



Déclaration liminaire

CTSD du 15 octobre 2021

Bilan des Lignes directrices de Gestion « Promotion » et « Mobilité »

Madame l'Inspectrice d'Académie,

Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

En cette journée d'hommage national à notre collègue Samuel Paty et quelques jours après la diffusion massive de la vidéo d'une collègue en train de se faire jeter au sol par un de ses élèves, il nous semble justifié de rappeler le constat, partagé par toutes les organisations syndicales, de la dégradation de la qualité de vie au travail des enseignants et des AESH.

Elle a été constatée bien avant la crise, puis aggravée par la crise elle-même. Pour que les enseignants et leurs collègues retrouvent la satisfaction au travail, il faut restaurer la reconnaissance et le respect. Quand nous apprenons que des collègues ont passé des heures à se faire interroger à la gendarmerie parce qu'un parent d'élève les soupçonne de n'avoir pas bien fait leur travail, cela nous interpelle et nous inquiète réellement.

Plus globalement, ils sont de plus en plus nombreux ceux qui nous sollicitent pour nous dire qu'ils ne se sentent pas bien à leur poste, voire dans leur métier. Ils parlent de temps partiel, de reconversion, de démission. Ils savent avoir, entre autre, peu de chance de bénéficier d'une rupture conventionnelle, pourtant prévue par la loi, mais trop rarement accordée par Madame la rectrice... Ils se renseignent, donc, se demandent ce qu'ils pourraient faire d'autre... Souvent, ils ne franchissent pas le pas tant ils aiment au fond d'eux leur métier (et cela aussi ils nous le disent). Peut-être sont-ils invisibles aux yeux de notre ministre, peut-être ne savez vous pas à quel point leur nombre augmente chaque année: nous croyons cependant que notre rôle, en tant que représentants syndicaux, est de vous en parler. Vous devez savoir qu'ils existent et souffrent trop souvent en silence d'un manque général de considération.

Si nous évoquons aujourd'hui cette situation préoccupante, que les chiffres ministériels confirment et dont on ne peut qu'acter la progression funeste d'année en année, c'est que nous pensons aussi que les modalités liées à la mobilité et à la carrière déterminées par les lignes

directrices de gestion peuvent contribuer à cet état de fait. Trouver le moyen de permettre à davantage de collègues d'obtenir un poste qui les intéresse et à moins de collègues, par exemple, de subir le couperet de l'extension serait intéressant. Permettre aux candidats à des postes à profil de mieux identifier les raisons de leur non affectation participerait aussi à cette amélioration. C'est notre rôle de réfléchir à tout cela.

Pour conclure, nous espérons que l'année qui commence et qui doit donner lieu à la réfection des lignes directrices de gestion de notre académie puis de notre département sera une année de réelles avancées sur toutes ces questions.