

Résolution 1 : Un service public d'éducation qui doit s'adapter aux utilisateurs et aux contraintes du territoire, dans le respect des personnels.

I. Un constat : un réseau scolaire qui doit évoluer

1.1. Les effectifs des élèves scolarisés dans le second degré augmentent en France depuis 2009. Pour le premier degré, ces effectifs sont en baisse (en moyenne) depuis 2016. Caen perd des élèves à tous les niveaux ; elle est une des quatre académies métropolitaines où la baisse est la plus importante.

1.2. La baisse démographique dans les écoles, les collèges et les lycées est une réalité qui ne peut pas être contestée. Il faut par conséquent pouvoir accompagner les changements induits. Sujet sensible parmi d'autres, le maillage des établissements sur le territoire pose le problème des compétences partagées : l'État pour le service public d'éducation, et notamment la gestion de ses personnels, les collectivités territoriales pour la carte des établissements. Il pose aussi celui de la concurrence du privé qui à certains endroits met en danger l'existence des structures publiques. La réalité rurale de notre académie est un élément prégnant à prendre en compte.

II. Vers quel équilibre doit-on tendre ?

2.1. Les constats et les revendications établies lors du congrès de Bernières en 2010 (résolution 3 « ruralité et offre de formation ») restent valables. Quelques ajouts peuvent cependant y être faits.

2.2. Le SGEN de Basse-Normandie est favorable à la concentration des RPI*, en visant le regroupement des classes sur un seul site. Cela permettrait de mutualiser les moyens humains mis à disposition par les mairies et de disposer de moyens matériels plus conséquents (photocopieuse, numérique en général ...). Cela éviterait aussi d'avoir les mêmes élèves pendant 3 ans (phénomène de lassitude) et donc des triples ou quadruples niveaux et rendrait la structure plus attractive pour les familles (un seul site : meilleure accessibilité, fin des transports inter-sites, horaires identiques pour tous les enfants). . Enfin la sécurité pourra être améliorée car on pourra ainsi éviter de se retrouver seul sur un site.

2.3. Chaque école doit disposer d'aides complètes aux élèves en difficulté (Rased complet).

2.4.1. La problématique de la ruralité se pose de façon de plus en plus forte pour les lycées de l'académie. Les effectifs sont sur une pente descendante et les formations qualifiantes vont se trouver menacées dans les lycées des villes petites et moyennes. Le rectorat et la région tentent de créer des pôles spécialisés dans ces petites structures. C'est ce qui s'est passé avec la branche professionnelle Systèmes Numériques rassemblée à Condé-sur-Noireau mais aucune concertation sérieuse n'a eu lieu avec les personnels et les familles. Une expérience similaire avait eu lieu par le passé à Mondeville pour la plasturgie. La réticence des familles est forte, se fondant d'une part sur le manque de structure d'internat et surtout sur les communications qui n'ont rien de facile pour des élèves qui viennent de toute l'académie.

2.4.2. Le SGEN pense que le maintien d'un réseau de lycées dans les villes petites et moyennes de l'académie est nécessaire, et qu'il passe par la création de pôles spécialisés. Aussi le SGEN continue à soutenir la démarche de certification des lycées des métiers. Une éventuelle concentration de formations dans certains lycées ne doit pas en affaiblir d'autres (compensation nécessaire entre les formations qui disparaissent et d'autres qui sont créées). Cependant, pour cela, la région, nouveau maître d'oeuvre, doit mettre en place un réseau de transport public intégrant les besoins de mobilité pour l'éducation et la formation. Outre le transport, qui doit impliquer un temps de trajet décent

pour les élèves, des internats de qualité doivent encourager leur mobilité.

2.4.3. Ces pôles, pour permettre une revitalisation des villes petites et moyennes, doivent être liés à des formations du supérieur et à une activité économique locale.

III. Agir sur les restructurations de la carte scolaire

3.1.1 Plusieurs expériences de restructuration ont déjà eu lieu et ont été positives (meilleures conditions de travail, attractivité accrue pour les familles et augmentation des effectifs) Le SGEN doit accompagner les équipes dans leur démarche de (re)concentration des RPI* (convaincre les collègues, les rassurer par rapport au mouvement, informer les collectivités sur les subventions possibles...).

3.1.2 Actuellement la charge de travail administrative fait qu'en deçà de 8 à 10 classes, ce n'est pas tenable pour le directeur sans décharge conséquente. Il faudrait regrouper les écoles au moins administrativement pour pouvoir affecter un directeur à temps plein à leur tête.

