



Rentrée 2021

PLAN D'URGENCE POUR L'ÉDUCATION NATIONALE

Personnels de santé

Édito

Les 18 derniers mois ont souligné l'importance de la nécessité d'un plan d'urgence pour l'École,-comme la CGT Éduc'action le revendique depuis longtemps. Il n'en est malheureusement rien !

Aucune mesure ministérielle pour améliorer les conditions d'études des élèves et de travail des personnels. Aucun plan de titularisation des personnels précaires ni aucune création de postes supplémentaires pour alléger les effectifs par classe et accompagner les élèves... Rien ne permettra d'aborder sereinement cette rentrée.

Le mépris ministériel récurrent se traduit également dans les revalorisations salariales actées ou proposées. Elles laissent un goût amer aux personnels alors que leurs attentes étaient fortes. La prime d'attractivité est loin d'être satisfaisante en termes de montant et de forme (indemnitaire et non indiciaire), discriminante et laisse de très nombreux collègues sans perspective d'augmentation.



Reprendons la main et portons nos justes revendications pour obtenir un plan d'urgence!

Filière santé

Grenelle de l'Éducation 2021

Avenir de la filière et revalorisation...

Revalorisation : un bien grand mot pour une réalité plus disparate

Tout pour la prime, rien sur l'indiciaire...

Revaloriser l'IFSE c'est poursuivre la politique de concurrence entre collègues, les passages subjectifs dans des groupes de fonction supérieurs, favoriser les inégalités femmes/hommes. La CGT Éduc'action ne peut s'en satisfaire.

L'**absence de cadrage national strict sur la cartographie indemnitaire** aboutit à des situations variables selon les académies, pire, entre académies de la même région académique. Pour des corps, grades et groupes de fonction identiques, nous ne sommes pas payé·es à l'identique à Lyon, Nantes ou Marseille...

Propositions de l'administration :

Élaborer avec l'enseignement supérieur une formation facultative donnant le grade de master

Un master, formation facultative permettant de reconnaître la spécialité de l'exercice de la pratique infirmière autonome, intégrée à l'équipe de direction des établissements. Une telle formation « faciliterait » la coopération entre les personnels infirmiers, les personnels de direction et les personnels enseignants au service de la réussite des élèves.

Améliorer la formation d'adaptation à l'emploi et l'accompagnement des personnels

La formation d'adaptation à l'emploi des infirmier·ières est inégalement développée en fonction des académies (en termes de contenus et de jours).

Propositions de l'administration :

- ⇒ un parcours M@gistère, obligatoire la première année de prise de poste, et constituant un parcours de professionnalisation ;
- ⇒ un tutorat durant la première année d'exercice (ce qui existe dans certaines académies). Le/la tuteur·trice est rémunéré·e en vacation de formation. Le tutorat doit pouvoir être systématisé au niveau national avec un cadre commun d'accompagnement de proximité. Les tuteur·trices (qui sont des infirmier·ières en postes équivalents à ceux des personnes tutorées, et géographiquement proches) doivent aussi pouvoir bénéficier de temps pour cette mission, d'une formation préalable définie dans un cadrage national, et d'un accompagnement au niveau académique ;
- ⇒ reconnaissance de l'expertise, à l'issue du parcours de professionnalisation, sous la forme d'un diplôme inter-universitaire ou d'une formation à la pratique avancée, qui permettrait un exercice coordonné sans subordination à une autre profession de santé.

En juillet, les groupes de travail du Grenelle se sont tenus et le ministère a fait des propositions pour la filière santé. La CGT Éduc'action a participé à cet agenda social. Deux axes (revalorisation et formation) sont proposés mais rien pour les contractuel·les et les propositions pour les titulaires ne répondent pas aux attentes des personnels de santé!

Revalorisation : suite...

Les contractuel·les absent·es des discussions

Le ministère n'a rien annoncé pour les contractuel·les, ou vacataires ! Conditions de travail et de rémunération déplorables font que les viviers de personnes disponibles s'épuisent dans les rectorats et les services !

