



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Relevé de conclusions de la négociation préalable 18 octobre 2021 – 14 janvier 2022 SNUipp-FSU

Dans le cadre de la réglementation relative à la négociation préalable, le Syndicat National Unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC, affilié à la FSU (SNUipp-FSU) a informé le directeur général des ressources humaines de son intention de déposer un préavis de grève pour la période du 18 octobre 2021 au 14 janvier 2022.

Le directeur général des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale a invité le SNUipp-FSU à prendre part à une réunion de négociation préalable organisée le lundi 11 octobre, de 11h30 à 13h.

Participent à la négociation :

- pour l'administration : madame Valérie Saigne, sous-directrice de la gestion prévisionnelle, de la formation et des affaires statutaires et réglementaires (DGRH B1), madame Valérie Rainaud, sous-directrice des programmes budgétaires (DGESCO B1), monsieur Xavier Souron, chef du bureau des affaires statutaires et réglementaires (DGRH B1-3), monsieur Benoît Cornu, chargé d'affaires juridiques au bureau DGRH B1-3.

- pour le SNUipp-FSU : madame Marie Denis, monsieur Pierre Caminade, et monsieur Grégory Raynal.

1. La crise sanitaire

Le SNUipp-FSU rappelle les annonces du ministre sur la question des tests, suivies d'un avis du conseil scientifique, en date du 24 septembre (tenu secret durant 11 jours), qui préconise un test par semaine pour chaque enfant.

Le SNUipp-FSU considère que ces tests sont essentiels pour suivre l'évolution du virus et être plus réactif en détectant plus tôt les cas positifs. D'autres pays s'y emploient plus rapidement que nous.

Par ailleurs, le SNUipp-FSU évoque les annonces du ministère concernant les aides aux collectivités territoriales pour équiper les écoles de capteurs de CO2. Il regrette qu'après plus d'une année et demi de crise sanitaire, ces dispositifs ne soient pas en service dans toutes les salles accueillant du public pour garantir une bonne aération des salles de classe, a fortiori en s'éloignant des « beaux jours ».

Il demande que ces annonces soient concrétisées le plus vite possible.

Enfin, le SNUipp-FSU fait part de ses inquiétudes quant au fait que les tests vont devenir payants à compter du 15 octobre. Les autorités médicales ont en effet estimé que cela aurait une incidence sur la fiabilité des statistiques.

Le ministère rappelle que tous les personnels qui le souhaitent bénéficient d'un dépistage par auto-test.



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Liberté
Égalité
Fraternité

Concernant les élèves, l'objectif annoncé de 600 000 tests salivaires par semaine en primaire n'est pas encore rempli. L'amélioration de la situation sanitaire a eu un impact sur la mobilisation des différents acteurs. L'adhésion est inférieure à l'année passée.

En parallèle un protocole aménagé sera expérimenté dans dix départements, suivant les recommandations des différentes instances scientifiques. Tous les élèves de la classe seront testés au premier cas de Covid-19 et les élèves négatifs resteront en classe.

L'expérimentation se déroulera *a minima* jusqu'aux vacances de la Toussaint.

Concernant les capteurs de CO₂, dont l'utilisation est recommandée par le ministère, les consignes sur les modalités d'attribution de l'aide accordée aux collectivités territoriales sont en cours de transmission.

2. L'attribution de moyens exceptionnels

Le SNUipp-FSU rappelle la nécessité d'éviter le brassage des élèves, ce qui implique que les enseignants absents soient remplacés, pour éviter que les élèves concernés soient répartis dans d'autres classes. Le SNUipp-FSU souligne les problèmes de remplacement.

Le ministère : Concernant le remplacement, des moyens exceptionnels ont été accordés au cours de l'année scolaire 2020-2021. Le contexte a désormais changé car la situation s'est depuis améliorée.

Les fermetures de classes sont plus rares, et le ministère n'a pas été saisi de situations locales comportant de grandes difficultés s'agissant de la mise en place des remplacements.

Le ministère ne dispose pas encore des chiffres concernant les budgets départementaux consacrés au remplacement cette année.

Au niveau national, le ministère prévoyait une baisse du nombre d'élèves de l'ordre de 55 000. Au final, il y aurait environ 75 000 élèves en moins et par conséquent un nombre d'élèves réduit par classe. Toutefois, la répartition de cette diminution au niveau local n'est pas encore connue par le ministère.

Le SNUipp-FSU alerte sur les décharges des directeurs des petites écoles qui ne seraient pas toutes accordées.

