

Le 28 janvier s'est tenue la seconde réunion du chantier « réforme des retraites », tel que le dénomme le ministère.

Cette réunion aura été l'occasion d'aborder les différentes phases de la carrière (entrée dans le métier, fins de carrière) ainsi que la fluidité des parcours, la mobilité géographique et fonctionnelle, la valorisation de l'expérience et les modalités de gestion individualisée avec la présentation de la nouvelle gestion des ressources humaines de proximité.

Dans une déclaration liminaire, nous sommes revenus sur l'avis du Conseil d'État et l'étude d'impact.

1. L'avis du Conseil d'Etat

Dans le cadre d'une déclaration liminaire nous avons rappelé nos propos précédents concernant le contexte de défiance et de mal-être de la profession, défiance renforcée par l'annonce d'une loi de programmation courant sur la période 2022-2026 et non jusqu'en 2037.

Nous avons signifié qu'avec la publication du rapport du conseil d'État, qui déplore l'état d'impréparation totale du projet de loi, la référence à 29 ordonnances et explique que l'article 1 n'est pas conforme à la Constitution, on change de paradigme. Le gouvernement persiste à nous balader, continuant à évoquer des engagements qui n'ont aucune valeur juridique.

Pour le SNUipp-FSU, il n'y a, à ce stade, pas d'autre choix que de déconnecter complètement le dossier revalorisation des enseignant.es de celui de la réforme des retraites. D'autant que le conseil d'État, évoque l'état d'impréparation totale du projet de loi et déplore la référence à 29 ordonnances.

Nous avons redemandé la réalité des pertes que subiraient les enseignant-es.

Les cas-types présentés dans l'étude d'impact sont inacceptables. Ils présentent des situations idylliques qui ne correspondent pas à la réalité (par ex. : entrée dans le métier à 22 ans, âge d'équilibre, compensation des pertes de pouvoir d'achat alors que nous subissons depuis 10 ans le gel du point d'indice) et comptent des erreurs grossières (par ex. : des âges de liquidation identiques pour les générations 1990 et 2003...).

A partir de maintenant, pour le SNUipp-FSU, les discussions doivent se concentrer sur l'amélioration des conditions de travail et une revalorisation conséquente de nos salaires, sans contrepartie, passant par le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, l'indexation du point d'indice sur l'inflation et une refonte importante des grilles afin que les salaires soient en adéquation avec la moyenne des pays comparables.

2. La gestion des ressources humaines de proximité

La gestion des ressources humaines (GRH) de proximité nous a été présentée. C'est un « service personnalisé d'accompagnement, de conseil et d'information à destination de tous les personnels du ministère ». **Après une première année d'expérimentation en 2018-2019, ce dispositif est généralisé à la totalité des académies à la rentrée de l'année scolaire 2019-2020.**

Leurs missions sont de trois ordres :

1. Aider au développement personnel et professionnel en accompagnant individuellement les personnels qui le souhaitent en termes d'évolution professionnelle (détection des talents en termes de profil et de potentiel ; bilans professionnels ; mobilité).
2. Proposer un soutien aux personnels en difficulté (le ministère parle d'une mobilisation possible par « les encadrants » sous forme d'aide et de conseil dans le domaine de la gestion managériale).
3. Animer des réseaux professionnels dans le bassin d'emploi local, en partenariat avec les services de l'État et les collectivités locales, afin d'identifier des pistes de mobilité pour les personnels du ministère ainsi que d'éventuelles ressources contractuelles parmi les viviers locaux.

A ce jour, 234 conseillers RH de proximité (en majorité à profil administratif) sont implantés dans les académies.

Avec la mise en place de cette GRH de proximité, le ministère introduit une dimension managériale dans la gestion des personnels.

Après les conséquences néfastes de la mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction Publique, il accole à l'accompagnement existant un réseau de gestionnaires dont on peut imaginer qu'il pourrait avoir pour objet de se substituer aux délégués du personnel.

La mobilité professionnelle est ainsi présentée comme une nécessité dans la carrière des fonctionnaires.

Si elle est un choix exprimé plus souvent d'ailleurs, la plupart de nos collègues restent attachés à leur métier, aux valeurs de l'école publique, à son fonctionnement, au collectif de travail.

Le ministère s'éloigne, sous couvert de modernité, du conseil et de l'information au risque de mettre en concurrence les personnels par l'individualisation des carrières plutôt que de répondre au désir de mobilité des collègues, de plus en plus prégnant dans les sections.

Pour le SNUipp-FSU, les moyens doivent d'abord servir à l'amélioration des conditions de travail et à la formation, au renforcement des collectifs de travail dans l'objectif d'un service public d'éducation répondant au défi de la réussite de toutes et de tous.

