

## **Déclaration de SUD éducation**

Cette séance a pour point unique à l'ordre du jour la soumission de nouveau d'un projet de lignes directrices de gestion refusé unanimement par les organisations syndicales. Pourtant, le projet qui nous est soumis de nouveau n'a été modifié que de façon cosmétique. SUD éducation redit son opposition à ce projet, qui nuit à l'égalité professionnelle des personnels et réduit les possibilités de promotion des personnels. Il constitue un retour sur la parole du ministère, qui avait laissé entendre lors des négociations avec M. Pap N'Diaye que la revendication des personnels d'un accès ouvert à la classe exceptionnelle était dans l'ordre des choses.

Nous reviendrons ici sur quelques points qui pour chacun d'entre eux justifient un vote contre de SUD éducation.

Tout d'abord, le ministère persiste à préférer une répartition équitable des femmes et des hommes parmi les promouvables, et non dans le corps concerné. En procédant ainsi, il repousse l'égalité réelle à un futur lointain, alors que les instruments existent pour améliorer la promotion égalitaire à un rythme bien plus rapide. Au rythme actuel, il faudra plusieurs décennies pour parvenir à une répartition égalitaire des promotions.

Ensuite, les paragraphes des LDG concernant l'égalité d'accès à la promotion pour les personnels à temps partiel et/ou handicapés ne servent aucun engagement concret.

La réalité repose sur des faits établis par nos remontées de terrain. Les personnels handicapés à temps partiel ont une chance plus faible d'être promus. Il est nécessaire de regarder le

phénomène en face et de l'objectiver par une étude sérieuse menée sur le périmètre du ministère. Une nouvelle fois, nous rappelons que le nombre de personnels amenés à enseigner tout en bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur ou travailleuse handicapé·e est amenée à s'accroître, en raison de la montée en puissance des dispositifs d'inclusion dans le secondaire et à l'université d'une part, et en raison du vieillissement de la population du ministère causée par le décalage de l'âge de la retraite d'autre part. Vous seriez bien avisé de prendre ce problème à bras le corps dès maintenant, au lieu d'attendre qu'il devienne une urgence structurelle et aggrave encore considérablement l'attractivité du métier.

Concernant le passage à la classe exceptionnelle enfin, le ministère refuse d'entendre les revendications des personnels. Le système consistant à aller vers le moindre effort demandé au supérieur hiérarchique qui refuse la promotion en se contentant d'un avis qui n'a de "favorable" que le nom a pour unique but de limiter en amont la sélection à produire par le recteur. Nul ne peut en conscience penser qu'un tel système est juste ou équitable.

Nous le redisons, les augmentations de salaire concédées ces derniers mois ne peuvent remplacer la dégradation de salaire de long terme pour des personnels qui ont exercé la totalité de leur vie professionnelle dans l'enseignement. Selon l'Insee, le pouvoir d'achat du salaire net moyen a progressé en effet de 4,9 % dans le secteur privé mais uniquement de 2,1 % dans la

fonction publique. Or les enseignants et enseignantes représentent une part significative de ces personnels.

Le refus d'ouvrir la classe exceptionnelle à toutes et tous sur la base d'un barème valorisant l'ancienneté de service revient donc à refuser une nouvelle fois une augmentation du salaire quand il est manifeste que les enseignants sont non

seulement mal rémunérés par rapport à un niveau égal de qualification dans le privé, mais aussi par rapport aux autres personnels de catégorie A de la fonction publique de l'État. Il s'agit d'un nouveau signal invitant les potentiel·es enseignant·es à fuir le métier, et indiquant aux enseignants les plus expérimentés le peu de considération que le ministère peut avoir à leur égard.