Les contractuel·les qui font le même boulot n'ont pas droit à l'IFSE : c'est tout bénéfice pour l'employeur !

La CGT Educ'action reste opposée à une formation de type magistère mais revendique des formations en présentiel sur le temps de travail, avec remboursement des frais occasionnés.

Afin de valoriser la spécificité infirmier·ère à l'Éducation nationale, d'harmoniser les pratiques autour de leurs missions, de développer la recherche en matière de santé publique, la CGT Educ'action revendique :

- la création d'un véritable service infirmier encadré à l'Éducation nationale,
- la création de postes de cadres de santé chargés d'impulser la politique éducative et de santé dans les académies, responsables de la coordination et de l'encadrement du personnel infirmier, de l'analyse des pratiques professionnelles et de leur évolution. Dans le cadre d'un service ainsi organisé, la feuille de missions s'applique de manière identique à chaque infirmier·ère, la hiérarchie du chef d'établissement n'est qu'administrative.

La spécificité d'infirmière ou d'infirmier scolaire doit être reconnue au même titre que n'importe laquelle des autres spécialités d'infirmier·ère. Pour pouvoir accéder à cette spécialité, l'infirmier·ère doit justifier du Diplôme d'État d'infirmier·ère ou de sage-femme, de deux années d'exercice professionnel au 1er janvier de l'année du concours et du succès au concours d'admission. La formation d'un an, identique sur tout le territoire, valide une spécialité répercutée, comme les autres spécialités dans le traitement indiciaire.



Projet de revalorisation indemnitaire (IFSE) présenté par le ministère :

La mesure de revalorisation concerterait les quatre groupes de fonctions des personnels infirmiers de catégorie A. Cette revalorisation permettrait d'assurer une convergence indemnitaire :

- entre les différentes académies ;
- entre les infirmier·ières logé·es et les infirmier·ières non logé·es. (même proposition pour les personnels administratifs).

Les personnels infirmiers bénéficieraient d'un **gain annuel moyen de 400 €**. **Nous sommes très loin du Ségur de la santé avec 180 euro mensuels.**

Explication de la mesure : les quatre groupes de fonction devraient pouvoir bénéficier de la mesure. Néanmoins, afin de réduire le fort différentiel entre les IFSE des deux groupes, il est proposé d'accorder une revalorisation supérieure pour les personnels logés et non logés du groupe 2.

Personnels infirmiers logés :

	ETP	Moyennes IFSE 2019	% de revalorisation	Gain annuel moyen
Groupe 1	10	2,806	14%	380 €
Groupe 2	957	2,097	35%	720 €

Personnels infirmiers non logés

Il est proposé d'accorder au groupe 1 des infirmier·ières non logé·es une revalorisation équivalente à **4%**, ce qui représenterait un **gain annuel moyen de 210 €**. Une priorité serait consacrée au rattrapage de l'IFSE des 6.073 personnels du groupe 2. La solution proposée représenterait pour les personnels un **gain annuel moyen de 410 €**.

En conclusion, il est proposé de diviser par trois l'écart entre les deux groupes de fonctions pour les infirmières non logés et logés . Les personnels infirmiers bénéficieraient d'un **gain annuel moyen de 440 € bruts**.

	ETP	Minimas circulaire	Moyennes IFSE 2019	% de revalorisation	Gain annuel moyen
Groupe 1	266	3,000	5,214	4%	210 €
Groupe 2	6,073	2,800	3,943	10%	410 €

Pour la CGT Educ'action, outre le déblocage urgent d'un budget pour revaloriser les montants indemnitaire de TOUS les personnels de la filière santé, la question du dégel du point d'indice est primordiale et le ministère ne répond rien !

La CGT Educ'action revendique : la titularisation des contrats tels sans condition de nationalité ni de concours

Pour le dégel de la valeur du point d'indice, pour l'augmentation générale des salaires et pensions dans la Fonction publique
JE SIGNE
La pétition intersyndicale