



**Cette rentrée scolaire ne ressemble à aucune autre : effets du confinement et conditions sanitaires incertaines sur les apprentissages, fracture numérique qui a contribué à aggraver les inégalités sociales.**

Le confinement a aussi mis en lumière les problèmes d'équipement informatique pour les personnels comme pour les élèves et a confirmé que l'état du bâti scolaire n'était pas à la hauteur des enjeux.

Le ministre s'est fixé comme priorité de développer les évaluations standardisées, alors que celles-ci existent déjà et ont fait la preuve de leur inefficacité.

Cette obsession est en décalage complet avec les exigences de cette rentrée. Rien ne semble prêt du côté du gouvernement. Le ministre s'est contenté d'assouplir le protocole sanitaire et de communiquer sur les médias qu'il fréquente avec assiduité.

Pour préparer une rentrée dans différentes configurations, il faut revoir la constitution des classes, penser l'organisation de l'établissement, il faut aussi prévoir la diminution des effectifs dans les classes pour des raisons sanitaires pour permettre de travailler en petits groupes. Pour cela, il faut des moyens supplémentaires. Après l'octroi de dotations supplémentaires d'emplois (insuffisants) pour le premier degré, il faut également des moyens en plus pour le second degré.

Dans un tel contexte, la suppression de 440 postes enseignant-es dans le 2nd degré, alors qu'il faudra accueillir 30 000 élèves supplémentaires est inadmissible. La crise à laquelle

nous sommes confronté·es exige davantage de professeurs, de CPE et de PsyEN, de personnels ATSS et AEd-AESH pour accueillir, accompagner et permettre la réussite de toutes et tous.

Le gouvernement doit prévoir l'ouverture de postes aux concours de recrutements afin de pourvoir ces nouveaux postes. Le ministre se targue de dialoguer avec les organisations syndicales, mais il n'a tenu aucun compte de cette demande syndicale quasi unanime.

Il traite la rentrée sans prendre la mesure du défi éducatif qu'elle représente et sans mettre les moyens, forcément exceptionnels, qui sont nécessaires.

Dans les établissements, la rentrée se fera sans consignes particulières. Une fois de plus, derrière les discours médiatiques, le ministre laisse les personnels seuls pour assurer et faire fonctionner le service public d'éducation.

**Les chantiers sont nombreux pour faire de l'école d'après une école à la hauteur des enjeux éducatifs : les moyens, les salaires, les contre-réformes, les équipements...**

**La CGT Éduc'action sera là pour le rappeler au ministre.**

### Sommaire

- P1 - Édito -**
- P2 - Télétravail : un nouvel horizon qui doit être encadré.**
- P3 - Nos revendications concernant le télétravail**
- P4 - Contractuel·les.**

## TÉLÉTRAVAIL : un nouvel horizon qui doit être encadré :

Nous avons été nombreux à expérimenter le « télétravail » de façon brutale et intense dans des conditions parfois déplorables. Tout le monde ne l'a pas vécu de la même façon. Il ressort néanmoins que bon nombre de collègues sont favorables à bénéficier du dispositif tout en restant très attachés au collectif de travail.

Pour la CGT, il est primordial qu'un bilan exhaustif soit fait de cette expérience avant toute extension et en respectant la réglementation.

### BIEN VIVRE LE TÉLÉTRAVAIL : UNE QUESTION DE CHOIX

Rappelons que le télétravail est un choix et qu'il ne peut être imposé à l'agent·e sans son consentement sauf cas de force majeure ou d'épidémie. Cependant, la période du confinement a donné de nouvelles perspectives à nos chef·fes.

### QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ? GAGNER DU TEMPS DE VIE PERSONNEL SANS S'ALIÉNER

Beaucoup de collègues ont trouvé très positif de s'épargner des heures de transport et faire des économies budgétaires. C'est indéniable, c'est du temps de gagné pour la vie personnelle. Pour autant, il se cache un certain nombre de dangers qui ravalent le/la salarié·e au rang de travailleur·euse à la tâche, isolé·e, sans repères sociaux, qui peuvent vite gommer les aspects positifs.

