



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Compte rendu : GT Grenelle 1- personnalisation



Comme tous les autres GT du Grenelle, différents thèmes s'empilent dans ce groupe de travail : répartition de l'enveloppe dédiée à la « revalorisation », mobilités et avancement de grades.

1- Prime d'attractivité.

Le DGRH a présenté plusieurs hypothèses de la répartition de l'enveloppe annoncée pour la « revalorisation historique ».

Rappelons d'abord que les 700 millions d'euros annoncés par Jean-Michel Blanquer ne sont en réalité que 400 millions pour des mesures nouvelles qui relèvent de l'Education nationale. En effet, 200 millions concernent la PSC (protection sociale complémentaire, mesure prise au niveau Fonction publique) et 100 millions pour passer les mesures de 2021 en année pleine (jusqu'ici, elles ont porté sur 8 mois).

Ces 400 millions d'euros ne serviront pas intégralement à financer la nouvelle tranche de la prime d'attractivité. 245 millions d'euros, en année pleine, seront consacrés à cette deuxième tranche. Le reste sera consacré à la reconduction de la prime informatique, mais aussi à d'autres mesures catégorielles dont la FSU n'a pas eu le détail. 700 millions, 400 millions, 245 millions, les chiffres valent mais une chose est certaine, on est très loin de la revalorisation dite historique !

Les 3 hypothèses sont forcément contraintes par la faiblesse de l'enveloppe et, comme pour la première tranche de la prime d'attractivité, les mêmes problèmes se posent dès lors qu'il s'agit de la distribuer :

- scénario 1 concerne 34 % des enseignants, des échelons 1 à 7. 2/3 des personnels sont donc exclus !
- les scénarios 2 et 3 concernent 43 % des personnels, en incluant le 8ème échelon, mais avec des montants très faibles pour les derniers échelons concernés : de 35 à 28 euros mensuels selon les scénarios.

Au final, quel que soit le scénario plus de la moitié des enseignants, CPE, PSY EN ne sont pas concernés, et bien entendu l'ensemble des autres personnels de l'Education Nationale serait exclus de ce dispositif, ce qui n'est pas acceptable pour la FSU. Par ailleurs, le risque de voir se dessiner un aplatissement des carrières est grand avec peu de perspectives après le 7ème ou le 8ème échelon. Cela montre bien la nécessité de travailler sur des perspectives pluriannuelles, avec une loi de programmation, plutôt que des mesures isolées qui ne donnent que peu de lisibilité pour la suite.

La FSU a rappelé ses exigences, en particulier, une revalorisation de l'ensemble des personnels sans contreparties, des perspectives pluriannuelles, des discussions immédiates pour les conditions de travail et de rémunération des AESH qui ne doivent pas être noyées dans le 3ème GT du Grenelle (amélioration du service public)

Les prochains GT sont prévus le 28 juin et le 5 juillet.

2- Mobilités.

Les propositions du ministère ressemblent à un fourre-tout avec des mesures qui partent dans tous les sens.

La FSU a rappelé que la principale solution à la problématique de la mobilité est celle de fluidifier les mouvements. Or cela est rendu quasi impossible avec les suppressions de postes, les postes profilés qui se multiplient et dont le ministère veut encore augmenter le nombre, et des mesures plus récentes comme le positionnement des contractuels alternants à temps plein.

L'annonce du développement des cellules mobilité s'inscrit selon le ministère dans le développement de la RH de proximité (+ lien article GRH). Au-delà des problèmes posés par la GRH de proximité, la FSU a demandé quels étaient les moyens réellement alloués pour le fonctionnement de ces fameuses cellules. Le ministère vanté le suivi par 400 agents...sur des postes qui n'ont pas été créés mais...redéployés !

Sur la mobilité internationale, le ministère entend systématiser le principe de limitation de la durée d'occupation des emplois, au mépris de la situation des personnels en poste à l'AEFE.