



*« Si on parle de l'état de l'école en général, évidemment que la situation est extrêmement inquiétante »*

Celui qui parle ici sait bien ce dont il s'agit puisqu'il est largement comptable de la situation dans laquelle se trouve actuellement l'Éducation nationale. La FSU a régulièrement dit, depuis des années, que la situation était de plus en plus critique et que l'école ne tenait que grâce à la bonne volonté et à l'engagement de tous les personnels, dans les établissements comme dans les services.

C'est cet engagement qui conduit les AESH à accepter des salaires misérables pour accompagner des élèves dans leurs scolarisations, des agents à assurer leurs missions au-delà de leurs heures, des enseignants à contester des réformes qui organisent un tri social qui va à rebours de la promesse républicaine...

Beaucoup de paramètres dépassent le cadre académique, on peut donc espérer que l'éclair de lucidité dont a fait preuve Édouard Geffray au micro de France Inter le mène à infléchir la ligne politique imposée depuis 2017 pour refaire de l'école une priorité, écouter les personnels et engager l'investissement budgétaire indispensable pour améliorer les carrières, les conditions de travail et l'attractivité de tous nos métiers.

Mais si nous sommes réunis aujourd'hui c'est pour observer ce qu'il en est à l'échelle académique et identifier des leviers d'action.

La FSU se félicite de la qualité des échanges dans les groupes de travail sur les deux documents qui nous sont présentés aujourd'hui. La FSU y a participé pleinement et remercie les services à la fois pour le travail préparatoire et pour les évolutions qui ont pu être apportées aux documents.

Pour le RSU, il s'agit d'objectiver des ressentis ou des perceptions pour élaborer collectivement des réponses. C'est ce qu'indique l'article L-231-1 du CGFP qui prévoit que *« les administrations élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion »*. A l'échelle nationale comme académique, si le RSU est mis en débat en CSA c'est bien parce qu'il doit répondre à la vocation des instances : permettre que *« les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines »*, comme le stipule l'article L 112-1 du CGFP.

Les échanges d'aujourd'hui n'épuiseront pas le document qui nous sert de référence commune, mais au-delà des constats que nous faisons tous les ans sur le vieillissement de l'académie, sur l'insuffisance de la formation continue, sur l'explosion des Risques Psychosociaux ou sur les écarts de rémunérations qui persistent entre les femmes et les hommes, il est essentiel désormais d'apporter des réponses.

Le plan académique d'action égalité professionnelle femmes-hommes est un bon exemple de projet volontariste pour mettre en place des actions concrètes. La FSU se félicite du travail mené pour consolider la dynamique déjà existante dans l'académie et reconnue au-delà.

Il est indispensable de décliner dans d'autres domaines des plans d'action de ce type, dans le cadre du programme académique de prévention par exemple, mais pas seulement. Un certain nombre de GT sont programmés dans le cadre des travaux de la FS ou de la feuille de route RH, mais il est indispensable de dégager des moyens pour trouver des marges d'action.

En effet, une fois que les constats sont partagés -que ce soit sur l'état de l'école en général ou de celui des personnels dans notre académie- que des solutions communes sont proposées -c'est le cas du plan d'action qui nous est présenté aujourd'hui- l'enjeu est désormais d'obtenir des moyens pour les mettre en application, dans l'intérêt des élèves comme des personnels.