

ÉDITO



BLANQUER OU LA TECHNIQUE DU FRACKING*

Le ministre Blanquer déploie depuis 3 ans son projet régressif pour l'École sans que cela suscite beaucoup d'émoi au-delà du cercle des personnels de l'éducation nationale, aux premières loges pour mesurer les dégâts. Sa réforme du lycée et du bac commence, avant même que la première session du nouveau bac ait eu lieu, à augmenter les clivages sociaux, de genre et géographiques via les spécialités. Le rectorat s'est jusqu'ici refusé à diffuser les chiffres académiques, alors même que le ministère a publié la synthèse nationale...

La future « réforme » de l'éducation prioritaire répond à la logique Blanquer d'explosion des collectifs et d'individualisation : elle prévoit la disparition de tous les établissements REP et l'explosion des réseaux REP+, remplacés par des contrats signés entre les établissements et leur autorité de tutelle. Destruction des réseaux, rejet sur les établissements de la responsabilité de leurs supposés échecs. En parallèle de cet abandon des quartiers sensibles, le ministre tente une redéfinition des critères d'attribution des moyens des collèges en faveur de la ruralité, augmentant ainsi la fracture entre ville et campagne.

Mais le ministre s'attaque aussi directement aux personnels. Son projet de réforme de la formation des enseignants, s'il aboutit, permettrait au ministère de faire de gigantesques économies : le concours passerait de la fin du M1 à la fin du M2, les

étudiants seraient utilisés comme moyens d'enseignement de la L2 jusqu'au M2, où ils donneraient des cours à raison de 9h par semaine en tant que contractuels pour la modique somme de 660€ par mois ! Expérience qui permettrait de les catapulter à temps plein pendant l'année de stage !

Cette politique de contractualisation est un objectif de la loi de transformation de la fonction publique, qui vise 30% de contractuels, y compris dans l'Éducation Nationale. Vous trouverez dans ce numéro une analyse du dernier bilan social académique, qui confirme les processus à l'œuvre au niveau national. Une raison supplémentaire d'agir !

A cet effet, la FSU, la FNEC-FP-FO, la CGT Educ'action, Sud Éducation et le SNLC appellent les personnels à poursuivre les mobilisations en cours, à s'engager dans l'action et à préparer une grève le mardi 26 janvier pour exiger des créations de postes, une autre politique éducative, le dégel de la valeur du point d'indice couplé à des mesures significatives de revalorisation des salaires et des carrières dans l'éducation, une autre politique éducative que celle menée jusqu'à présent par le Ministre de l'Éducation Nationale.

* *fracking ou fracturation hydraulique : dislocation ciblée de formations géologiques peu perméables par le moyen de l'injection sous très haute pression d'un fluide destiné à fissurer la roche.*

Nathalie FAIVRE

N°354

Décembre 2020

Abonnt. 6 €

Sommaire

Edito p.1

Bilan Social 2019 p.2

Le travail, c'est la santé ? p.3

Domination masculine p.4

Dossier réalisé par
Nathalie FAIVRE,
Benoît GUYON,
Gilda PASETZKY

Mensuel de la section académique
19 avenue Edouard Droz - 25000 Besançon
ISSN0399 774x CPPAP 0915 S 05578
Tel. : 03 81 47 47 90
courriel : s3bes@snes.edu
Site : www.besancon.snes.edu

Directeur de la publication : Isabelle GUILLAUME
Conception, réalisation par nos soins
Impression : Studio du Square - Besançon

LE SNES-FSU
POUR PROPOSER
LUTTER
AGIR !

GRÈVE LE 26 JANVIER

Du ruissellement, mais pas trop !

Les rémunérations sont révélatrices d'une organisation très hiérarchisée et administrative. Les salaires tombent comme des gouttes d'eau au sommet de la pyramide, et remplissent d'abord les sommets...

Personnels	Salaire net mensuel moyen (en euros)
Enseignants 1 ^{er} degré	2 222
Non-titulaires 1 ^{er} degré	1 417
Enseignants 2 nd degré	2 654
Non-titulaires 2 nd degré	1 697
Non-enseignants titulaires	2 474
Non-enseignants non-titulaires	1 685
Personnels vie scolaire (CPE, PsyEN)	2 529
Personnels d'assistance éducative (AED, AESH)	1 050
Autres non titulaires (conseillers d'orientation intérimaire, contractuels administratifs, sociaux, de santé)	1 352
Personnels d'encadrement	4 123

Source : bilan social 2019 de l'académie de Besançon 2019

Bien évidemment, les moyennes sont à prendre avec précaution et revêtent des situations parfois très éloignées à l'intérieur de chaque métier. Toutefois, ces chiffres établissent des écarts notables. Les personnels non-titulaires, donc contractualisés, ont des salaires nettement inférieurs aux titulaires sous statut : - 36 % dans les premier et second degrés, - 32 % pour les personnels non enseignants. Les personnels AED et AESH touchent des rémunérations en moyenne inférieures au SMIC (1 185€). Sans surprise, les personnels d'encadrement sont les mieux rémunérés, avec 4 123€ mais il peut être intéressant de comparer ce niveau à celui de l'ensemble des salariés français. Un outil de l'observatoire des inégalités permet de mieux le situer :

Indiquez votre salaire mensuel net en euros, pour un temps plein (avant prélèvement à la source) :

4123

92 % des salariés gagnent moins que vous.

