

Monsieur le directeur de l'académie de Paris, mesdames et messieurs membres du CSA,

Notre déclaration de ce jour intervient deux jours après la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Partout les mobilisations ont été une nouvelle fois un succès, 130000 personnes à Paris, déterminées à défendre et faire progresser les droits des femmes.

Cette mobilisation s'inscrit dans un contexte international particulièrement préoccupant, marqué par la montée de l'extrême droite, la multiplication des conflits et des guerres, et une remise en cause croissante des droits des femmes dans de nombreux pays. Ces dynamiques réactionnaires s'accompagnent souvent d'attaques directes contre les droits reproductifs, les libertés fondamentales et l'égalité.

En France aussi, les alertes sont nombreuses : budgets publics insuffisants et souvent aveugles aux inégalités, politiques qui fragilisent les services publics, et remises en cause de droits dans la fonction publique, alors même que les femmes y sont majoritaires et particulièrement exposées aux inégalités salariales, aux carrières hachées et aux violences sexistes et sexuelles. Face à ces reculs, la mobilisation du 8 mars montre que l'exigence d'égalité reste forte.

Les salaires des agentes de la fonction publique sont inférieurs de 400 euros à ceux de leurs collègues masculins et leurs pensions de retraite directes sont amputées de 38%. Le budget d'austérité profondément sexiste imposé par le gouvernement annonce une dégradation supplémentaire, avec une attaque visant les services publics, dont les femmes sont à la fois les principales salariées et les principales usagères. Les récentes attaques visant à diminuer le nombre de jours d'absence pour enfant malade ou pour décès et à ouvrir des discussions sur le temps partiel thérapeutique, pour en durcir les conditions d'octroi et de régénération du droit, toucheront d'abord les femmes.

C'est pourquoi nous disons qu'il ne suffit plus d'affirmer des principes, ni de simplement les écrire dans des LDG, mais qu'il faut des mesures concrètes et ambitieuses que l'égalité réelle est une urgence pour les personnels comme pour les élèves !

La ségrégation professionnelle est visible dans les professions de l'éducation où les métiers les plus féminisés. La situation des AESH est un exemple criant de cette scandaleuse réalité. Alors que le gouvernement prétend ériger l'égalité femmes-hommes et le handicap en "grandes causes nationales", il choisit délibérément de maintenir ces personnels (dont 94% sont des femmes, à temps incomplet et à faibles salaires) dans une précarité institutionnalisée en refusant obstinément de leur accorder un statut.

Le mardi 17 février, une large intersyndicale régionale appelait à la grève pour dénoncer combien les choix budgétaires et en particulier les suppressions de postes annoncées dans les trois académies franciliennes étaient humiliantes pour les personnels et indécentes pour les élèves. L'argument de la démographie scolaire est spécieux : puisque, lorsque celle-ci était en hausse dans le second degré, vous supprimiez déjà des moyens. Profitons de la baisse démographique pour améliorer des conditions de travail et d'apprentissages considérées depuis des années comme particulièrement dégradées. Ces choix budgétaires, que nous dénonçons avec la plus grande fermeté, arrivent par ailleurs après des années de réformes iniques, imposées sans concertation, qui ont désorganisé profondément les écoles, les collèges et les lycées et ont épuisé durablement nos collègues.

Mardi dernier, une étude de l'Institut des politiques publiques, menée par les chercheurs Pauline Charousset et Julien Grenet a été publiée. Cela confirme ce que nous dénonçons CSA après CSA, le privé sous contrat ne subit pas la même cure d'austérité et continue de voir sa part des élèves scolarisés augmenter, l'enseignement public absorbant seul la baisse démographique. Nous continuons de demander la communication du tableau de transparence des moyens de l'enseignement privé sous contrat. Rappelons que le privé sous contrat est financé à 75% par de l'argent public, qu'il se permet de ne pas appliquer les réformes, qu'il choisit ses élèves en dehors de tout critères à la différence des collèges et lycées publics, qu'ils contribuent ainsi de façon primordiale à la ségrégation socio-scolaire à Paris. La note précise que la part des élèves de CP pourrait dépasser un tiers des élèves en 2030 et en 6<sup>ème</sup> elle pourrait représenter la moitié des élèves en 2035.

Lors de l'audience du 17 février, les représentant.es du Ministre ont tenu à rappeler que le ministère applique, en matière de suppressions et créations de postes, la règle de la « parfaite parité ». Ne soyons pas dupes. Si cette règle s'applique au niveau national, sur Paris, la parité est très loin d'être respectée. Pour enrayer cette dynamique, les chercheurs concluent que le maintien des équilibres actuels impliquerait la fermeture d'une classe dans le privé pour trois classes dans le public, et de deux classes pour trois en 6e. Même si des postes sont supprimés cette année, cela reste très en deçà des préconisations de l'IPP. Une suppression dans l'enseignement privé n'équivaudra jamais à une suppression dans une école ou un établissement d'éducation prioritaire. Nous pouvons donc conclure aisément que cette parité est toute relative et que c'est bien l'école publique qui subit aujourd'hui le plus de pertes !

