



Académie de Poitiers
Déclaration liminaire CGT
Enseignement Privé Poitou-Charentes
CCMA du Mercredi 5 avril 2023

Représentant.es CGT : Laurence CHARPENTIER - Alexandre ROBUCHON

Madame la Rectrice,

Mesdames et Messieurs les membres de la CCMA,

Nous siégeons donc aujourd'hui à la suite de plusieurs reports (7 mars, 15 mars, 28 mars) et cette CCMA se tient dans une période de mobilisations historiques, dans un contexte de lutte contre un projet de réforme des retraites brutal, injuste et rejeté par la très grande majorité de la population, et des enseignant·es, malgré ce qu'a pu dire et ce que peut en penser le Ministre Pap NDiaye. Rien ne justifie le report de l'âge légal et l'augmentation des durées de cotisation si ce n'est la volonté politique de réduire les droits et de faire peser sur les seul·es salarié·es le financement de nos retraites. Une autre réforme est possible, mettant à contribution le capital et les super profits pour revenir à la retraite à 60 ans sans décote.

L'Éducation Nationale est une institution de la République et il est essentiel que l'État employeur paye à sa juste valeur le travail des personnels qui ont à cœur de remplir leur mission, former la jeunesse et préparer son avenir.

Personne ne doute aujourd'hui de l'urgence à revaloriser, et nettement, nos salaires. Le décrochage occasionne un déclassement vertigineux de nos métiers. C'est ainsi que nous exprimons ici notre désaccord profond avec la logique du « Pacte enseignant », une prétendue revalorisation destinée en réalité à imposer aux personnels des contreparties et une augmentation de la charge de travail. Nous demandons que le budget dédié à ce « Pacte » soit redistribué au bénéfice de toutes et tous, et particulièrement aux femmes, qui seraient pénalisées par les contreparties exigées dans le cadre de ce dernier.

Les personnel·les que nous représentons ne veulent pas de cette « usine à gaz », ils et elles demandent une hausse significative du salaire indiciaire, sans contrepartie. Ce qui nous permet, au passage, de dénoncer dans le même temps la surcharge de travail non rémunérée imposée aux personnels en poste.

Cela passe par des débuts de carrières avec une augmentation indiciaire significative et une reconstruction de la carrière qui en résulte pour tous les échelons et grades.

Pour cette évolution salariale, il est aussi indispensable que toutes les promotions soient attribuées (nous verrons encore une fois aujourd'hui que ce n'est pas le cas pour le vivier 1 de la classe exceptionnelle).

Nous rappelons que nous défendons un avancement au rythme le plus favorable pour toutes et tous et une déconnexion entre l'évaluation professionnelle et la progression de carrière.

Dans les collèges, la rentrée se prépare sous le signe de la disparition de technologie en sixième. Nos collègues sont très inquiet·es quant à leur avenir et celui de leur discipline. Le soutien en français et en mathématiques en sixième sera fait par des enseignant·es de formation disciplinaire diverse, avec

possiblement des collègues du 1^{er} degré, au gré des ressources locales. Faire ce que l'on peut avec ce que l'on a, c'est du bricolage !

Pour le lycée, il fallait reconquérir le mois de juin ... c'est le mois de mars que l'on a perdu, avec une désorganisation générale des établissements du fait des épreuves de spécialité. Depuis le début, nous le disons, à cette période de l'année, ces épreuves n'ont aucun sens. Cela a par ailleurs occasionné un absentéisme anormal des élèves, ce qui est inquiétant. Nous continuons de demander le report en juin de ces épreuves.

Au niveau académique, des moyens insuffisants, nous allons aussi le constater lors du point sur l'attribution des congés formation. Seulement 1 ETP pour 2023 contre 3 ETP à la rentrée 2021! Quelles perspectives pour nos collègues ?

Pour terminer, nous attirons une nouvelle fois votre attention sur l'utilisation des moyens dans certains établissements privés sous contrat de l'académie, qui appliquent les séances de cours de 50 min (ou moins) avec « capitalisation » du temps, au détriment du contrat d'association et du respect des horaires réglementaires, avec comme conséquences, une charge de travail supplémentaire pour les collègues, de la fatigue, et une pression du fait du temps de cours rogné. L'employeur se doit de protéger ses salarié·es. Une intervention de l'administration s'impose.

Nous vous remercions de votre écoute.