3.2. Collèges, lycées et CIO :

3.2.1 Plusieurs collèges ont fermé leurs portes ces dernières années, dans la Manche et dans le Calvados. Pas dans l'Orne. Cela s'explique par des histoires différentes (réseau surdimensionné dans la Manche) et des politiques départementales différentes aussi (politique départementale qui s'affiche assez volontariste dans le Calvados, possiblement liée à la mixité sociale).

3.2.2 Dans le Calvados, les personnels subissent des décisions sur lesquelles ils n'ont pas prise. Le rectorat et les DSDEN* ne semblent pas non plus réellement maîtriser le rythme et les choix. Le CHSCT* enquête et dénonce des conséquences pour les personnels, mais ne peut que proposer des améliorations au fonctionnement interne de l'Education nationale

3.2.3 Dans les lycées, on assiste à une politique de fusion d'établissements voisins. Les effets sont moins forts pour les personnels. Cependant, ces décisions ont été prises sans aucune concertation sérieuse, ni avec les organisations représentatives, ni avec les personnels des établissements concernés.

3.2.4 Concernant le réseau des CIO, les départements bas-normands ont entamé un désengagement, processus logique depuis qu'ils ne sont plus obligés de financer au moins un CIO départemental. L'action du SGEN a été essentielle pour éviter les fermetures des CIO de Flers et d'Avranches. Un plan académique a été établi avec les autorités rectorales, pour permettre de faire face à ces fermetures et garder autant que possible le réseau sur tout le territoire (antennes).

3.2.5. La fermeture d'un site est toujours mal vécue par les personnels. Le sentiment de gâchis, d'abandon, de trahison est fréquent. Il s'ajoute aux inquiétudes légitimes sur l'avenir, même si les pratiques rectorales d'accompagnement sont plutôt efficaces.

3.3. Ce que nous proposons :

3.3.1. Il est difficile d'agir comme d'autres organisations syndicales qui ne font que dénoncer les conséquences de ces changements sans rien proposer d'autre qu'un statu quo.

3.3.2. Nous devons obtenir une programmation pluriannuelle de ces changements. Si cela sera difficile avec les collectivités territoriales, sur lesquelles nous avons peu de moyen d'action, c'est au sein de l'Education nationale que nous pouvons proposer un cadre crédible. Celui-ci pourra nous permettre d'agir ensuite sur les politiques. Ce qui a été obtenu pour les CIO peut servir de modèle, même s'il faut être conscient que dans ce cas, les collectivités n'avaient qu'un rôle secondaire.

3.3.3. Toute modification du réseau d'établissement présuppose une présentation claire aux usagers et aux personnels de l'alternative envisagée : affectation des élèves et des

personnels, transport, prise en charges des frais supplémentaires. Une anticipation accompagnée d'engagements académiques (conservation des moyens...) doit permettre de rassurer les personnels et les familles sur ce qui se passera.

IV. Lutter contre les progrès du privé.

4.1.1. L'enseignement privé ne perd pas d'élèves, voire en gagne malgré la baisse démographique. La corrélation entre origine socio-culturelle des enfants et leur réussite scolaire est régulièrement établie par les enquêtes sur la question.

4.1.2. Lieu d'entre soi et d'affichage d'une plus grande exigence scolaire, l'enseignement privé connaît un succès grandissant auprès des familles qui, confrontées à l'angoisse du chômage, cherchent le meilleur pour leurs enfants. Ce succès a par ailleurs pu être accentué par les deux grandes réformes de l'ère Hollande : la mise en place de nouveaux rythmes en 2013, avec la généralisation de l'ouverture des écoles le mercredi matin à laquelle l'enseignement privé n'était pas contraint. Puis la réforme du collège qui a entre autres tenté de supprimer les classes à options (latin, classes bi-langues). Ces classes ont été conservées par le privé, parfois illégalement. Les réticences de la profession par rapport aux réformes, largement médiatisées, ont pu effrayer de nombreux parents qui ont trouvé rassurant de se tourner vers des structures qui conservaient l'organisation « traditionnelle ». La proposition de services annexes (garderie aux horaires étendus...), l'image d'un établissement, la carte scolaire, les absences non remplacées sont aussi d'autres arguments avancés par les parents dans une société de plus en plus consumériste.

4.1.3. Parce qu'il favorise l'entre soi au détriment de la mixité sociale et du vivre ensemble auxquels nous sommes profondément attachés, le SGEN doit s'interroger sur les moyens à mettre en oeuvre pour enrayer la progression de l'enseignement privé.

4.2. Le SGEN-CFDT peut intervenir davantage auprès des autorités académiques (opérations de carte scolaire, mise en place des formations...).

