pouvons que constater un taux de satisfaction des demandes de mutation en baisse par rapport à l'an dernier, qu'il s'agisse du premier degré dans

l'ensemble des départements, ou du second degré.

Dans le premier degré, le mouvement départemental a permis l'an dernier 37 à 61% de satisfaction des demandes, selon les départements. Ce pourcentage intègre la satisfaction d'un voeu large imposé. Ce faible taux entraîne inévitablement un mal-être au travail.

Dans le second degré, le taux de mutation est aussi en baisse par rapport à l'année précédente (46% au lieu de 47%).

La multiplication des postes à profil et les suppressions de postes sont les deux éléments majeurs qui contribuent à scléroser ce moment si important dans la carrière des personnels.

Un taux de satisfaction faible et en baisse contribue inévitablement au mal-être enseignant. En effet, comment s'accomplir professionnellement lorsqu'on est coincé-e dans un endroit que l'on n'a pas demandé, ou avec des collègues avec qui on ne s'entend plus ?

Un autre point que nous aborderons plus longuement en séance : l'annexe du document de travail prévoit encore le profilage des postes dédoublés sous forme de PEP, alors même que le Rectorat a été condamné en justice sur ce point en 2021. À la tête d'une institution qui se veut respectueuse du droit, vous conviendrez qu'il est urgent de reverser ces postes au mouvement général pour fluidifier les opérations de mutation dans le premier degré et rendre de la mobilité aux personnels.

### **Mobilisation sociale**

La mobilisation contre la réforme des retraites ne cesse de se renforcer, alors même que le gouvernement ajoute aux crises sociale, économique, écologique une crise démocratique et une crise politique.

La réforme des retraites est une réforme injuste qui contribue à détruire la planète en imposant de travailler plus pour produire davantage. Elle vise à détruire notre système de solidarité et va précariser encore davantage les personnes victimes d'inégalités et discriminées dans le monde du travail à commencer par les femmes, les personnes handicapées, les personnes racisées, les seniors au chômage. Au contraire, nous devrions aller vers une société plus juste socialement et écologiquement. Le gouvernement est irresponsable et sacrifie la population et notre planète pour continuer à donner toujours plus au patronat.

Dans l'Éducation nationale et les universités, la grève du 7 mars était majoritaire, les personnels, réunis en Assemblée Générale, ont décidé de la poursuite de la grève le 8 mars à l'occasion de la grève féministe pour les droits des femmes, et les jours qui suivent afin de participer à des initiatives collectives pour faire vivre la grève, l'ancrer et la généraliser à tous les secteurs.

**SUD éducation appelle tous les personnels de l'Éducation nationale et des universités à se réunir en Assemblée Générale pour décider de la poursuite de la grève, de la participation à des actions de popularisation de la grève et de blocage de l'économie.**

**SUD éducation appelle également à faire la grève et à manifester le 15 mars : mettons de nouveau la France à l'arrêt pour monter encore d'un cran dans la mobilisation, à l'occasion de l'étude du projet de loi par la commission mixte paritaire.**