



Le chant de la déploration n'adoucit pas les mœurs

"Mort, combat, guerre, gravité, attaque, lutte, catastrophique, chienlit, gangrène".

Voici donc le vocabulaire choisi par les "responsables" nationaux du SNES et du SNALC pour s'adresser à nous. C'est de cette ambiance de travail dont vous avez envie ? C'est ce type de relations que nous voulons entre nous, dans nos établissements ? Pas de nuances ? Pas de mesure ? Pas de contrôle ? Blanc ou noir ? Bien ou mal ? Pour ou contre ? Ce champ lexical guerrier ne correspond pas à notre vision du syndicalisme et ces méthodes ne nous semblent pas les meilleures pour mieux "vivre ensemble". Quelques points pour l'illustrer.

On nous parle souvent de différenciation et de prise en compte des besoins particuliers des élèves mais quelle est aujourd'hui la prise en compte de la diversité des personnels d'un établissement ? Un peu (20%) d'autonomie pourrait contribuer, selon nous, à tenir compte des aspirations, des aptitudes, des goûts, et des âges de chacun(e). Donner plus d'autonomie à un établissement à travers le conseil pédagogique, c'est considérer les enseignants comme des cadres responsables et pas des exécutants râleurs. Les décisions votées en CA ne sont pas prises unilatéralement par les chefs. N'ayons pas peur non plus des parents et des élèves qui ont leur mot à dire. Ne participons pas à l'assombrissement d'un climat déjà bien trop infantilisant à notre goût.

Les réunions ne sont pas toujours opportunes ni efficaces, c'est le moins qu'on puisse dire. Pourquoi ne pas nous prendre en main et proposer d'autres modes d'organisation de la réflexion, d'autres formats de conseils de classe. Réfléchissons à celles que nous pouvons supprimer, raccourcir ou améliorer. Nous n'avons pas à nous positionner "contre les chefs", pas plus que "pour les chefs". Tantôt en accord, tantôt en désaccord, nous devrions pouvoir expliciter nos positions (ce qui peut parfois éclaircir des malentendus), pour qu'ensuite chacun fasse ses choix et prenne ses responsabilités en connaissance de cause.

Ne pouvons-nous pas discuter de tout cela calmement quitte à rester en désaccord mais en ayant pu nous expliquer ? Nos conditions de travail pourraient être améliorées, notamment grâce à de forts investissements publics équitablement répartis mais aussi de par l'amélioration de la qualité de nos relations et de notre travail dans les établissements. En la matière, notre appartenance à la CFDT nous permet de côtoyer des militants d'autres professions autrement éreintantes. Certains sujets autrement plus graves comme la grande pauvreté, le mal logement, les discriminations, le chômage des jeunes et d'autres encore méritent nos colères saines. Mais trop d'indignation, ou pire encore l'indignation feinte, nuit gravement à l'indignation. Et l'évocation d'une guerre frôle l'indécence quand tant de pays y sont confrontés.

Le nouveau Socle Commun présenté lors du dernier CSE nous fixe comme objectif que "L'élève travaille en équipe, partage des tâches, s'engage dans un dialogue constructif, accepte la contradiction tout en défendant son point de vue, négocie et recherche un consensus". Il nous faudra donc devenir de bons formateurs avant d'être de bons praticiens.

La réalité d'un établissement est forcément complexe, les facteurs influant sur le climat d'un établissement sont nombreux et dans ces moments de rush de fins de trimestre, ne nous laissons pas aller à la facilité de l'analyse entre deux portes, du commentaire de pause café ou de sortie de réunion. Le temps médiatique ne coïncide pas avec le temps politique (au sens noble du terme, comme on se sent obligé d'ajouter aujourd'hui) et le jeu de celui qui réagit plus vite que son ombre est tentant. Calmons-nous et prenons notre temps.

Le concours de cris aux loups peut faire fuir et devenir un bruit de fond. Cette musique lénifiante participe à l'endormissement de notre démocratie.

Gwenael ,militant SGEN des Pays de Loire

"Après l'indignation, il y a l'action" Stéphane Hessel