

**Déclaration liminaire de la FNEC FP-FO**

Mesdames, Messieurs,

Le gouvernement ne perd pas de temps : une semaine après l'allocution présidentielle, il présente au Parlement un projet de loi « relatif à l'adaptation de nos outils de gestion de la crise sanitaire ».

Il permettra de suspendre sans salaire pendant deux mois puis de licencier des salariés, du privé comme du public, qui ne justifieraient pas de leur vaccination contre la COVID 19.

C'est un véritable « passe licenciement » remettant en cause les garanties du Code du Travail et des statuts.

De nombreux secteurs sont énumérés ce projet de loi : la santé, les EHPAD, le médico-social, l'aide à domicile, les salariés du particulier employeur, les sapeurs-pompiers, les bars et restaurants, les centres commerciaux, les activités de loisir, les transports sanitaires, les foires et salons...

Si les personnels de santé scolaire ne sont finalement pas soumis à l'obligation vaccinale, rien n'empêchera que cette liste soit étendue et touche demain tous les secteurs d'activité.

Nous sommes pour l'accès à la vaccination de tous les personnels qui le souhaitent, mais restons fortement attachés aux libertés individuelles, à la liberté d'avoir des soins consentis et éclairés comme le veulent la déontologie et la Loi. Nous sommes également attachés au Statut. Pour ces raisons, la FNEC FP-FO demande le retrait de ce projet de loi.

Ne reculant devant rien, le gouvernement convoque les organisations syndicales en urgence, pour pouvoir passer en force au plus vite.

Notre camarade Yves VEYRIER, Secrétaire Général de la Confédération FO a fait savoir à la ministre du travail qu'il ne se prêterait pas à cette mascarade en se rendant à la convocation, d'autant plus que dans le même temps sont annoncées les réformes des retraites et de l'assurance chômage.

Dans le même temps, le projet de loi prévoit que le passeport sanitaire sera obligatoire pour accéder à nombre de lieux : spectacle, loisirs, commerces, bars-restaurants, transports...

Nous refusons le piège de la division entre « vaccinés » et « non vaccinés », ainsi que la « chasse aux sorcières » qu'instaure Emmanuel Macron et son gouvernement. C'est le gouvernement qui est responsable de la dégradation des capacités d'hospitalisation, pas les soignants ! En mars et avril 2020, ils ont dû aller au travail sans les équipements de protection élémentaires, les stocks stratégiques ayant été détruits et les productions ayant été délocalisées. Depuis un an, 1 800 lits d'hôpitaux au moins ont été fermés. A Paris où l'épidémie est déclarée la plus intense, les hôpitaux Beaujon, Bichat, Val de Grâce sont menacés d'être fermés.

Le gouvernement réfute l'argument de "la privation de libertés", mais il prolonge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 31 décembre, afin de se donner la possibilité d'ordonner confinements et autres mesures de restrictions.

De nombreuses questions restent sans réponses :

- Le ministère peut-il garantir qu'il n'y aura pas d'obligation vaccinale pour les personnels de l'Éducation nationale ?
- Le « passe sanitaire »\* sera-t-il exigé pour les élèves ? Seront-ils renvoyés chez eux s'ils ne l'ont pas ? Qui sera chargé de les contrôler ?
- La réouverture des écoles et des établissements avec des cours à 100% en présentiel sera-t-elle une nouvelle fois remise en cause ?
- S'il n'est pas obligatoire pour les personnels, pourront-ils encore se faire tester gratuitement ? Comment le ministère compte-t-il mettre en œuvre le dépistage des personnels et des élèves ?
- Après le fiasco des autotests, comment va s'organiser la campagne de vaccination des élèves annoncées dans les établissements à la rentrée ? Avec quels personnels ? Qui sera chargé de l'organiser ?
- Quid des sorties scolaires au musée, au cinéma... ?

Ce qui est sûr, c'est que dès la rentrée, les problèmes de classes surchargées, de non-remplacement vont resurgir. Pire, le ministre entend s'attaquer au statut notamment à travers le « Grenelle », avec la mise en place d'un statut de directeur, l'accélération de la territorialisation de l'école, l'individualisation des droits et des carrières...

