

Déclaration liminaire CTMESR 13 avril 2021

Crise sanitaire : on en est encore là ?

Lors de ce comité technique, il est nécessaire d'envisager les conséquences de cette crise au long cours, non seulement pour les étudiants, mais également pour les personnels.

Les chocs multiples, l'accumulation des nombreuses situations de mise en tension des personnels depuis maintenant un an, nécessitent que leur employeur se préoccupe des conséquences pour eux. Certes, la ministre, et plus largement l'exécutif et la société, ont reconnu et remercié les personnels pour leur investissement exceptionnel. Pour autant, cela ne suffit pas à dépasser les conséquences de moyen et long terme sur les conditions de travail et la santé de nos collègues. De plus, la mesure de renfort de 60 assistant.es de service social dans les CNOUS pour accompagner les étudiants ne répondent pas à la réalité des besoins car ces moyens ne sont que provisoires (jusqu'en décembre 2021) et les temps de recrutement et de formation sont chronophages.

Comme cela a été déjà exprimé lors du dernier CTMEN, il est indispensable que le ministère, la DGRH en s'appuyant sur le CHSCT travaillent sur l'impact de cette année de crise sanitaire sur des personnels privés de leur activité en raison de leur vulnérabilité, des personnels contraints de mener des journées de travail interminables faisant face à la gestion des urgences vis à vis de nos étudiants, de la nécessité de s'auto-former pour s'adapter à l'enseignement et au travail à distance, de l'effacement des limites entre vie personnelle et vie professionnelle, des risques psychosociaux liés au travail à distance. D'ailleurs, est-il encore normal et acceptable que les personnels n'aient pas été équipés par leur établissements de matériels informatiques en adéquation avec cette fameuse continuité du service public et que les frais supplémentaires qu'ils ont eu à supporter ne soient pas pris en compte.

Il est difficilement acceptable pour les personnels de constater qu'un an après le début du premier confinement nos employeurs n'ont pas appris de la crise qui s'installe durablement. Il est aussi difficile pour les personnels ITRF et AENES de certains établissements de se voir encore imposer cette année des jours de congés comme cela s'est fait l'année dernière. Nous ne sommes pas des variables d'ajustement mais des acteurs et actrices de ce ministère pour accompagner l'enseignement et de la recherche. Il est donc essentiel, dès aujourd'hui, d'anticiper cette rentrée de septembre 2021 afin de ne pas se retrouver à essayer de gérer au dernier moment le retour des étudiant.e.s sur les sites avec des personnels épuisés psychologiquement.

Déclaration sur les textes CSAM et CAP

Nous examinons aujourd'hui d'une part, le périmètre des futures CAP, d'autre part, l'architecture des futurs CSA. Encore une fois, nous devons prononcer sur des textes déclinant l'une des conséquences de la loi de transformation de la fonction publique, loi à laquelle l'UNSA Éducation s'était fortement opposée, loi qui porte atteinte au principe de participation initialement inscrit dans la constitution de 1946 et reconnu comme un principe général du droit par le Conseil constitutionnel en 1977.

Pourtant, le Parlement a donné suite à la volonté de la DGAFP de réduire le nombre de CAP et à celle du Conseil d'État de réduire « des insuffisances et des rigidités des modes de gestions ».

Dans les faits, les ambitions affichées de gain de « temps public » consacré au travail à mener en matière de mobilité et de promotion des personnels est désavoué par la réalité de ce que nous vivons : les services de la DGRH ont une charge de travail accrue, les représentants du personnel également, et surtout les personnels ne trouvent pas auprès de leur employeur la transparence promise.

Finalement, aucun des objectifs affichés n'est atteint. En particulier, les agents ne sont ni mieux accompagnés, ni mieux pris en considération par leur employeur public.

Pourtant, nous ne pouvons que reconnaître la qualité du travail mené par la DGRH afin de limiter les effets de la loi sur les périmètres des CAP au sein de notre ministère. En dépit de la volonté de supprimer la notion de corps, nous constatons le souci de conserver, autant que possible, une cohérence liée aux métiers exercés par les personnels. C'est pour cela qu'en dépit de son opposition de principe à la réforme, l'UNSA Éducation tient à saluer la qualité du dialogue social au sein du ministère sur un sujet aussi clivant.

Pourtant, en dehors d'interventions que nous pourrions faire lors de l'étude des textes, nous ne pouvons accepter, en l'état que les ATRF de Polynésie et de Nouvelle Calédonie soient intégrés à une CAP des personnels de l'Éducation Nationale. La motivation du nombre de ces agents ne peut pas être opposable alors que les CAPL ont été vidées de leurs compétences.

En conséquence, le vote de l'UNSA Éducation aujourd'hui viendra sanctionner le fait que cette loi ampute gravement la capacité des représentants du personnel à défendre les personnels. Dans les domaines qui relevaient précédemment des CAP, réduire l'action des syndicats à la seule appréciation des LDG c'est méconnaître gravement un élément essentiel de leur représentativité, c'est faire peu de cas de celles et ceux qui sont les élu.e.s des personnels, élu.e.s pour leur défense tout au long de leur carrière. Cela, nous ne pouvons que le dénoncer à nouveau.

Pour ce qui concerne les CSA, nous attendons maintenant les textes qui concerneront ceux des EPST ainsi que ceux des EPSCP tout en vous rappelant notre la position de notre fédération sur la généralisation des votes électroniques dans le cadre des prochaines élections professionnelles de 2022 tant nationales que locales.

En conclusion, nous continuons de porter une appréciation négative sur la loi de transformation de la fonction publique et nous voterons contre l'ensemble de ces textes.

Martine Samama pour l'UNSA Éducation