Le ministère affirme qu'il est particulièrement attentif à cette question des décharges des directeurs des petites écoles, déjà signalée par le SNUipp-FSU.

Les DASEN ont reçu du ministère des instructions leur rappelant qu'ils doivent accorder les décharges prévues ainsi que les deux jours de formation continue.

Le SNUipp-FSU estime que l'absence d'alerte du ministère s'agissant de la question du remplacement est un signe qu'il n'y a pas assez de remontées d'information. Des circonscriptions font remonter aux organisations syndicales des situations de non-remplacement d'enseignants alors que ce problème n'existait pas auparavant.

Certains indicateurs montrent que le budget de l'éducation nationale a connu une baisse sensible.

Ainsi, il représentait 7,7% du PIB en 1995, contre 6,6% aujourd'hui, ce qui représente 25 milliards d'euros en moins.

Il y a en France 18,7 élèves par enseignant, contre 13,7 en moyenne dans le reste de l'Union européenne.



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Malgré la priorité affichée concernant le premier degré, il n'y aura pas de création de postes en 2022-2023. Cela constitue un problème, en particulier pour les RASED pour lesquels il n'y a pas assez de postes pour assurer un bon suivi des élèves.

Le SNUipp-FSU regrette également l'abandon du dispositif « plus de maîtres que de classes ». La fin de ce dispositif contribue au mécontentement et au sentiment d'isolement des enseignants.

Il souligne le fait que les moyens exceptionnels consacrés au remplacement dans le cadre de la crise sanitaire étaient constitués de personnels contractuels, alors que toutes les organisations syndicales demandent de recourir aux listes complémentaires.

Le SNUipp-FSU demande des recrutements de fonctionnaires formés.

Le ministère rappelle que les moyens exceptionnels de remplacement ont été accordés à compter de fin novembre.

Concernant le nombre d'élèves par enseignant et les chiffres européens avancés, il est rappelé que la plupart des pays européens n'a pas rendu la scolarité obligatoire dès 3 ans.

11 000 postes ont été créés depuis le début du quinquennat, alors que le dispositif « plus de maîtres que de classes » en représentait environ 3 000.

Toutes ces créations ont permis de dédoubler l'ensemble des classes de CP et de CE1 en REP et REP+, sauf à Mayotte en raison du contexte local, de commencer à dédoubler les classes de grande section en REP et REP+, et de plafonner ces mêmes classes hors éducation prioritaire à 24 élèves.

Le sentiment d'isolement des enseignants fait par ailleurs partie des thèmes abordés pendant le Grenelle de l'éducation.

Sur les remplacements, le ministère est très attentif et s'appuie sur les recteurs et les DASEN pour faire remonter les difficultés

Pour les RASED, les emplois sont stables selon les données de la rentrée 2020. Le ministère a réaffirmé auprès des DASEN et des recteurs la nécessité de préserver les possibilités de recours aux RASED pour la rentrée 2021, en particulier en raison du contexte.

Pour la rentrée 2022, le schéma d'emploi est stable avec une augmentation des moyens d'enseignement. La priorité accordée au premier degré est réaffirmée. Ces moyens accrus permettront, entre autres, de parachever le plafonnement à 24 élèves et de poursuivre le dédoublement des classes de grande section.

Le SNUipp-FSU estime que, s'il est nécessaire d'aller au-delà du schéma d'emplois, cela s'explique par un calibrage insuffisant vis-à-vis des besoins de personnels.

Il affirme que les bénéfices réels des 11 000 postes avancés par le ministère tardent à se manifester. La DEPP identifie un effet pour les CP, mais les rapports de l'inspection générale sur le sujet ne sont pas publiés. Le SNUipp regrette plus généralement le nombre de rapports de l'inspection générale non publiés.

Dans certaines écoles le nombre d'élèves par classe a mécaniquement augmenté en cycle 3, les bénéfices du dispositif doivent être jugés sur le long terme.



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Par ailleurs le SNUipp indique que les DASEN ne font pas remonter systématiquement leurs difficultés à l'administration centrale.

Le ministère prend note de la demande de communication des rapports de l'inspection générale.

Si les priorités ont été ciblées sur les grandes sections, CP et CE1, il est demandé de veiller à limiter les effectifs dans les CE2, CM1 et CM2 dans la mesure du possible

Le SNUipp-FSU affirme que, dans de nombreux départements, le dédoublement est passé à un simple allègement des classes.