### RESPECT DU TEMPS PERSONNEL / DROIT À LA DÉCONNEXION

Le temps de travail de l'agent ne doit pas augmenter. C'est un danger très facile à rencontrer. Il peut même très vite déborder sur les week-ends.

Il appartient à chacun de respecter et faire respecter ses horaires de travail habituels.

### RÔLE DES ENCADRANT·ES : COORDONNER ET ACCOMPAGNER, NI FLIQUER NI EXCLURE

Les chef·fes d'établissement ou de service doivent garantir la santé et la sécurité des agent·es. C'est donc aussi leur rôle de faire respecter le temps et les conditions de travail, de coordonner l'équipe sans omettre personne... Le/la chef·fe de service

doit veiller à préserver des modalités de contact régulier (entretiens réguliers d'activités, réunions collectives...) tout en évitant le flicage.

### RESPECTER LE RYTHME DE TRAVAIL DES AGENTS.

Chaque agent·e a son propre rythme de travail. Si le télétravail permet de gagner en efficacité aux dires de certain·es, ce n'est pas le cas pour tout le monde et surtout ce n'est pas tout le temps le cas. L'environnement de travail peut évoluer, l'isolement peut générer des interrogations et des difficultés sur des sujets qui auraient trouvé une solution rapide en présentiel.

### FAIRE DES PAUSES POUR RESPECTER L'ORGANISME

Comme en présentiel, il est important de faire des pauses régulières toutes les heures pour le repos visuel et physique.

### FAIRE RESPECTER LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ET SE PRÉMUNIR DES ABUS

Des obligations en termes de temps de présence.

En fonctionnement normal, l'agent·e ne peut pas télé-travailler plus de 3 jours par semaine et doit être présent au moins 2 jours dans le service ou les locaux habituels.

Mais un décret du 5 mai 2020 permet l'extension du recours au télétravail. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent·e travaillant à distance en cas de télétravail temporaire.



Il permet même, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine !

Il peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent-e peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

*Ce dispositif est donc tout bénéfique pour l'employeur qui risque de s'engouffrer dans cette brèche pour finir par imposer un certain nombre de jours de télétravail sans pour autant avoir à fournir à l'agent-e le matériel adéquat.*

## UN DROIT À GAGNER ET FAIRE RESPECTER

Selon les cas, l'ambiance dans le service, la nature des fonctions, le télétravail peut être un atout ou un piège. S'il permet à certains collègues de gagner en autonomie et de moins subir la pression hiérarchique, il peut aussi à contrario provoquer un isolement et une souffrance à moyen ou long terme.

## SAUVEGARDER LE COLLECTIF DE TRAVAIL ET LA DÉFENSE COLLECTIVE

### DES OBLIGATIONS EN TERMES D'ÉQUIPEMENTS.

L'administration doit prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail : coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils et de maintenance.

Pour un agent porteur de handicap, elle peut également effectuer, sur le lieu de télétravail de l'agent-e, les aménagements de poste nécessaires.

Pour la CGT, les travailleur·euses ne doivent pas rester isolé·es chacun·e dans son coin. Diviser pour mieux régner, cela ne profite qu'à la hiérarchie.

C'est notre force collective qui nous permet de nous faire entendre, en réunion de service, en heure d'info syndicale tout comme en manifestation.

### La CGT Educ'action revendique :

- ◆ l'encadrement du dispositif par un **protocole strict validé dans les instances de représentation des personnels** (CT et CHSCT) ;
- ◆ la **prise en compte de l'avis des agent-es** dans la mise en place du télétravail et dans le fonctionnement des services ;
- ◆ le **respect du choix des personnels** en termes de télétravail ou présentiel ;
- ◆ Un suivi régulier de l'évolution du télétravail au sein des structures et des **campagnes d'information régulières** sur les risques psychologiques et physiques liés au télétravail avec l'appui des médecins de prévention ;
- ◆ le respect du **nombre de jours maximal** de télétravail pour garantir le fonctionnement du collectif de travail ;
- ◆ le **respect** du temps de travail, du droit à la formation, de l'accès aux informations syndicales ;
- ◆ l'**équipement intégral** du·de la salarié·e **aux frais de l'employeur** (aménagement ergonomique, bureau, téléphone, abonnement internet, chaise de travail, matériel informatique et consommables...).