Source : <https://www.inegalites.fr/Salaire-etes-vous-riche-ou-pauvre>

L'administration française sait choyer ses cadres...

Des troupes de plus en plus clairsemées

Face à la dégradation de nos conditions de travail, au manque de perspectives à tous niveaux, le nombre de collègues souhaitant quitter l'Éducation Nationale de façon définitive augmente de façon inquiétante.	Enseignant.e.s	Démissions		Licenciement pour insuffisance professionnelle	
		2014-15	2018-19	2014-15	2018-19
	1 ^{er} degré	5	18	1	2
	2 nd degré	4	14	0	16
	Total	9	32	1	18

Source : bilan social de l'académie de Besançon, années 2014-15 et 2018-19

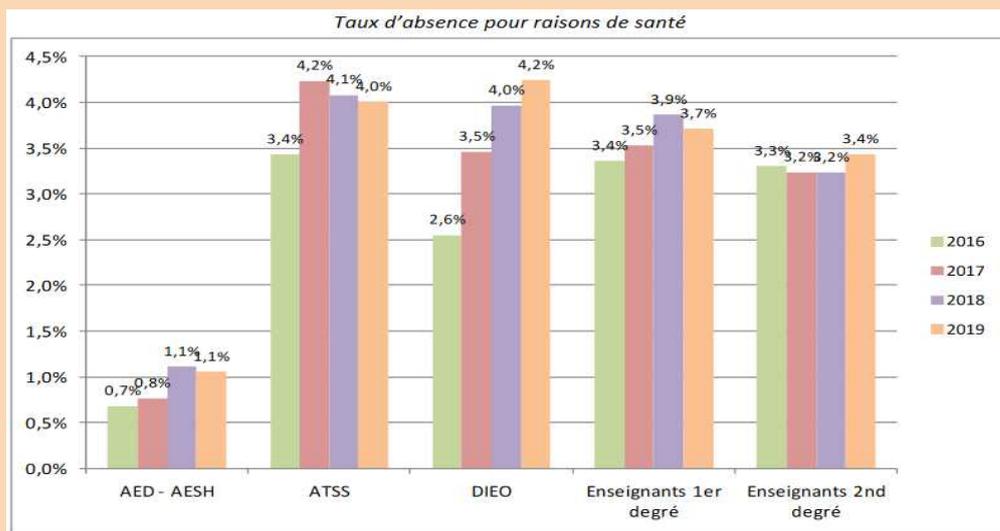
En parallèle, la volonté du rectorat de licencier les enseignant.e.s qui ne donnent pas satisfaction s'affirme de plus en plus... tout comme celle de faire des économies de postes : entre 2016 et 2019, le nombre d'enseignants titulaires est tombé de 7193 à 7050, donc l'équivalent de 143 suppressions de postes en 4 ans, pour un nombre d'élèves stable. Une charge de travail supplémentaire à absorber.

LE TRAVAIL, C'EST LA SANTÉ ?

L'analyse du taux d'absence des personnels est également révélatrice des inégalités des conditions de travail et de statut. Commençons d'abord par écarter une *fake news* régulièrement médiatisée : les enseignants et personnels d'éducation prendraient plus d'arrêts maladie que les autres fonctionnaires ou salariés.

Sur la période 2010-2016, et selon la Cour des Comptes, rarement complaisante envers nos métiers, le pourcentage d'agents déclarant au moins un jour d'absence pour congé maladie au cours d'une semaine donnée s'élevait à 4,5 % dans le secteur public territorial, 4 % dans le domaine public hospitalier et 2,9 % dans le secteur public d'État, chiffres comparables avec les 3,6 % de la fonction privée.

En réalité, nos professions affichent des taux d'absence légèrement en-deçà puisque le taux d'absence pour maladie oscille entre 3,4 % et 4,2%.



Cependant, les collègues AED/AESH affichent des taux d'absence très inférieurs, à 1.1 %, environ 4 fois moins que la moyenne des salariés en France ! Est-ce à dire que nos collègues sont recrutés pour leurs défenses immunitaires ? L'hypothèse de contrats précaires, accompagnés de l'épée de Damoclès du non renouvellement, est davantage pertinente. De même, la norme des quotités horaires inférieures à 100 % et des salaires au niveau du SMIC entraînent des difficultés économiques. Ces éléments concourent alors à un accès aux soins moins évident et systématique.