Il n'y a souvent pas de prise en compte du seuil de 24 élèves pour les CP et les CE1 et les fermetures de classes aboutissent à une augmentation des effectifs en CE2, CM1 et CM2.

Sur l'enseignement prioritaire, le syndicat fait état de fermetures dans les écoles rurales pour récupérer des postes qui alimentent le dédoublement.

Le ministère n'a pas encore les chiffres pour la rentrée 2021. Toutefois, il précise qu'en 2020 le nombre de fermetures de classes rurales a diminué.

Le nombre de postes est suffisant pour le dédoublement. Le ministère assure qu'il ne s'agit pas d'un simple allègement. Il y a une souplesse si le contexte le nécessite. Les classes peuvent en effet compter jusqu'à 15 élèves, mais en aucun cas aller au-delà. Le ministère a créé les 2950 postes nécessaires pour amorcer le dédoublement des GS à la rentrée 21, compte tenu de la baisse du nombre d'élèves.

3. L'école inclusive

Le SNUipp-FSU estime que la situation actuelle est éloignée des annonces du ministère. Le ministère de la santé a diminué ses dépenses dans les structures spécialisées, les accords qui ont pu être signés ne se traduisent pas par des moyens supplémentaires.

Les AESH sont en difficulté, leur formation est insuffisante.

Il y a des classes en maternelles qui sont très chargées, ce qui nuit fortement à l'inclusion.

Il y a un vrai besoin de concrétisation des annonces ministérielles.

Le problème ne se résume pas aux AESH, il y a des problèmes d'accueil en ULIS, en IME, en hôpital de jour, en SESSAD, etc.

Le ministère ne dispose pas encore des chiffres de la rentrée 2021.

Concernant l'accueil des élèves, le nombre d'emplois d'AESH a augmenté de plus de 27 000 depuis 2017. Ce qui contribue à une meilleure prise en charge.

4. La direction d'école

Le SNUipp-FSU rappelle qu'il y a 16 groupes de travail qui ont été organisés sur le sujet de la direction d'école, pour n'aboutir qu'à une augmentation des décharges qui ne profite qu'à 30% des écoles, et une revalorisation de 37,5 euros par mois bruts.

Pour l'aide administrative, les services civiques ne sont pas une solution, ce qui est reconnu par l'inspection générale (rapport Coignard).



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La proposition de loi Rilhac ne rassure pas l'organisation syndicale, qui considère en outre que les annonces du Président de la République à Marseille ne correspondent pas aux attentes.

Ces annonces présidentielles, tout comme les propositions ministérielles de juillet dernier, contribuent à verticaliser la fonction de directeur d'école, ce qui n'est pas souhaité.

Le ministère rappelle qu'au cours du groupe de travail qui s'est tenu le 6 octobre 2021, plusieurs scénarios d'augmentation du volume des décharges ont été soumis aux organisations syndicales, qui ont été invitées à se prononcer mais aussi à formuler des propositions alternatives.

5. La rémunération

Le SNUipp-FSU rappelle que les enseignants français sont mal rémunérés. Le gel du point d'indice depuis 10 ans représente la perte de quasiment deux mois de salaire.

La revalorisation historique annoncée est discutable, dans sa forme qui est indemnitaire et non indiciaire et dans son importance. Elle est insuffisante pour compenser les pertes et néglige les enseignants qui ont plus de 15 ans de carrière.

Les enseignants français ont des rémunérations inférieures de 24% aux rémunérations des enseignants du reste de l'UE.

Le SNUipp demande un plan pluriannuel pour améliorer l'attractivité du métier. Le nombre d'inscrits et de présents aux concours de recrutement est en forte baisse.

Le ministère souligne qu'après la première tranche de la prime d'attractivité début 2021, une deuxième tranche va être mise en place à compter de février 2022, qui élargira le champ de la prime aux agents situés au neuvième échelon de la classe normale.

Par ailleurs, le PPCR a constitué une revalorisation générale des carrières des agents, notamment en augmentant très fortement les taux de promotion dans le premier degré.

Plusieurs dispositifs d'amélioration de la rémunération des personnels ont déjà été mis en place et seront poursuivis.

Le SNUipp-FSU reconnaît que certaines mesures du PPCR constituent une amélioration, mais rappelle que le gouvernement actuel ne l'a pas décidé et en a retardé l'application pendant un an.

