Monsieur le directeur académique,

Tout d'abord le Sgen-CFDT vous souhaite la bienvenue dans le département de la Manche. Nous apprécions la convocation rapide de ce CTSD ainsi que la proposition d'audiences à toutes les organisations syndicales : nous considérons cela comme le signe d'une volonté de dialogue et nous nous en réjouissons, le Sgen-CFDT ayant toujours œuvré pour faire avancer les choses dans le dialogue.

Nous souhaitons présenter quelques points d'alerte sur la situation des écoles de notre département ainsi que sur celle des collègues.

Tout d'abord, rappelons que la Manche est un département semi rural, en constante baisse démographique depuis quelques années, le réseau scolaire est éclaté, avec de nombreuses communes qui se sont regroupées en RPI, avec un seul directeur mais souvent multi-sites. Beaucoup de fusions d'écoles se sont faites avec pour conséquence la quasi absence d'écoles purement maternelles. La concurrence est forte de la part de l'enseignement privé, qui propose en règle générale un enseignement concentré dans des structures importantes (ex l'Institut de St Lo ou JP2 à Coutances). Une restructuration du réseau de l'enseignement public est selon nous inévitable et nécessaire, à condition qu'il ne se fasse pas à marche forcée (fermeture précipitée du collège de Sourdeval quelques mois avant la rentrée…), ou qu'il n'implique pas, pour les communes qui investissent dans leurs bâtiments, une fermeture de classe dans les années suivant la fusion. Les « conventions ruralité » mises en place il y a quelques années par M.Lhuissier nous semblent, à ce titre, une démarche intéressante en terme de protection des investissements des collectivités territoriales mais aussi des collègues lorsque chacun joue le jeu. Par ailleurs, vos prédécesseurs ont engagé une réforme de la carte scolaire qui rend opaque l'attribution ou le retrait de moyens, la Manche ayant fonctionné longtemps avec des seuils d'ouverture et de fermeture, les usagers de l'école ne comprennent pas cette nouvelle politique et cela engendre des crispations, la logique purement comptable du P/E n'est pas satisfaisante. Sous prétexte de « mettre du qualitatif », les critères sont devenus de moins en moins objectifs. Sur le terrain, les ouvertures et les fermetures apparaissent comme « le fait du prince ». Nous remarquons aussi que les quartiers en politique de la ville ne bénéficient pas d'une quelconque différenciation dans l'Education Nationale…

Concernant le réseau des collèges, nous souhaitons aussi en rappeler les spécificités : il est constitué de beaucoup de petits collèges. Cela engendre beaucoup de postes partagés, des matières sans remplaçants. Un « audit » a été réalisé par le département ces dernières années sans qu'on sache véritablement sur quoi il allait déboucher, créant par là même des rumeurs et incertitudes stressantes qui courent au sujet du prochain collège qui sera fermé.

Le moins que l'on puisse dire c'est que ce n'est pas la sérénité qui est de mise dans le 2nd degré si on ajoute la bancale réforme du lycée !

Le Sgen-CFDT voudrait vous alerter également sur les conditions de mise en place de l'école inclusive, avec un nombre toujours plus important de notifications de la MDA, qui parfois se concentre dans des zones géographiques précises (parfois 1/3 d'une classe), et qui rend impossible la conduite de classe, même pour des enseignants chevronnés (en témoigne le nombre de dépôts RSST sur la question, émanant principalement du 1er Degré). Plus les effectifs sont élevés, plus la gestion est ardue, malgré le professionnalisme des collègues. Ceux-ci se sentent souvent démunis et impuissants, avec des formations continues principalement axées sur le français et les maths. La formation académique ne leur est pas accessible. En effet, qui a le temps de se plonger dans les 196 pages du livret de formation académique qui regroupe toutes les formations proposées à tous les agents de l'académie ? Peut-être me répondrez-vous : qu'ils s'emparent de la question dans un projet « l'école faisons-la ensemble » ? Mais les appels à projets dans le cadre du CNR ne sont pas plébiscités par nos collègues du 1D pour cette raison qu'aucun temps ne leur est donné pour s'engager dans cette réflexion : quand les collègues du 2D ont 2 jours balisés pour monter leur projet, ceux du 1D doivent prendre 12h dans le forfait des 108h !

Ce sera notre deuxième alerte sur la situation de nos collègues : le forfait (qui ne serait pas entièrement utilisé selon une Dasen d'un autre département) est largement dépassé, les collègues sont en état de surcharge, que ce soit au niveau pédagogique ou administratif, les relations aux parents n'ont jamais pris autant de temps, la charge de travail est exponentielle et met en danger la santé des personnels qui n'ont, par ailleurs, droit à aucun suivi médical ! La situation de notre département nous inquiète car l'épuisement professionnel tend à se généraliser chez les collègues des établissements et des écoles comme chez les personnels administratifs. Cette situation n'est pas sans lien avec la crise sanitaire qui a placé les professeurs des écoles en première ligne quand il fallait faire tourner l'économie (car c'est bien parce que les écoles étaient ouvertes que le pays a pu continuer à fonctionner). Les changements incessants de protocoles et l'ingérence du ministre ont montré la grande adaptabilité et le professionnalisme des collègues mais a laissé des traces (soucis de santé, congés longue maladie, manque d'attractivité, démissions…). Autre exemple notoire : 40% des perdir de notre département sont des personnels qui font fonction (directeurs, PE ou certifiés…) et c'est l'administration qui vient les chercher. Cette situation n'est pas anodine et révèle une surcharge de travail que les indemnités ou le soi-disant prestige du poste n'arrivent plus à compenser.

Le Sgen-CFDT souhaite que le système puisse continuer à fonctionner, dans une gestion plus humaine des personnels, en arrêtant de « charger toujours plus la barque » (CNR, évaluations d'école…) et notamment par la création de postes d'administratifs qui sont les garants de ce fonctionnement. Depuis 2017, de nombreux postes d'administratifs ont été supprimés alors que des dossiers nouveaux sont apparus en plus de ce qui existait déjà : recrutement et gestion des personnels contractuels ou ruptures conventionnelles pour ne citer que quelques exemples. Le dévouement des agents est grand mais jusqu'à quand le système va-t-il tenir ?