Sur les dernières années, la tendance est par contre nettement à la hausse pour les personnels DIEO (direction, inspection, orientation), dans une moindre mesure pour les enseignants. Pour autant, ce faible niveau d'absentéisme reste en décalage avec le malaise de plus en plus observable dans nos métiers, du fait de l'intensification de nos tâches notamment.

Si les absences restent à un niveau relativement faible, les demandes de consultations auprès du médecin conseil du rectorat sont de plus en plus nombreuses, mais la réponse institutionnelle est contingentée et donc largement insuffisante :

Motifs de consultation du médecin conseil	2014-15	2018-19	Traitement des demandes	2014-15	2018-19
Demande de l'intéressé.e	129	347	Priorité médicale de mutation	187	144
Signalement par autorité administrative	49	41	Allègement de service	95	102
Suivi à la demande du médecin de prévention	-	34	Temps partiel de droit/pour raisons médicales	53	51
Poste adapté	31	42	Aménagement de poste	18	23
Total demandes	209	464	Total	353	320

Source : bilan social de l'académie de Besançon, années 2014-15 et 2018-19

DOMINATION MASCULINE : PAS SEULEMENT SYMBOLIQUE !

Le bilan social académique 2019, à la demande expresse de la FSU, a mis un focus sur les disparités entre hommes et femmes au sein de l'éducation nationale. Elles sont cumulatives et touchent à la fois les indices de salaire, le niveau des recrutements, les déroulements de carrière.

Catégorie	Salaire brut		Traitement indiciaire		Primes et indemnités		dont HS	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
AED, AESH	1 457	1 229	1 372	1 160	80	50	0	0
Non titulaires 2e degré public	2 117	2 040	1 748	1 690	339	316	124	83
Non enseignant.e.s titulaires	3 862	2 719	3 142	2 295	681	399	0	0
Agrégé.e.s	4 348	4 123	3 566	3 481	728	583	478	361
Certifié.e.s	3 295	3 068	2 835	2 682	417	345	195	148
Personnels de vie scolaire	3 231	3 053	2 917	2 792	271	221	0	0
Personnels d'encadrement	5 170	4 823	4 176	3 977	950	822	0	0

Chiffres en Euros - Source : bilan social de l'académie de Besançon 2019

À catégorie égale, le salaire moyen des femmes est systématiquement inférieur à celui des hommes à plusieurs titres :

- L'indice moyen des hommes est supérieur à celui des femmes, ce qui s'explique en partie par la pyramide des âges, mais pas seulement ! La valeur professionnelle est estimée selon des critères qui favorisent les hommes, que ce soit pour les personnels titulaires ou non. Il est à noter que les différences hommes-femmes sont encore plus grandes parmi les personnels non enseignants que parmi les enseignants.
- Les femmes touchent moins de primes et font moins d'heures supplémentaires.
- Ce sont elles qui travaillent à temps partiel ou qui le subissent du fait de leur statut : 99% des AESH sont à temps partiel ! En 2019, 11,3% des enseignant.e.s travaillent à temps partiel ou incomplet, soit 14,5% des femmes et 6,8% des hommes.

Le plus gros facteur d'inégalités provient cependant du niveau de recrutement, les postes les moins bien payés et les plus précaires étant occupés majoritairement par des femmes. Elles représentent 93,7% des AESH, 84% des professeur.e.s des écoles, 58,6% du corps des certifié.e.s, 50,6% des agrégé.e.s mais seulement 46 % des personnels de direction et 41 % des IA-IPR... Même constat mais dans une moindre mesure pour les rendez-vous de carrière : les hommes ne représentaient que 31% des promovables en 2019, mais 33% ont été promus ; 40% des hommes sont en classe exceptionnelle ou hors-classe contre seulement 32% des femmes chez les certifié.e.s, alors même que les services rectoraux affirment avoir fait un effort pour rééquilibrer le tableau issu des évaluations faites par les corps d'inspection !

ILS ONT OSÉ !

Entendu lors du CDEN du Jura : Face au manque d'engouement pour la filière de l'apprentissage, le nouveau Préfet a une solution : que chacun oeuvre à sa promotion ! «Chefs d'établissement, conseillers, professeurs... Et pourquoi pas faire appel à des influenceurs ?» Quand un des plus anciens corps de l'Etat se convertit à la communication de la startup nation, c'est Napoléon sur Tik tok !

Aurélien BERGONZI

*Bonnes
vacances
de Noël !*

Bulletin académique - SNES-BESANÇON
ISSN 0399 774x - CPPAP 0920 S 05578 - 19 av. Droz - 25000 Besançon
DISTRIBUÉ PAR LA POSTE
DÉPOSÉ A BESANÇON PPDC LE 18/12/2020 DATE LIMITE DE DISTRIBUTION LE 24/12/2020

SITE DE DEPOT
P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE