Déclaration liminaire CTSD du 13 juillet 2021

Monsieur le Directeur Académique,
Mesdames et messieurs les membres du CTSD,

Cette année 2020-2021 nous a donné des raisons de nous réjouir. Tout d'abord parce que nous avons pu constater la résilience des collègues face à la situation et la solidité des équipes quant à la gestion quotidienne de cette crise. Ensuite, parce que la dynamique pédagogique n'a pas été atteinte par les revirements, médiatico-sanitaires, bien que les éléments de déstabilisation aient été nombreux. L'Ecole de la République est une institution qui peut s'enorgueillir de la valeur de ses agents. Mais, car il y a un mais, toute médaille a son revers et les efforts demandés pour maintenir le navire à flots vont finir par coûter cher sur le plan humain.

Permettez-nous de faire ici un peu de sémantique et d'aborder un terme qui revient régulièrement depuis quelques années : les ressources humaines. La ressource se définit comme étant ce qui améliore une situation difficile, l'adjectif "humaines" pointe les individus, personnels ou collègues, qui vont se mettre au service de cette situation délicate et la rendre meilleure. A cette belle définition, s'ajoute souvent "gestion" et c'est précisément sur ce point que le bât blesse.
Aussi, nous nous interrogeons Monsieur le directeur académique, comment peut-on envoyer autant d'informations contradictoires ?
Comment peut-on d'un côté attribuer une bonification de points aux collègues qui restent 3 ans ou plus sur des postes REP pour "stabiliser les équipes" et d'un autre côté, imposer un mouvement à des collègues qui sont parfois dans des écoles depuis plus de 10 ans. N'est-ce pas là le meilleur moyen de déstabiliser les équipes ? Comment comprendre qu'un.e collègue soit compétent.e dans sa classe pendant de nombreuses années mais ne satisfasse pas pour prendre une classe dédoublée ? Quelle reconnaissance cela montre-t-il par rapport à l'investissement et le professionnalisme des collègues ?
La mobilité est un droit et elle ne devrait jamais s'exercer au détriment des conditions d'exercice et de la qualité de vie des collègues, ou tout au moins en cas de mesure de carte scolaire, elle doit pouvoir s'appliquer avec équité et rigueur. Cette année, les fermetures intervenant après le mouvement, provoquent des situations personnelles et professionnelles délicates pour ne pas dire injustes.
Comment comprendre ces règles du mouvement 1er degré, qui, du point de vue du Sgen-CFDT Aquitaine, ne suscitent, et nous pesons nos mots, qu'incompréhension, colère et amertume.
Par ailleurs, comment expliquer les erreurs du mouvement ? Nous ne pouvons pas pointer de responsabilité individuelle, nous avons constaté le travail colossal fourni par les agents de la DSDEN, mais dans ce cas-là, ne serait-ce pas un problème de système, qui fonctionne sur la surexploitation des ressources humaines ?
Aussi, la pédagogie étant l'art de la répétition, nous vous demandons une nouvelle fois, Monsieur le Directeur Académique, l'abandon pur et simple du profilage sur les postes d'enseignants. De même, nous proposons qu'une réflexion soit menée sur les barèmes afin d'éviter le verrouillage du mouvement comme cette année.
Nous attendons des explications claires et transparentes sur ces situations et, nous demandons un droit de regard sur les opérations qui ont eu lieu durant ce mouvement 1er degré 2021. Même des résultats partiels et anonymés permettraient de retrouver de la confiance et de la sérénité.

Continuons de parler des ressources, pourtant précieuses, en évoquant le CAPPEI. Nous entendons bien que c'est un diplôme difficile à obtenir mais il faut tout de même pointer le paradoxe récurrent : des collègues n'obtenant pas la qualification sont néanmoins maintenus sur leur poste spécialisé, parce que reconnaissons-le, il y a un vrai manque de volontaires. L'une des qualités attendues durant la formation des jeunes enseignants est la capacité à se remettre en question et à faire évoluer sa pratique. Peut-être est-ce un conseil à appliquer également en termes de gestion des ressources ? Vous comprendrez que nous nous étonnions du taux de réussite au CAPPEI dans les départements voisins et que notre département soit en revanche à la traîne. Nous pourrions être tentés de proposer cette même souplesse à l'administration en termes d'évolution de sa posture puisqu'il est clair que les postes en spécialisé ne remportent pas la palme de l'attractivité et qu'il est bien dommage d'en dégoûter ceux qui s'y investissent.
Ce que nous pointons ici vaut également pour la liste d'aptitude aux fonctions de directeur. Nous sommes étonnés de constater la grande sélectivité qui est instaurée alors que cette année encore des T1 ont été nommés d'office sur des directions...

Parlons maintenant de la rentrée. Les personnels ont besoin de temps à la pré-rentrée pour mieux travailler au service des élèves quelle que soit la situation sanitaire. Alors même que les personnels ont fini ou finissent cette année scolaire exsangues, la préparation de la prochaine rentrée 2021-2022 est déjà dans les têtes de nombreux d'entre nous. Un nouveau protocole sera mis en ligne dans les prochaines heures avec des réactualisations annoncées fin août en fonction de la situation sanitaire du pays. Ces documents seront évidemment scrutés par les personnels, ainsi que le document sur les différents niveaux de mesures selon la situation épidémique.
Mais on ne peut attendre qu'ils y travaillent au détriment de leurs congés dont toutes et tous ont grandement besoin. Le Sgen-CFDT Aquitaine continue de demander que les équipes bénéficient de temps de concertation suffisants pour préparer les plans de continuité pédagogique ; la réussite des élèves résulte en grande partie de l'organisation du travail qui leur est demandé et de l'accompagnement qui leur est offert. Cela ne s'improvise pas mais se prépare collectivement pour ne pas risquer l'épuisement des ressources.

Enfin, nous observons avec préoccupation l'organisation de la formation initiale. La maquette qui a été présentée tient plus du pot-pourri (fonctionnaire stagiaire, contractuel alternant, étudiant sans contrat d'alternance, AED prépa-pro, prépa-concours) que de la réelle réflexion, et l'éclatement des configurations possibles ne nous leurre pas sur l'objectif d'économie qui sous-tend ce nouveau système cacophonique. Enseigner est un métier qui s'apprend, aussi sans une immersion progressive, c'est la noyade qui est promise aux futurs lauréats des concours. L'Ecole ne se monnaie pas et à l'inverse du domaine financier, sa qualité augmente lorsque ses valeurs sont partagées mais ses ressources préservées. Nous le répétons, encore et toujours : on ne fait pas mieux avec moins.

Monsieur le Directeur Académique, nous avons la chance de disposer de ressources humaines, au sens premier du terme alors ne les gaspillons pas au prétexte que le moule institutionnel est trop contraint, ne soyons pas trop rigides pour ne pas les figer, ne les dispersons pas au risque de les tarir. Nous serions tous perdants.