## Les personnels non titulaires : des personnels à part entière!

Cette rentrée, une fois encore, nos collègues contractuel-les vont la faire dans des conditions difficiles. Leur prise en charge s'avère très différente d'une académie à une autre que ce soit financièrement parlant ou en termes de mobilisation de leurs compétences. Dans de nombreuses académies, les contractuel-les ne connaissent pas de progression de salaire, quelle que soit leur ancienneté. Ils et elles peuvent être en poste depuis de nombreuses années sans avoir connu d'évolution d'échelon ou de revalorisation salariale.

Dans les académies qui pourraient se voir attribuer le bonnet d'âne en matière salariale, les compétences des collègues sont parfois peu ou pas reconnues. Ils sont affectés au hasard des places disponibles sans prendre en considération les missions qu'ils et elles effectuaient auparavant. Certain-es collègues se retrouvent contraint-es de passer du jour au lendemain d'un secrétariat de direction, à l'intendance ou à un service déconcentré. L'absence de reconnaissance du travail de nos collègues est inacceptable. Il ne devrait pas y avoir des personnels kleenex dans la Fonction publique !

Ces dysfonctionnements sont souvent liés au manque de personnel dans les services centraux où l'État a ponctionné les effectifs depuis des années imposant à celles et ceux qui restent une manière de travailler au jour le jour et dans l'urgence.

### TITULAIRE, CONTRACTUEL-LE, MÊME TRAVAIL, MÊME SALAIRE !

**Les contractuel-les ne bénéficient pas des primes liées à leurs fonctions. Ce sont pourtant les mêmes fonctions pour lesquelles elles et ils sont embauchés et que chacun-e exerce au quotidien.**

Ainsi, pour un travail égal, la différence de salaire peut atteindre jusqu'à 300€ mensuels entre l'académie de Créteil et celle de Grenoble au bout de 36 ans de carrière. Cet écart qui se réalise grâce à la décentralisation des services et à l'autonomie des services dé-

concentrés est inacceptable. Nous demandons que le ministère prenne en charge d'urgence des négociations au niveau national pour harmoniser les conditions de rémunération de nos collègues contractuel-les

Les inégalités de rémunération de nos collègues contractuel-les ne reposent pas uniquement sur la progression indiciaire. Les personnels contractuels sont privés de ce qui fait une composante essentielle de nos salaires (jusqu'à 1/3 pour certains !) : l'IFSE, nos primes.

	Cat.	0 ans	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans	36 ans
Académie de Grenoble	C	347	348	349	351	352	354	356	362	370	386	407	407	407
	B	366	373	379	389	406	429	449	475	498	512	529	559	591
	A	366	373	379	389	406	429	449	475	498	512	529	529	529
Académie de Créteil	C	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329
	B	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329
	A	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329	329

### Titularisation pour tous et toutes !!

La CGT Educ'action rappelle son opposition à la réforme de la Fonction publique de 2019 qui entérine un recours plus fréquent au contrat. Cette attaque de nos statuts va permettre au ministère et à ses services déconcentrés de recruter de plus en plus de contractuel-les dans des conditions précaires. Alors que la crise sanitaire débouche sur une crise économique avec des dizaines de milliers de destructions d'emplois, sécuriser les parcours d'emplois est une nécessité.

La CDIisation n'est pas suffisante car elle ne donne ni les mêmes droits, ni l'accès à la même rémunération. La titularisation des personnels contractuels est la seule à pouvoir garantir les mêmes conditions de traitement de l'ensemble des personnels.