



Déclaration liminaire au CDEN du mardi 28 novembre 2023

Monsieur le Préfet, Monsieur le Directeur Académique,
Mesdames, Messieurs les membres du CDEN,

Une fois n'est pas coutume lors des instances, la convocation et les documents de travail ont été envoyés bien en amont de ce CDEN et nous souhaitons en remercier les services. Ces délais raisonnables permettent aux participants et aux élus du personnel de travailler dans de bonnes conditions et nous considérons cela comme une marque de respect. Comme par le passé, les bilans et les déclarations se suivent et se ressemblent : force est de constater que le bilan pour le premier degré reste identique voire est plus inquiétant qu'à la rentrée 2022 : baisse des effectifs d'élèves, de celui des enseignants, mise en place du dédoublement en CP et CE1 ou du plafonnement en GS parfois au forceps et au prix d'acrobaties dans les répartitions pédagogiques, manque d'AESH qui conduit à une mutualisation insatisfaisante pour tout le monde... Nous oublions sans doute d'autres éléments dans ce constat car la répétition devient lassante même si elle est une vertu de la pédagogie.

Non, le choc d'attractivité tant claironné par le gouvernement et espéré par toute la profession n'a pas eu lieu. A quel moment, le gouvernement va-t-il enfin se rendre compte que notre profession souffre, que l'état de fatigue et la démotivation sont à leur paroxysme ? Les nouveautés comme le Pacte ne font qu'accroître cet état de fait. Le pacte est parfois prioritaire face aux obligations réglementaires de service des professeurs des écoles (formation, conseil des maîtres ou remplacement qui passe après l'intervention au collègue par exemple).

Non, la revalorisation prétendument historique ne suffit pas. Tout d'abord parce que pour la majorité des profs des écoles (environ 70%), elle ne compensera pas l'inflation galopante depuis janvier 2022. De plus, penser que le manque d'attrait de notre métier ne serait dû qu'à l'aspect financier est à la fois partiellement faux et presque désobligeant. Nous avons aussi besoin de conditions de travail décentes en terme matériel mais aussi en termes de sérénité et pour cela, le soutien indéfectible de toute notre hiérarchie est une condition sine qua non. Les événements récents que l'on retrouve dans tous types de médias attestent que ce n'est pas le cas. Les communications de l'Institution, quand elles existent, sont souvent perçues, dans « l'école de la confiance » comme au minimum blessantes.

Non, la promesse d'aménagement des fins de carrière rendue plus que nécessaire par l'allongement de l'âge de départ à 64 ans ne sera pas tenue. Les enseignantes et enseignants pourront avoir une retraite progressive à 62 ans en respectant certaines conditions... mais ce droit ne sera pas de droit puisqu'il sera un dispositif soumis à une demande d'autorisation ! Vu les déficits de recrutement, il est fort probable que la retraite progressive restera subordonnée aux nécessités de service. Alors même qu'on nous laisse entendre chaque année que la Manche accorde trop de temps partiels, on peut s'inquiéter pour la mise en place de ce dispositif. Le Sgen-CFDT continuera à réclamer l'instauration d'un temps partiel de droit pour les agents souhaitant bénéficier de ce nouveau dispositif et ainsi leur en garantir l'effectivité.

Pour clôturer cette première partie consacrée au 1^{er} degré, nous aurions une requête concernant les documents : nous souhaiterions avoir, comme cela existe dans d'autres départements dans les documents de CSA et du CDEN bilan, une partie ressource enseignante, qui permettrait d'avoir des chiffres précis sur l'évolution des demandes de temps partiels, de démissions, de disponibilités, de ruptures conventionnelles, ainsi que le nombre d'accord à ces demandes. On pourrait même y ajouter le nombre de contractuels, de fonctionnaires stagiaires... Cela permettrait à tous les membres ici présents d'avoir des éléments objectifs concernant l'usure professionnelle des enseignants que ce soit du 1^{er} mais aussi du 2nd degré.

Nous allons d'ailleurs maintenant nous attachés plus spécifiquement au cas des collègues. Tout comme pour le 1^{er} degré, les années se suivent et se ressemblent. Les effectifs des élèves sont relativement stables avec une très légère baisse sur les dernières années. Or dans le même temps celui des enseignants baisse drastiquement par choix politique. Plutôt que de recruter des professeurs, le ministère a

préféré ajouter une deuxième heure supplémentaire non refusable et tirer un peu plus sur la corde. A cela s'ajoutent des tensions au sein des équipes générées par la mise en place d'un pacte notamment lorsqu'il s'agit de remplacer un collègue absent. Nous aurons certainement l'année prochaine des données chiffrées nous montrant que moins d'heures de cours ont été perdues cette année. Dont acte, mais qu'en sera-t-il du qualitatif ? Des élèves de première à qui l'on propose des cours de sciences ou de maths quand leur professeur de Français est absent auront bien eu un enseignement mais celui-ci leur aura-t-il été utile pour leur épreuve anticipée du BAC ?

Nous pouvons ajouter aussi que la Desco n'a d'autres choix que d'affecter certains professeurs sur plusieurs établissements et que, à leur échelle, les enseignants du 2nd comme du 1^{er} degré pallient tant bien que mal les dotations insuffisantes en infirmiers, en assistants des services sociaux, en psychologues de l'éducation nationale, en CPE, en AED, ou en AESH.

De plus, alors que le « harcèlement » est décrété « grande cause nationale », on leur demande de prendre du temps pour détecter ceux qui sont en souffrance, pour anticiper ou suivre les situations problématiques alors même qu'ils doivent aussi accompagner les élèves dans leur orientation. Tout cela engendre qu'il n'est pas possible, à l'heure actuelle, de répondre à l'ensemble des besoins ou d'assurer un vrai suivi.

A la lumière de tous ces éléments, il est donc logique de constater que le métier d'enseignant n'attire plus. D'ailleurs, le ministère de l'Education nationale a reculé, d'un mois, la date limite d'inscription aux concours pour permettre à un maximum de candidats d'y participer ! La situation est catastrophique : ne manquait-il pas 3000 enseignants en ce début d'année en France ? Et voilà que nous apprenons, lors d'un reportage sur l'Education nationale diffusé sur Zone interdite que notre ministère a dépensé 500 millions pour un logiciel qui ne fonctionne pas. Quelle ironie ! Alors qu'on nous oppose systématiquement le coût financier d'un fonctionnaire pour ne pas embaucher ou augmenter le point d'indice voilà que nous découvrons que 500 millions se sont envolés ! Si seulement, les représentants syndicaux étaient plus écoutés le ministère aurait pu, pourquoi pas, utiliser cette somme pour améliorer les conditions de travail de ses personnels et l'attractivité des métiers de l'Education nationale !

Tous ces éléments relevés sont à l'origine des conditions de travail de plus en plus dégradées et participent à l'épuisement des équipes, à l'augmentation des risques psycho-sociaux et au manque d'attractivité des métiers. Le Sgen-CFDT ne peut se satisfaire de cette situation et demande le recrutement massif partout en France de personnels en nombre suffisant pour couvrir les besoins. C'est d'êtres humains dont nous avons besoin, pas d'HSA, d'IMP, de Pacte ou de RCD ! Des améliorations ne pourront être apportées qu'après un travail collectif où l'expérience des personnels sera prise en compte. La lutte contre les discriminations, la formation des citoyens aux valeurs républicaines passent par la présence d'un personnel suffisant, bien formé et qui dispose de bonnes conditions de travail et non de bricolage improvisé suite à des déclarations du Président.

Nous vous remercions pour votre écoute.