



Solidaires

L'école n'est pas une entreprise ! L'éducation n'est pas une marchandise !

✉ 23, rue LakanaL 34090 MontpelLier @ syndicat@sudeducation34.org ☎ 04 67 02 10 32

Déclaration préalable Sud Education Hérault **CTSD du 12 mars 2021 – Carte scolaire 2nd degré**

La carte scolaire 2nd degré de nos collèges nous parvient dans un contexte de crise sanitaire et sociale forte, dont les plus grosses répercussions sont encore à venir. Le gouvernement, toujours fidèle à son obsession d'austérité budgétaire, poursuit jusqu'à l'absurde la mise à mal du système public d'éducation. Nous ne reviendrons pas sur les 218 millions budgétisés et non dépensés par le ministère, mais bien sur la suppression de postes, objet de ce CTSD. L'écho de la politique du « Quoi qu'il en coûte ? » n'a pas dû parvenir jusqu'à la rue de Grenelle...

Cette carte scolaire est le reflet de la dotation départementale prévue pour la rentrée 2021.

La DHG départementale est abondée de 181 heures, néanmoins elle ne compense que partiellement l'augmentation démographique (355 élèves en plus) le H/E baissant de près de 0,5 %.

Au delà de ce taux d'encadrement à la baisse, qui impacte fortement les conditions de travail des personnels, cette carte scolaire met en œuvre l'augmentation du ratio HP/HSA.

Le ministère organise la suppression de 1800 postes, avec la volonté de les compenser par 1847 ETP en HSA. Cela n'a pour objectif que la réalisation d'économies, les heures supplémentaires permettant au ministère de verser des cotisations sociales bien inférieures.

Dans notre département, la part des HSA dans les dotations globales était de 5,5 % en 2018, 6,75 % en 2019, 7 % en 2020. Il sera de 8 % en 2021, avec la possibilité pour l'administration d'imposer 2 heures supplémentaires.

Cette année, ce sont directement des heures postes qui sont transformées en HSA ! 323 heures. L'équivalent de 18 postes de certifié-e-s. La carte scolaire proposée au niveau départemental propose 22 suppressions de poste.

Des heures supplémentaires en augmentation, ce sont des collègues qui devront compléter leur service dans un autre établissement, alors que des besoins sur leur propre établissement seront dotés en HSA. C'est le cas dans de nombreux établissements de l'Hérault.

Des heures supplémentaires en augmentation, ce sont aussi des postes supprimés, alors que les besoins sur l'établissement existent. C'est le cas dans au moins 4 établissements.

Enfin, le remplacement des heures postes par des heures supplémentaires aggrave les inégalités salariales entre hommes et femmes. En effet, l'absorption principalement par les hommes des heures supplémentaires est une des explications des différences de salaire entre homme et femme. Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes (à 14,6% contre 4,7%) ; nous rappelons que les collègues à temps partiel ne sont pas tenus d'accepter les heures supplémentaires. C'est ainsi que se creusent les différences de salaire et que se construisent les inégalités.

Dans son message du 8 mars, Mme La Rectrice annonce qu'elle « *souhaite porter encore plus loin l'engagement de notre académie pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». Creuser les inégalités en augmentant les heures supplémentaires tout en annonçant vouloir les réduire. La novlangue ministérielle infuse l'ensemble de l'Éducation nationale, et ce paradoxe nous saute aux yeux.

Par ailleurs, nous avons bien pris connaissance de la feuille de route pour la « Politique de l'égalité professionnelle ». Cependant, le rôle de l'employeur n'est pas de « former » les organisations syndicales sur les questions légitimes de genre et de lutte contre les stéréotypes sexistes, mais bien de mettre en œuvre une politique visant à réduire les inégalités entre personnels dans son champs d'action. Nous avons plusieurs propositions dans ce sens :

- L'examen en Commission administrative paritaire du pourcentage genré entre les promu-es et les promouvables est indispensable.
- Au-delà de ces éléments de situation comparée, il faut examiner cette évolution par des études sur des cohortes (pourcentage de promotions d'hommes et de femmes rentrés au même moment dans l'Éducation nationale).
- La prise en compte totale du congé parental dans l'ancienneté, quel que soit sa durée (depuis 2012, il est pris en compte la première année dans son intégralité, puis seulement pour moitié les années suivantes).

Nous appellerons les collègues à lutter collectivement contre les heures supplémentaires, contre les suppressions de postes.

Sud Éducation 34 revendique :

- la transformation des heures supplémentaires en heures postes
- L'élargissement de la carte de l'éducation prioritaire
- des dotations à la hauteur des besoins dans tous les établissements

Sud Éducation 34 soutiendra tous les établissements en lutte sur la question des moyens et des postes et continuera de mobiliser pour obtenir une amélioration des conditions de travail pour les personnels, et d'étude pour les élèves.