Cela s'inscrit dans la droite ligne des propos du Président de la République qui entend « *continuer à bousculer le système des positions établies, des rentes, des statuts* »

Pour sa part, la FNEC FP-FO entend continuer à mobiliser pour la défense du Statut général et des statuts particuliers, et contre les suppressions de postes de fonctionnaires.

Elle reprend à son compte l'appel intersyndical du 1er juillet (FO CGT FSU Solidaires MNL UNEF) qui revendique notamment « *l'abandon définitif des contre-réformes des retraites et de l'assurance chômage, l'arrêt des fermetures de services, des suppressions d'emplois, du démantèlement et des privatisations dans la fonction publique et le renforcement de ses moyens.* »

**La FNEC FP-FO, avec sa Confédération, prépare dès maintenant les conditions d'une mobilisation interprofessionnelle dans l'action commune, par la grève, pour obtenir satisfaction.**

\* Invité du journal de 13 heures de TF1, le 21 juillet 2021, Jean Castex a annoncé qu'il n'y aura "*pas de passe sanitaire dans les établissements scolaires*". Le Premier ministre justifie : "*Toute notre stratégie depuis le début de la crise a consisté à veiller à ce que les enfants soient le plus possible scolarisés. On ne va pas leur dire maintenant : 'si vous n'êtes pas vaccinés, on va vous priver d'école'*".

Réponse du DGRH :

« Il y a un Conseil de défense en ce moment-même. Je ferai remonter vos questions au directeur de cabinet.

Nous avons une interrogation sur les médecins, les infirmières, et les psyEN » concernant l'obligation du pass sanitaire. Les assistantes sociales ne seront pas concernées.

En ce qui concerne le Grenelle, le ministre fera des annonces sur les arbitrages retenus, non pas cette semaine, mais le 23 août.

En ce qui concerne la classe exceptionnelle, le Conseil d'Etat examine les nouvelles dispositions le 27 juillet pour publication en août, par les rectorats, des tableaux. »

## 1) Décret relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnements des élèves en situation de handicap et arrêté relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnements des élèves en situation de handicap

Ces textes mettent en place une grille d'avancement pour les AESH, déconnectée de l'entretien professionnel. Cela fait suite à l'intervention des militants FO dans les DSDEN et les rectorats pour exiger l'augmentation des salaires et la reconnaissance salariale de leur ancienneté. Le ministère a été contraint de tenir compte des mobilisations massives des AESH. C'est une avancée, mais cela ne permet pas de sortir les AESH de la précarité.

Suite aux interventions souvent unanimes des organisations syndicales, le ministère a lui-même amendé les textes. Il a notamment avancé la date d'application du texte du 1<sup>e</sup> janvier 2022 au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

### Grille comparative

Niveaux	RYTHME AVANCEMENT	Grille indicative actuelle			Grille Arrêté Ministère présentée en CTM		
		Indice Majoré	NET 100%	NET 62%	Indice majoré	NET 100%	NET 62%
1	3 ans	332	1 250,36 €	775,23 €	335	1261,66	782,23
2	3 ans	334	1 257,90 €	780 €	345	1299,32	805,58
3	3 ans	340	1 280,49 €	793,91 €	355	1336,99	828,93
4	3 ans	346	1 303,09 €	807,92 €	365	1374,65	852,28
5	3 ans	352	1 325,69 €	821,93 €	375	1412,31	875,63
6	3 ans	358	1 348,28 €	835,94 €	385	1449,97	898,98
7	3 ans	363	1 367,12 €	847,61 €	395	1487,63	922,33
8	3 ans	-	-	-	405	1525,29	945,68
9	3 ans	-	-	-	415	1562,96	969,03
10	3 ans	-	-	-	425	1600,62	992,38
11	-	-	-	-	435	1638,28	1015,73

NB : Lors du reclassement, pour une quotité horaire de 62% un AESH en deuxième CDD gagnera 30€ nets de plus par mois, un AESH en CDI, 54€ nets de plus. Un AESH en CDI avec une ancienneté

*de 3 ans dans son CDI touchera 77€ nets de plus par mois, un AESH ayant 15 ans d'ancienneté 100,40€ nets de plus par mois.*

### **Intervention FO sur le décret et l'arrêté AESH :**

Le nombre d'accompagnants d'élèves en situation de handicap s'élève à 120 000. Le nombre d'élèves en situation de handicap en milieu ordinaire a augmenté de 7% entre 2019 et 2020. A la rentrée 2020, ils étaient 385 000. Les faits sont là, c'est indéniable, les accompagnants d'élèves en situation de handicap exercent un emploi permanent dans la fonction publique d'état.

Les missions qu'ils exercent sont indispensables à l'élève accompagné et donc à l'accès à l'instruction de l'élève, droit garanti par l'Etat selon le préambule de la constitution de 1948. Les AESH sont indispensables au bon fonctionnement d'une classe. Ils sont titulaires d'un diplôme, le DEAES, exigé pour être recruté. Ils peuvent être également titulaires du baccalauréat, ce qui est reconnu dans la circulaire du 5 juin 2019.

Toutes les conditions pour créer un statut de la fonction publique sont réunies.

Et pourtant, les AESH peuvent être affectés du jour au lendemain dans une autre classe, accompagner un autre élève sans aucune considération du sens de leur mission. Les PIAL ont encore aggravé cette précarité. Les AESH peuvent être licenciés du jour au lendemain. Ils ne peuvent avoir la garantie de conserver leur emploi s'ils décident de déménager dans un autre département.

Leur niveau de diplôme n'est pas reconnu.

Enfin, leur salaire ne leur permet pas de vivre. Rappelons que le loyer d'un 20 m2 en région parisienne est de 800€. Les AESH gagnent 750€ par mois. C'est injustifiable.

La colère s'amplifie. Les AESH réclament un statut et un temps complet de 24h payé 100%. Le 26 janvier, le 9 février, le 8 avril, le 3 juin, les AESH, avec les autres personnels de l'éducation nationale, avec les parents d'élèves, ont manifesté et fait grève.

La solution proposée par le ministre va-t-elle répondre aux revendications des personnels qui se sont mobilisés ?

La garantie d'un avancement à l'ancienneté, automatique, est une amélioration. C'est une revendication que FO porte depuis le début. Mais les formulations du texte doivent être sans ambiguïtés. C'est pourquoi FO a proposé un amendement de clarification. Un système de gestion informatique n'offre pas de garantie. L'automatisme doit être inscrit dans la réglementation.

La revalorisation des indices va également dans le bon sens. Un AESH en deuxième CDD va gagner 30€ de plus par mois, un AESH en CDI, 54€ de plus. Un AESH en CDI avec une ancienneté de 3 ans dans son CDI va toucher 77€ de plus par mois. C'est mieux.

Cela va-t-il leur permettre de passer au-dessus du seuil de pauvreté ? La réponse est non. Avec une quotité horaire de 62%, soit l'immense majorité des personnels, un AESH peut faire une carrière complète en dessous du seuil de pauvreté, fixé par l'INSEE à 1080 par mois. En effet, le salaire net d'un AESH en fin de carrière serait de 1015 €, au bout de 30 ans de carrière.

Par ailleurs, compte tenu des conditions de rémunération avec les temps incomplets et les conditions de travail actuelles en particulier avec les PIAL, tenir 30 ans dans la carrière est difficilement envisageable. Les PIAL, vous le savez, c'est plusieurs déplacements dans la même journée voire la matinée et la multiplication d'élèves à accompagner.

Enfin, la solution du multi-employeur n'en est pas une. Elle signifie elle aussi le maintien dans la précarité.

C'est pourquoi La FNEC FP-FO s'abstiendra.

Les revendications portées par les personnels et leurs organisations, FO, FSU, CGT, SNALC et SUD sont l'abandon des PIAL, un temps complet pour tous les AESH qui le souhaitent, un vrai statut.

La FNEC FP-FO demande également le dégel du point d'indice et sa revalorisation à hauteur de 20%.

