

Madame la Directrice Académique,

Comme vous le savez, le Sgen-CFDT est en contact régulier avec l'ensemble des personnels. C'est ainsi que nous captions l'humeur générale du terrain, que nous alertons l'administration et faisons des propositions dans les instances dans le but d'améliorer le fonctionnement global de notre institution. Ce rôle d'interface est essentiel au bon fonctionnement de notre système éducatif. Au-delà du ressenti empirique perçu via nos relations avec les collègues, nous faisons le constat d'un nombre important de fiches SST dans notre département (180 fiches entre le 2 janvier et le 22 juin 2022). Rédiger une fiche SST n'est pas anodin pour nos collègues qui hésitent souvent à se mettre ainsi en avant. C'est donc un signal fort, à considérer comme tel. Nous déplorons que des réponses concrètes ne puissent être apportées à ces alertes de façon systématique car il y a souvent des enjeux humains forts et beaucoup de souffrance derrière ces fiches, notamment à un moment où s'accroît l'état de fatigue physique et psychologique des personnels.

La DSDEN du Finistère affirme depuis l'an dernier une volonté d'amélioration des conditions de travail des personnels et nous nous en félicitons. Toutefois, il convient d'aller plus loin dans la culture de prévention. Nous pensons qu'il faut développer fortement la composante Qualité de Vie au Travail dans les DUERP. En effet, les assistants de prévention connaissent bien les problématiques locales. Nous pourrions utiliser leurs remontées, faire des propositions et anticiper des situations problématiques par des actions de prévention effectives. Le Sgen-CFDT attend donc que se mettent en place et que soient développés des outils locaux pour prévenir plutôt que guérir ou pire : ne pas réussir à guérir.

Dans un avenir proche, de nombreux enjeux nous attendent dont celui du renouvellement des personnels. La baisse d'attractivité de nos métiers, que nous constatons depuis plusieurs années, doit nous interroger.

Tous corps confondus, nos jeunes collègues ne se projettent plus dans le métier jusqu'à leur fin de carrière. Le manque de reconnaissance chronique de l'institution à l'égard des agents n'en est pas la seule raison.

Beaucoup ne peuvent plus assumer leur charge de travail sans envisager de recourir au temps partiels pour la rendre supportable ! Les refus de temps partiels plongent d'ailleurs ces collègues dans le désarroi et dégradent encore un peu plus leur moral, pas vraiment au beau fixe depuis des mois, ainsi que le Sgen-CFDT s'en est régulièrement fait l'écho au sein de cette instance.

En outre, les dernières annonces en CTA nous ont appris que le Rectorat privilégie désormais les affectations de contractuels au détriment des TZR, précarisant un peu plus ces personnels. Ce n'est pas ainsi que l'administration va donner l'impression de respecter ces agents en attente de stabilité.

Le positionnement de contractuels dans le 1^{er} degré, évinçant des titulaires de secteur se pose dans les mêmes termes.

Par ailleurs, l'arrivée de plus en plus de contractuels dans nos champs professionnels pose la question de la formation, de l'encadrement, de la rémunération. Celle des AESH est particulièrement indécente et les contrats généralisés à 24h ne favoriseront pas le recrutement à venir.

La mobilité tout au long de la vie professionnelle va se développer et doit être intégrée et anticipée. L'Education Nationale doit donc adapter les conditions de travail par tous les moyens possibles pour conserver ses agent·es. Sinon, ce sera une fuite générale des personnels sans garantie de pouvoir recruter à hauteur des besoins.

Merci de votre attention.