Quant aux taux de promotion, le retard accumulé par le premier degré pour l'accès à la hors classe est tel que l'alignement sur le taux du second degré, à 18%, n'est pas suffisant.

En ce qui concerne la classe exceptionnelle, le dispositif actuel aboutit à une saturation du troisième grade par le vivier 1.

Le SNUipp-FSU estime qu'entre l'entrée de carrière et le 9^{ème} échelon, la rémunération des enseignants n'évolue que très peu. Or, l'attractivité ne dépend pas que de la rémunération à l'entrée dans le métier mais aussi des perspectives salariales tout au long de la carrière.

Le montant de la prime d'attractivité est de 180 euros par mois en début de carrière, alors que la perte de pouvoir d'achat depuis 10 ans représente 259 euros par mois.

En fin de carrière, les professeurs des écoles perçoivent en moyenne 3 969 euros de rémunération brute mensuelle, contre 4 300 euros dans le reste de l'UE.



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Il y a une augmentation du nombre des démissions d'année en année, le nombre de demandes de rupture conventionnelle est significatif même si elles sont souvent suivies de refus.

Le problème est aussi celui de la limitation des droits : les temps partiels sur autorisation sont refusés quasi systématiquement, les possibilités de disponibilité sont limitées et les mutations interdépartementales sont en baisse.

Les demandes de cumul d'emplois, pour pallier la rémunération insuffisante, se multiplient.

Il n'est pas démontré que la création de postes à profil au niveau national ait un intérêt. Des départements ont déjà multiplié les créations de postes à profil sans que cela règle le problème de l'attractivité des postes.

Le SNUipp-FSU considère que les postes à profil contournent les priorités légales, dans un contexte où certains enseignants attendent une mutation depuis plus de 10 ans.

L'organisation syndicale affirme que le manque de personnel aboutit à une multiplication des refus et que la RH de proximité ne permet pas de répondre au problème.

Les départements mettent en place des critères peu transparents, pour les temps partiels sur autorisation. Le syndicat déplore une gestion opaque, aggravée par la disparition des CAPD.

Il constate également un manque de médecins de prévention et d'assistantes sociales qui par ailleurs n'ont souvent rien à proposer comme solution aux difficultés des personnels par manque de moyens.

Ces éléments participent au mal-être des personnels.

Le ministère rappelle que dans le cadre du Grenelle de l'éducation, les feuilles de route RH des académies visent notamment à passer à une gestion plus individualisée : personnalisation de l'accompagnement des personnels, valoriser les compétences. Ces feuilles de route offrent un vecteur essentiel pour proposer une gestion des ressources humaines au plus près des territoires et des agents.

Concernant les démissions, les chiffres ne correspondent pas à un phénomène massif. De même, les ruptures conventionnelles restent proches de ceux des bénéficiaires de l'indemnité de départ volontaire.

6. Les AESH

Le SNUipp-FSU rappelle que le plancher de la grille indiciaire des AESH va être revu une première fois avec l'augmentation du SMIC en octobre, peut-être une deuxième fois en janvier 2022, ce qui conduit à un tassement de la grille.

Par ailleurs, le SNUipp-FSU rappelle que toutes les organisations syndicales demandent le bénéfice de l'indemnité REP/REP+ pour les AESH qui exercent dans les établissements concernés.

Le SNUipp-FSU dénonce la dégradation des conditions de travail des AESH avec la création des PIAL. Les AESH suivent parfois jusqu'à 10 élèves, ce qui ne permet pas d'effectuer un réel accompagnement. Ils sont amenés à se déplacer entre différentes écoles, avec des difficultés pour se faire rembourser les frais de déplacement.

Il s'agit d'un métier indispensable à l'école inclusive, et les AESH sont contraints de prendre un deuxième, parfois un troisième emploi.



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

L'organisation syndicale demande un statut les faisant relever de la catégorie B pour bénéficier d'un salaire correct, d'un accès réel à la formation continue et d'une vraie progression salariale sur toute la carrière.

Le ministère rappelle l'importance des AESH dans le cadre du service public de l'école inclusive. Il souligne les progrès réalisés pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

L'ensemble des AESH dispose désormais d'un contrat de trois ans, avec une CDIisation prévue dès six ans de contrat sur ces fonctions, ainsi que d'une grille indiciaire qui leur permet une progression automatique et une visibilité sur la progression de leur rémunération.

Au terme de la négociation, SNUipp-FSU exprime son désaccord sur l'ensemble des points abordés et maintient l'intégralité de son préavis pour la période concernée.