V. Une fusion des académies de Caen et de Rouen qui se profile

5.1.1. La création de la région Normandie met très directement sur la table la question de la création d'une seule académie normande. Sa taille ne serait pas disproportionnée (5 départements) par rapport à ce qui existe déjà en France. La nécessité de travailler avec une seule région sur les dossiers qui la concerne (formation professionnelle, orientation, lycées ...) semble rendre nécessaire qu'il y ait un seul interlocuteur « Education nationale » (recteur ou autre).

5.1.2. Cependant, plusieurs éléments y font obstacle. Le réseau de transport n'est actuellement pas satisfaisant. Les grandes liaisons (ferroviaires ou routières) sont conçues pour rallier Paris et les liaisons régionales sont insuffisantes, impliquant de longs trajets pour les personnels affectés loin de leur domicile.

Deux rectorats existent, et la création brutale d'un seul déstabiliserait considérablement les services et la vie privée des personnels.

La tentative de créer un recteur régional à Caen, représentant le recteur de Rouen devant la région, mais sans pouvoir hiérarchique réel, a été un échec.

5.2.1. Le SGEN est conscient que le fonctionnement actuel n'est pas tenable et que des évolutions sont nécessaires. Il est prêt à soutenir des fusions de certains services quand cela paraît judicieux. Cela a été le cas pour la DAFPIC* régionale.

5.2.2. Cependant, des conditions préalables devront être respectées : le travail de conception du nouveau service devra se faire avec les personnels concernés ; un calendrier de mise en place devra être prévu ; aucune mobilité géographique ne devra être imposée.

Résolution 2 : autonomie des établissements

1.1. On assiste souvent à une distorsion entre les injonctions hiérarchiques, académiques ou ministérielles, et la réalité du terrain. Seuls les personnels directement en contact avec cette réalité peuvent s'adapter aux besoins du public. Ce point est en général accepté, mais il est tout de suite accompagné de deux obstacles : la peur que l'adaptation n'entraîne des inégalités scolaires sur le niveau des diplômés ; la peur que l'Etat perde sa capacité d'action et de surveillance de ses agents, que les fonctionnaires ne soient trop indépendants.

Le SGEN pense cependant qu'il faut faire confiance a priori aux personnels, mais que ceux-ci doivent pouvoir évaluer leur action.

1.2.1 Les personnels doivent pouvoir disposer de visibilité à moyen terme sur l'activité de leur service ou de leur établissement, ce qui suppose la publication régulière d'indicateurs d'activités partagés.

1.2.2. Une évaluation collective définissant les objectifs de l'action publique d'éducation doit précéder l'octroi des moyens. Une programmation pluriannuelle des moyens avec des marges d'autonomie doit permettre aux équipes de s'adapter au mieux et d'avoir prise sur leur réalité locale.

2. Vers un EPLE* dans le premier degré ?

2.1. La suppression massive de contrats aidés qui concernaient aussi les aides à la direction dans certaines écoles a accentué le problème des moyens et du statut de directeur d'école. La volonté de simplification administrative affichée dans les DSDEN* n'est qu'un leurre . Les tâches et les obligations se concurrencent parfois de façon insoluble : impossibilité d'ouvrir le portail d'entrée à un arrivant et en même temps de surveiller sa classe ; obligation de répondre au téléphone qui gêne considérablement le déroulement d'une séance de classe par exemple.

Le directeur manque souvent de poids face aux maires, principalement à cause de son absence de statut.

2.2. La création d'un EPLE* du premier degré, sur le modèle de ce qui existe dans le second degré est une solution avancée. Elle pourrait permettre de disposer de façon pérenne d'une aide administrative, de moyens humains, matériels et financiers. Cependant, elle ne rencontre pas la faveur des collègues, y compris directeurs.

3. Des décisions d'établissement et non du chef d'établissement dans le second degré.

3.1. Le problème est inverse de celui du premier degré car l'histoire est différente. Le « chef » est traditionnel dans les collèges et les lycées, et l'habitude est plutôt à des décisions prises par la direction et non de façon collective. Pourtant, les personnels sont de plus en plus demandeurs de participer aux décisions et acceptent de moins en moins que ces dernières soient imposées par une seule légitimité hiérarchique. La mise en place des conseils pédagogiques et celle de la réforme du collège ont commencé à instiller à certains endroits cette culture du collectif.

Plusieurs problèmes se posent : celui du temps et de l'investissement que l'on peut y consacrer ; celui de la légitimité d'une décision collective qui s'impose ou non à la grande autonomie qui est celle traditionnellement des enseignants du second degré ; celui du mode de cette décision, à la majorité ou par consensus.

3.2. Les temps nécessaires de concertation en équipes et commissions doivent être intégrés aux services, les tâches doivent se répartir entre collègues. L'organisation du service doit intégrer les temps collectifs.