Elle demande un 24h considéré comme un temps complet payé 100%.

Enfin, avant de finir, plusieurs remarques précises.

Dans ces textes, il nous semble que plusieurs points doivent être revus.

Le niveau 1, indice majoré 335 serait en dessous du potentiel SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (en s'appuyant sur les taux de revalorisation précédents). Le SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 devrait monter à 1570,12, soit l'indice majoré 336. Autrement dit, le niveau indiciaire de l'échelon 1 serait caduque dès la mise en application des textes. Quand on sait qu'à l'heure actuelle, des AESH ne perçoivent toujours pas l'indemnité compensatrice à laquelle, ils ont droit, il y a de quoi s'inquiéter. Nous demandons donc que l'échelon 1 soit revu, au niveau indiciaire 2 et qu'il soit tenu compte de l'augmentation du SMIC dans les textes. Le rappel, dans le décret, que la rémunération ne peut être inférieure au SMIC va dans le bon sens.

Enfin, le niveau de diplôme doit être pris en compte. La grille que vous proposez correspond à une grille de catégorie C. Les concours de la catégorie C sont accessibles sans conditions de diplôme. Pour devenir AESH, il faut justifier d'une expérience de 9 mois dans le domaine de l'accompagnement d'élève ou d'étudiant en situation de handicap ou être titulaire du DEAES, niveau CAP. Des AESH sont titulaires du baccalauréat, ce que reconnaît la circulaire du 5 juin 2019 qui prévoit que les titulaires de ce diplôme exercent en lycée. Il faut que cela soit reconnu d'un point de vue salarial.

Enfin, nous demandons également le versement des primes REP, REP+ et prime informatique. Vous le savez, les AESH sont les personnels qui sont au plus près des élèves. Il est incompréhensible qu'ils ne touchent pas les primes, à égalité avec les autres personnels.

Nous avons demandé que le décret s'applique dès septembre 2021. Cela a été pris en compte, ce qui est positif. Tout comme l'ont dit d'autres organisations, nous souhaitons le recrutement de personnels administratifs à la hauteur des besoins afin que la mise en œuvre du décret se fasse dans les meilleures conditions et dans les meilleurs délais pour les personnels.

## Réponse du ministère sur les interventions et sur les amendements des organisations syndicales :

- Nous avons conscience des limites de ces textes. Ce n'est qu'une étape. Nous avons bien entendu les difficultés liées aux déplacements et aux conditions de travail. Concernant le temps de travail, la proposition est la prise en charge du périscolaire avec une rémunération par les collectivités territoriales. Le Conseil d'Etat propose plusieurs pistes : la mise à disposition par les collectivités territoriales ; le cumul d'activités ou l'emploi conjoint par l'Etat et les collectivités territoriales. On verra cela en septembre.
- Concernant l'automatisme, nous travaillons avec les informaticiens du ministère pour mettre en place un outil de gestion pour les personnels recrutés hors titre 2 (par les établissements mutualisateurs) et personnels recrutés en titre deux (par les DSDEN et les rectorats).
- L'objectif est fixé au mois de novembre 2021 pour la mise en paiement.
- Nous sommes attentifs à la question de moyens administratifs.
- Concernant le pied de la grille, nous n'avons pas le budget pour un avancement plus rapide du pied de la grille (passage du premier échelon au bout d'un an).

### Amendements :

Plusieurs amendements ont été présentés et adoptés de façon unanime par les organisations syndicales. L'un d'eux modifie la grille en proposant le passage à l'échelon 2 au bout d'un an puis le passage à l'échelon 3 au bout de 2 ans => refusé par l'administration.

FO et la FSU ont proposé de remplacer « *le temps passé* » par « *la durée requise* » dans la formulation de l'article 2, afin de sécuriser sur le plan réglementaire l'automatisme du passage à l'échelon supérieur : « *La durée requise dans chaque échelon pour accéder à l'échelon supérieur est fixé à trois ans.* » L'administration l'a refusé également.

