



Déclaration liminaire CTSD du 30 juin 2022

Madame la Directrice Académique,

Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

Nous venons de traverser deux épisodes météorologiques très intenses. Compte tenu du réchauffement climatique, il est urgent de s'interroger quant aux conditions de travail des personnels et des élèves puisque ces situations seront malheureusement de plus en plus fréquentes. Nombre de bâtiments ne sont pas prévus pour protéger des températures caniculaires. Quelles sont les démarches entreprises par l'Education Nationale pour se mettre en relation avec les municipalités et les collectivités territoriales afin d'améliorer durablement les conditions d'exercice ? Au Sgen-CFDT Limousin, nous sommes mobilisés autour des questions de QVT et de santé et sécurité au travail. Ce chantier, réclamé déjà bien avant le COVID (qui a lui-même révélé des manquements flagrants en termes d'entretien ou d'usage des locaux), ne semble toujours pas suffisamment pris en compte, au détriment du bien-être et du bien-apprendre.

Concernant les conditions d'exercice, le Sgen-CFDT Limousin s'interroge quant aux résultats des concours de l'enseignement qui viennent à peine de tomber. Tout d'abord, la complexification des parcours des futurs stagiaires sera-t-elle un gage de qualité pour nos jeunes collègues ou de l'effet d'annonce ? Et l'attribution des postes de PESA est-elle efficiente et concertée avec les équipes ? Au Sgen-CFDT Limousin, nous le constatons régulièrement : un stagiaire en situation de réussite est un stagiaire qui s'épanouit dans une équipe disponible et volontaire qui n'a pas à traiter de problématiques lourdes ni à se substituer à une formation initiale. Accompagner et inclure dans les projets menés c'est oui, ajouter des missions à des collègues surmenés et en butte à des situations difficiles, c'est non.

Par ailleurs, qu'en est-il du potentiel recrutement des personnes sur liste complémentaire ? Sont-elles les ressources prévues pour assurer une éventuelle difficulté de remplacement ? Mais a-t-on recruté suffisamment de candidats au CRPE ? Et surtout, quelles leçons ont été tirées des situations problématiques en termes de remplacement depuis janvier ?

Au Sgen-CFDT, avec fatalisme et regret, nous ne nous étonnons plus que le nombre de renoncements, démissions, demandes de disponibilité, ruptures conventionnelles ou tout autre moyen de quitter l'Education Nationale soient en augmentation. Si on ajoute à cela la problématique salariale, la non-reconnaissance sociale de notre métier, les missions sans cesse alourdies, comment s'étonner encore du manque de candidats et de la perte d'attractivité ? En pleine période de rencontres avec les parents, de LSU, de clôture des projets pédagogiques annuels et d'inscriptions, ce sont de nombreuses équipes qui ont été bousculées. Nous ne pouvons constater qu'une chose : le cadre imposé est bien trop contraint et ne permet ni aux services, ni aux collègues de composer. L'obstination de notre employeur à ne laisser qu'un semblant de marge de manœuvre est maltraitant.

Autre sujet d'interrogation pour notre organisation syndicale : les évaluations d'école. La définition d'évaluation est la suivante : *action d'évaluer, de déterminer la valeur de quelque chose*. Nous connaissons pourtant la valeur de l'Ecole de la République, bien qu'elle soit souvent malmenée. Le terme d'évaluation est source de stress pour les personnels. Quand, comment ces évaluations d'école se dérouleront-elles ? Quel temps de travail supplémentaire cela représente-t-il ? Quelles conséquences pour les écoles évaluées ? Beaucoup de questions qui restent sans réponse pour la plupart des équipes. En tant que professionnels, nous pratiquons dans nos classes une pédagogie explicite et nous en attendons autant de la part de ceux qui viennent nous côtoyer dans notre quotidien. L'administration travaille avec des données chiffrées quand nous œuvrons avec de l'humain... Sommes-nous certains de pouvoir nous rejoindre ?

Enfin et pour conclure sur un sujet douloureux, notre nouveau ministre annonce une rémunération des entrants à 2 000 € nets en 2023. Qu'en est-il des collègues ayant 10 ans de carrière et plus ? Sont-ils condamnés à gagner moins que des débutants ? Et que penser d'une revalorisation conditionnée à l'acceptation de tâches supplémentaires quand déjà les nombreuses tâches effectuées ne sont pas rémunérées à leur juste valeur ? Les effets d'annonce médiatiques n'ont pas leur place dans un dialogue social sain et ils n'ont jamais nourri autre chose que des gros titres.

Merci de votre attention.