3.3. Les établissements doivent pouvoir expérimenter une présidence du CA* et/ou du conseil pédagogique par un tiers, ni chef d'établissement, ni responsable de la collectivité en charge.

4. Une autonomie qui protège des allers retours des réformes

4.1. La dernière décennie a connu la mise en place de réformes contredites quelques temps après. Cela a particulièrement été le cas avec la réforme du collège et les différents changements autour des rythmes dans les écoles. C'est épuisant pour les collègues, et cela incite à ne pas trop s'engager dans quelque chose qui risque d'être abandonné ensuite. Il est nécessaire de garantir une pérennité aux actions mises en place.

4.2. Les établissements doivent gagner en autonomie sur leurs moyens : lien fort entre le projet d'établissement et l'utilisation d'une marge d'autonomie sur la DHG*, pérennisation de ces moyens sur plusieurs années.

4.3. Le droit à l'expérimentation doit être garanti et élargi. L'expérimentation doit aussi être évaluée régulièrement avant d'être reconduite ou abandonnée.

4.4. Le projet d'établissement et les moyens associés ne doivent pas être heurtés par des mesures descendantes intempestives . Le temps long du projet et l'évaluation doivent être respectés.

Les surcharges de travail résultantes des réformes institutionnelles ou modifications du réseau doivent s'accompagner si besoin de moyens supplémentaires.

Les demandes de remontées doivent être mesurées et servir *in fine* l'action locale de l'établissement ou du service. Les autres audits ne doivent pas absorber le chef d'établissement ou de service.

4.5. Un établissement/service rencontrant une difficulté persistante doit pouvoir trouver rapidement une assistance et une écoute bienveillante.

4.6. Les IMP* ont remplacé depuis 2014 les divers bricolages qui servaient à rémunérer du travail hors présence des élèves. Cependant, les enveloppes données aux établissements sont très limitées et ne couvrent que les éléments obligatoires. Aucune autonomie réelle n'existe au niveau des établissements. Paradoxalement, on revient au bricolage pour toute une série d'activités annexes (voyages scolaires, clubs du FSE, réseau informatique ...)

Le SGEN demande que les moyens en IMP* soient abondés et qu'une réelle possibilité de décharge de service soit permise au niveau des établissements.

4.7. Les AVS* doivent pouvoir être gérés au quotidien par un responsable local.

5. Considérer le lieu de travail aussi comme un lieu de vie.

5.1. La santé et la sécurité, les conditions de travail doivent être améliorées à l'échelle de l'établissement par la mise en œuvre effective et collective d'une démarche de Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUER), mis à jour chaque année.

Le pilotage associant deux assistants de prévention (l'un issu des personnels Education Nationale, l'autre des personnels de la collectivité en charge) est une piste prometteuse.

Le CHS et ses sous-commissions doivent être installées et fonctionner pour éviter la reproduction des maladies et accidents. Il doit être élargi aux conditions de travail.

L'utilisation du Registre Santé et Sécurité au Travail, les contacts de la médecine de prévention et des CHSCT* doivent être rappelés à chaque rentrée.

Chaque agent doit pouvoir bénéficier d'une visite périodique de prévention.

5.2. Les personnels restent en général le midi sur place, y font des pauses, y travaillent voire s'y reposent ou y font du sport. Les situations sont très différentes selon le lieu d'exercice (petite ou grande école, petite ou grande commune, établissement secondaire, rectorat ou DSDEN*), la fonction, les horaires ... De fait, de nombreuses mesures peuvent être proposées pour améliorer la qualité de vie au travail en fonction de la situation locale : lieu de repos, facilité d'accès à des installations sportives de proximité, une

formation au PAF pour gérer stress, fatigue et prise de recul, étude systématique des emplois du temps et d'un hébergement occasionnel pour les personnels éloignés, dialogue sur des opportunités de télétravail, de réunion à distance en visioconférence, campagne de mesure du bruit pour objectiver la nécessité d'insonoriser les classes et autres lieux, favoriser les activités de détente et convivialité pour renforcer la cohésion, campagne de relance des collectivités pour équiper autant que de besoin en informatique, en connexion internet et imprimante, en mobilier adapté aux adultes et en armoire pour stocker du matériel pédagogique (premier degré) ...

Le SGEN devra impulser et aider les initiatives locales ou académiques dans ces domaines.

AVS : Auxiliaire de vie scolaire.

CA : Conseil d'administration.

CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

DAFPIC : Délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue.

DHG : Dotation horaire globale.

DSDEN : Direction des services départementaux de l'Education nationale (ancienne Inspection académique).

EPLE : Etablissement public local d'enseignement.

IMP : indemnité pour mission particulière.

RPI : Regroupement pédagogique intercommunal.