

Déclaration préalable du CDEN du 25 novembre 2021



À la fin de l'année civile 2021, le ministère de l'Éducation Nationale va rendre 75 millions d'euros de son budget qu'il n'a pas su dépenser. Après plus d'un an de «quoi qu'il en coûte», après des heures d'interventions médiatiques sur la priorité à l'École et l'importance du rôle de ses personnels, notre institution investira moins que ce que l'Assemblée Nationale lui avait autorisé. Comment est-ce possible ?

Qu'aurait-on pu faire de cet argent dans l'Education Nationale? Pour les élus du Sgen-CFDT, les besoins sont clairement identifiés même si nous ne serons pas exhaustifs!

Besoin tout d'abord de personnels dans le second degré car les DHG sont en forte diminution sous ce quinquennat et mettent en difficulté les établissements. Pendant la pandémie, les communautés pédagogiques et les élèves n'ont-ils pas déjà assez pâti des conditions d'apprentissage dégradées ? Le distanciel a déjà créé des écarts entre élèves, pour des raisons matérielles parfois, mais aussi pour des raisons humaines tout simplement parce que ni les élèves, ni les parents, ni les professeurs n'étaient prêts à cela, n'en déplaise à M. Blanquer!

Sur ces dernières années, notre ministre a décidé d'augmenter la charge de travail des personnels, ce qui n'a pu que dégrader encore la qualité de service.

Besoin aussi d'AESH! Bien que nous n'ayons, semble-t-il, pas le droit de connaître le nombre d'enfants avec une notification d'AESH individuelle, il ne fait pas l'ombre d'un doute pour nous que nous manquons cruellement de ce type de personnel. Pourtant une loi existe pour les enfants qu'ils accompagnent, elle est donc mal respectée dans la Manche comme sans doute partout dans le pays. Si l'on veut réussir le «100% inclusif», il faut plus de moyens, c'est une évidence! Il faut plus d'AESH afin de respecter les notifications et renoncer à la «mutualisation forcée» et il faut mieux les payer, condition sine qua none pour qu'ils restent sur leur poste! L'Education Nationale est pour le moment globalement épargnée par le «ghosting» mais cette pratique se développe dans les métiers du privé et l'Education nationale ayant tendance à s'en inspirer, méfions-nous!

Besoin encore de remplaçants ! Nous avons perdu 20 postes de remplaçants dans le premier degré de la Manche il y a 2 ans et ce ne sont pas les 7.5 postes créés cette année qui suffiront pour passer une année sereine. Les collègues vivent encore dans la crainte d'un non-remplacement qui serait d'autant plus problématique que la pandémie est toujours présente.

Nous remarquons aussi que la Dsden en arrive à utiliser des contractuels au lieu d'ouvrir les listes complémentaires et à aller chercher des titulaires pour «faire-fonction» sur d'autres types de poste...

D'autres besoins sont toujours présents dans l'inclusion : besoin d'ouverture de postes en Ulis et en Segpa. Si nous convenons que des efforts ont été faits dans le département, nous relevons, d'une part, qu'il y a toujours, chaque année, quelques dispositifs en sureffectif par rapport aux effectifs maximum autorisés. D'autre part, nous ne pouvons que dénoncer les choix qui ont été fait pour déplacer des personnels au détriment de l'enseignement adapté !

Comment peut-on se targuer d'être «100% inclusif» quand on laisse la Segpa du collègue Diderot à Cherbourg sans direction pendant 2 mois ou encore l'EREA Doisneau à St Lo sans enseignant pour certaines sections en histoire et en maths alors même que c'est la DSDEN qui a proposé un autre poste aux personnels concernés. Cela est d'autant plus choquant lorsque l'on connaît les difficultés pour obtenir le CAPPEI quand on veut se spécialiser et que l'on propose ce même type de poste à un vacataire!

Besoin de formation pour tous les personnels: enseignants, AESH et sans doute aussi Conseillers pédagogiques voire même plus haut dans notre hiérarchie. Le Registre Santé et Sécurité au Travail montre clairement une thématique à mettre en avant au sein de notre ministère: la gestion des enfants «à troubles du comportement». Il y a du travail, des réunions, des mises en place de stratégies, des aides proposées mais c'est une charge supplémentaire dans le temps de travail et le résultat n'est pas toujours là. Nombre de collègues restent démunis, fatigués, usés et nous avons l'impression que le ministère n'en a cure!

Un dernier besoin se fait aussi croissant dans l'Education nationale et celui-ci ne nécessite même pas d'argent, ce qui devrait ravir nos dirigeants. Nous avons besoin de confiance et de dialogue social! Pour ce qui est de la confiance, comment interpréter le silence assourdissant de notre Ministre, pourtant si porté sur la communication, suite à la Une du Figaro Magazine évoquant un hallucinant «complot bien organisé» visant à endoctriner les enfants? En ce qui concerne le dialogue social, la loi de transformation de la fonction publique l'a fortement écorné et ce n'est pas l'adaptation qui en est faite dans l'Education Nationale qui l'améliorera... Nous pouvons, par exemple, évoquer l'absence de réponse à des demandes de données factuelles ou encore la fin de non recevoir concernant les affectations de personnels malgré un avis favorable de la CADA!

Le Sgen-CFDT n'est pas un adepte du catastrophisme, loin s'en faut. Pourtant, il faut se rendre à l'évidence : la crise de confiance sans précédent des personnels vis-à-vis de leur institution et le cataclysme sous-estimé du manque d'attractivité risque d'amener l'Éducation nationale face à un défi que ses personnels, épuisés et désabusés comme jamais, ne pourront pas relever. La balance bénéfice/risque est un sujet d'actualité : pesons ce risque, rapidement, pour prendre conscience de l'urgence de faire basculer la balance de l'autre côté.