**Compte-rendu du CTSD du 7 septembre 2021**

Ce CTSD de rentrée portait sur les mesures de carte scolaire de rentrée et sur la présentation des évaluations d’école.

De façon anticipée, 5 postes ont été ouverts pour la rentrée 2021 :

* ANDERNOS, élémentaire Capsus
* BORDEAUX, Nelson Mandela
* BORDEAUX, Billie Holliday (ex Hortense)
* MARCHEPRIME, élémentaire Fognet
* BAGAS au titre du RPI

Certaines situations avaient été évoquées au CTSD du 13 juillet et l’administration a montré une prudence peut-être excessive qui n’a pas permis d’ouvrir plus tôt, ce que nous regrettons.

Le dispositif PDMQDC (plus de maîtres que de classes) étant désormais fini, un dispositif hybride, sous pilotage des IEN, se poursuit dans les circonscriptions de Cenon, Lormont et Bègles/Floirac. Trois postes, imputés aux moyens de remplacement, sont ainsi créés et le principe de fonctionnement et de proposer des interventions de 7 à 14 semaines maximum dans une école. LE DASEN précise que c’est pour éviter le saupoudrage. Pour le Sgen CFDT cela empêche néanmoins la mise en place de projets pérennes et mobilisateurs pour les équipes des écoles concernées.

Concernant les alternants en Master 2, l’irrégularité de leur présence en classe impacte les collègues complétés. De fait, Mme RAGALEUX, IENA, précise que sur les 34 contrats alternants, 31 sont affectés sur les compléments de PEMF et 3 sur des directeurs avec 1/3 de décharge. Cependant, au vu des périodes sans complément (comme actuellement ou plus tard en mai/juin), la circonscription mettra à disposition des moyens de remplacement pour éviter aux collègues directeurs de se retrouver noyés en ne bénéficiant plus de leur décharge lors des absences des alternants.

* Moyens de remplacement :

34 contractuels ont été recrutés, 28 sont déjà en poste, 6 vont prendre leur service d’ici le 13 septembre. Il est impossible de prendre sur la liste complémentaire qui n’a pour vocation que de remplacer les démissions de PES, par ordre du ministère. C’est une question budgétaire que le Sgen CFDT regrette puisque des collègues ayant obtenu un niveau satisfaisant au concours pourraient prendre un poste.

Il reste à ce jour 2 postes RASED vacants.

* Bilan des INEAT-EXEAT :

47 entrants / 14 sortants dont 10 échanges et 4 sorties « sèches ». A ce jour, les entrées et sorties du département sont terminées.

* Crise sanitaire :

A compter du 13 septembre, les tests salivaires reprennent dans les écoles et les établissements du 2nd degré. C’est l’ARS qui désigne les écoles/établissements.

Les résultats de la promotion à la classe exceptionnelle paraîtront courant septembre.

* Présentation des évaluations d’école :

Le DASEN insiste sur le fait que le terme « évaluation » n’est pas forcément adéquat et qu’il s’agit dans un premier temps d’auto-évaluation puis d’une analyse effectuée en partenariat par un IEN, un directeur d’école et au choix, un conseiller pédagogique / enseignant du supérieur / élu d’une collectivité locale… Ces 3 observateurs extérieurs seront d’une autre circonscription, d’une autre commune et n’ayant aucun lien avec l’école observée pour éviter de fausser le travail.

Le principe hiérarchique est banni de ce dispositif.

Cette évaluation a pour but d’améliorer, selon l’administration, les conditions de travail, de favoriser la réflexion d’équipe et de souder autour du projet commun de réussite éducative.

Si le projet en lui-même pourrait être intéressant et positif, le Sgen CFDT se réserve le droit d’interroger les conditions et les garde-fous mis en place. En effet, quelle va être la place des parents d’élèves dans cette évaluation ? Celle de la collectivité locale dans laquelle se trouve l’école ? Celle des personnels municipaux comme les ATSEMS ? Qu’en est-il de la question du temps : à quel moment les entretiens se feront-ils ? Sur quel temps institutionnel ?

Même si notre organisation syndicale n’est pas du genre à hurler avant d’avoir mal, nous préférons prendre des précautions et ne pas donner un chèque en blanc à l’administration. Sur le principe et dans la présentation qui en est faite, nous estimons que la transversalité, le partage de compétences et la réflexion d’équipe sont des éléments primordiaux de fonctionnement d’école. Cependant, la finalité de cette observation ne doit pas être une recherche de performance et doit pouvoir être bénéfique à chaque acteur du monde éducatif sans accentuer une pression vécue au quotidien ni alourdir des tâches, notamment pour les directeurs, déjà bien conséquentes.

La méfiance très présente chez les collègues vis-à-vis de la hiérarchie et du fonctionnement pyramidal de l’Education Nationale n’est pas un fait isolé et sans fondement. Souvent, cette défiance est issue d’une expérience complexe et rarement positive de relations hiérarchiques pas aussi protectrices qu’elles le pourraient ou le devraient et aggravée par une communication managériale et médiatique des hautes instances, notamment ministérielles.

L’ensemble des écoles sera évalué sur une période de 5 ans qui commence à compter de janvier 2022, à raison de 20% par an. Depuis la rentrée et pour un trimestre, les écoles La Forêt et Le Derby d’Eysines, font office de cobayes.

Nous serons donc attentifs, bien qu’ouverts, à ce qui pourra découler de ces évaluations.

Après 3h15 de débats, la séance est levée.