### Vote du texte :

Pour : CFDT et UNSA

Abstention : FNEC FP-FO, FSU, CGT, SNALC

## 2) Projet de décret sur l'extension des Heures Supplémentaires Annuelles aux personnels en temps partiel

### Intervention FO :

Malgré la déclaration intersyndicale demandant de retirer le texte sur la possibilité d'imposer des HSA aux personnels à temps partiel, le ministre a décidé de maintenir le texte. La FNEC FP-FO vous demande de joindre cette demande de l'intersyndicale au PV du CTM. Pour la FNEC FP-FO, cela n'est pas admissible et constitue une fois de plus une mesure de déréglementation des statuts des personnels, un accroissement du temps de travail, tout en baissant le coût du travail et en essayant de suppléer de cette façon le manque considérable de postes à la rentrée 2021.

## **Remise en cause du temps partiel statutaire**

Les personnels qui optent pour un temps partiel font le choix de baisser leur rémunération. Cette possibilité d'imposer des HSA donnera lieu, sans nul doute, à des pressions multiples sur les personnels à temps partiel puisque toutes les académies n'ont pas suffisamment d'heures-poste. Comment résister au volontariat désigné d'office ?

Par ailleurs, tout le monde le sait, ce sont les femmes qui optent le plus pour le temps partiel et qui vont être sujettes à toutes les pressions et à la remise en cause de leur droit à choisir, conformément au statut, un temps de travail moins important et un salaire réduit qui se traduit en salaire continué, à terme par une baisse de la pension.

## **Remise en cause des ORS**

L'ensemble des organisations syndicales avaient voté contre la mise en place des 2 heures supplémentaires imposées. Il en ressort dans tous les établissements des services qui passent de 15 à 17h ou de 18 h à 20h voire 22 pour l'EPS. Pour un demi-service, on passerait de 9h à 11h. Où est le choix de l'agent ? Comment garantissez-vous qu'ils n'auront pas l'obligation d'accepter ?

## **Un coût du travail réduit, une belle économie pour le ministre**

Au lieu de créer des postes, le ministre fait le choix d'imposer des heures supplémentaires, qui ne sont pas majorées comme c'est le cas dans le privé, mais au contraire minorées dans l'enseignement !

Prenons deux exemples concrets chez les certifiés et agrégés en classe normale :

En brut, pour un certifié au 11<sup>ème</sup> échelon, l'heure poste annuelle est rémunérée 1715 € ; la 1<sup>ère</sup> HSA 1371€, la deuxième 1143€ ! Ce qui représente pour la première HSA une perte annuelle de 343€ et pour la deuxième de 522€ !

Pour les agrégés toujours au même échelon, l'heure poste est rémunérée 3111€, la 1<sup>ère</sup> HSA 1990€ et la deuxième 1658€ ; le différentiel est donc de 1121€ et 1453€, soit une perte annuelle de presque 1500 € !

De plus cette recherche effrénée d'économies sur le dos des personnels s'ajoute à tous les dispositifs prévus à la rentrée : étudiants contractuels alternants, préprofessionnalisation des AED, dispositifs avec gratification. Toujours moins chers !

La multiplication des HSA est un scandale.

Pour les temps partiels choisis, pour les temps pleins, on comprend pourquoi le ministre en cette toute fin d'année fait ce choix : imposer des heures supplémentaires, c'est nettement moins cher que de recruter des professeurs !

Aux 1800 postes supprimés au budget, il faut désormais ajouter les centaines de professeurs non recrutés aux concours 2020.

**DGRH** : la lettre intersyndicale sera jointe au PV. Nous n'avons pas de mandat pour retirer ce texte de l'ordre du jour. A l'origine, ce CTM tardif n'avait comme vocation que l'amélioration de la situation des AESH....

Selon le ministère ce texte est une « facilité de gestion » !

Cela conforte notre analyse : il s'agit bien de combler le manque de postes par les HSA désormais possibles pour les temps partiels. La notion de « volontariat » est donc très relative.

**Vote du texte**

**Contre** : FNEC FP-FO, FSU, UNSA, CFDT, CGT, SNALC

Un CTM de repli se tiendra le 29 juillet