Les sujets à l'ordre du jour d'aujourd'hui sont les Lignes directrices de gestion, ce qui il n'y a pas si longtemps s'appelaient encore les Règles et barèmes. Force est de constater qu'à mesure que les années passent, ces règles collectives, garantes de l'équité et de la transparence dans la gestion des carrières des fonctionnaires, sont de plus en plus bouleversées pour faire place à plus d'opacité et de complexifications inutiles. Multiplication des postes à profil, modifications profondes des barèmes de mobilité, promotions au mérite... L'Administration détricote sans qu'aucune amélioration ni pour les agent-es ni pour le service public ne soit palpable, bien au contraire. On peut même dresser le constat navrant d'un entêtement dogmatique à une certaine logique de gestion individualisant de plus en plus les carrières des agent-es comme les profilages de postes ou encore une énième refonte de la gestion des brigades.

La FSU-SNUipp continue à s'opposer fermement aux postes à profil, susceptibles de passe-droits et de création de "postes à moustache" et réaffirme l'importance des règles collectives transparentes et l'équité nécessaire dans la Fonction publique.

Chaque année, de plus en plus de postes sont profilés, parfois sans même que l'école ne soit au courant. L'Académie affirme que moins de postes devraient être profilés à la rentrée 2026 que les années précédentes. Nous exigeons toujours, et ce depuis plus d'un an, la liste de tous les postes profilés dans le premier degré, que ces postes soient vacants ou susceptibles de l'être.

Concernant les brigades, l'Académie continue à s'arc-bouter sur une refonte des zones et des spécificités alors qu'ici même et au Ministère il a été rappelé qu'aucun outil ne rendait ces modifications obligatoires. A l'instar d'autres départements, la FSU-SNUipp continue à revendiquer l'arrêt de la fusion des zones d'intervention des brigades, ainsi que celle de l'ensemble des brigades dont les brigades REP+. Elle exige le retour à une gestion locale, le retour des brigades spécialisées ASH et formation continue, et la distinction des postes de brigades intervenant sur des remplacements courts et des remplacements longs. La réponse ne peut pas être celle de la bienveillance des gestionnaires de remplacement. Cette gestion individuelle n'est bénéfique ni pour les remplaçant-es ni pour les gestionnaires et ne peut être pérenne. Les conditions de travail de ces postes de remplacement doivent être connues de toutes et tous au moment du mouvement afin que les personnels puissent choisir ces postes finement, en toute connaissance de cause, comme c'était le cas avec les Brigades

école (remplacements courts dans une circonscription) et Brigades circonscription (remplacements longs dans tout Paris) par exemple.

La période 3 a à nouveau été une catastrophe pour le remplacement de nos collègues et de nombreuses écoles se sont retrouvées en grande difficulté. Nous demandons le nombre de classes non remplacées en période 3 et à ce jour. Et nous réaffirmons par ailleurs notre revendication de création de 200 postes de remplaçant-es afin que toutes les absences soient remplacées et qu'un plan de formation sur temps scolaire puisse enfin être remis en place.

Nous aborderons le sujet dans l'ordre du jour, mais nous affirmons dès maintenant que les nouvelles modifications des règles du mouvement intra, notamment les modifications dans les compensations de fermeture de classe, vont également venir complexifier cette opération administrative centrale pour les enseignant-es et qui fonctionnait pourtant depuis de nombreuses années avec des règles connues et acceptées de toutes et tous.

Pour ce qui est du mouvement interdépartemental, bien qu'il ne fasse pas partie des LDG académiques, le constat alarmant d'une sclérose totale pour les PE, en particulier les parisien-nes, devrait mener le Ministère à un chantier de réflexion sur ce sujet pour permettre à tous-tes de muter dans des conditions acceptables. Les résultats du mouvement interdépartemental seront publiés demain, nous aurons le loisir de découvrir une nouvelle fois le pourcentage infinitésimal de personnes ayant l'immense chance de pouvoir muter depuis Paris.

Le plus inquiétant dans tout cela, c'est de cumuler ce constat avec les difficultés graves et profondes que rencontrent les écoles et les équipes ces derniers temps : inclusion de plus en plus difficile, manque cruel d'AESH - toujours maintenu-es dans une précarité indigne - remplacement en berne, formation réduite à quelques items imposés, fermetures de classes en masse, situation de violence dans le périscolaire, tensions avec les familles, judiciarisation des relations à l'École... Et toujours une politique salariale en berne et un manque d'attractivité des métiers de l'enseignement alarmant... Tout cela engendre un très inquiétant mal-être chez nos collègues qui se sentent méprisé-es et abandonné-es par leur institution (qui ne prend même pas la peine d'informer les personnels de l'obtention de leur CFP, de leur temps partiel, de leur promotion bonifiée...). Notre métier n'attire plus, nos collègues vont mal, alors qu'ils et elles font tout pour porter à bout de bras l'école publique. N'est-il pas grand temps pour le Rectorat d'agir pour redonner confiance dans notre Institution ?