



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Fédération Syndicale Unitaire

Enseignement - Education - Recherche - Culture - Formation - Insertion

Section départementale de la Lozère

Espace Jean Jaurès

Rue Charles Morel

48000 MENDE

fsu48@fsu.fr

Mende, le 13 novembre 2018,

A Monsieur l'Inspecteur d'Académie
Directeur des services départementaux
de L'Education nationale de Lozère
Ajouter adresse

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,

Conformément aux dispositions de la loi 2008-790 du 20 août 2008, nous avons l'honneur de vous informer que la section départementale de la FSU Lozère et ses syndicats nationaux concernés (SNUipp-FSU, SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUEP-FSU) déposent pour les personnels du premier et du second degré une alerte sociale du 13 novembre 2018 au 5 juillet 2019 qui vise à dénoncer des situations de travail constituant des facteurs de risques psychosociaux résultant de la remise en cause de valeurs fondamentales à l'exercice de la profession d'enseignant.

Les compétences professionnelles des enseignants sont référencées dans le BOEN n°13 du 26 mars 2015. Parmi celles-ci :

1. La compétence P5 : il est attendu des enseignants à l'entrée dans le métier de savoir «*évaluer les progrès et les acquisitions des élèves*».

Pourtant, les enseignants de CP, de CE1, de 6e et de 2nde ont dû et devront faire passer au cours de l'année scolaire 2018-2019 des protocoles d'évaluations aux élèves. La conception, la correction et l'utilisation des résultats, externalisées, dématérialisées et déshumanisées ont contribué à porter atteinte au professionnalisme des enseignants. Ceux-ci se sentent gravement disqualifiés dans un geste professionnel qui est pourtant à la base de leur activité.

2. La compétence C6 : il est attendu des enseignants à l'entrée dans le métier de savoir «*agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques*». Ils doivent «*accorder à tous les élèves l'attention et l'accompagnement appropriés ; éviter toute forme de dévalorisation à l'égard des élèves, des parents, des pairs et de tout membre de la communauté éducative*». Enfin, «*il participe au bien-être et à la construction de l'estime de soi par des commentaires valorisant les progrès* ». L'enseignant étant lui-même membre par définition de la communauté éducative, il est en droit d'attendre le même respect envers sa personne de la part de son administration et de ses

représentants. Or, l'adresse de certaines IEN, de certains chefs d'établissement, de certains responsables de services de la DSDEN, voire de vous-même M. le IA-DASEN à l'encontre des enseignants relève de l'injonction et de la pression administrative. Bon nombre de ces demandes ajoutent de la surcharge inutile au quotidien de travail des personnels, ce qui induit une forte souffrance au travail, notamment pour les directeurs/trices du 1er degré, et le développement d'un vécu de défiance vis-à-vis de la professionnalité de chacun des personnels. Pour le premier degré, le cadre réglementaire des 108 heures autorise non seulement des abus en termes de travail invisible non reconnu (sous la pression de l'administration), mais aussi crée un malaise lié à la surcharge de travail. Tout ceci contribue à dégrader le travail en équipes pédagogiques et les relations avec les supérieurs hiérarchiques.

3. Compétence C14 : il est attendu des enseignants à l'entrée dans le métier de « *s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement personnel* ». Cette démarche personnelle leur permet d'être à même de « *favoriser le plus souvent possible l'autonomie et la créativité des élèves* ». La formation professionnelle est constituée essentiellement à visée institutionnelle, pour accompagner le changement. Cette conception de l'offre de formation nie la capacité professionnelle individuelle de fonctionnaires cadre A, concepteurs de leurs enseignements, d'évaluer leurs besoins en formation continue pour faire évoluer positivement leur enseignement. Pour le premier degré, cela se traduit par une injonction ministérielle qui remet en cause le cadre réglementaire des 18 heures de formation, se déclinant en 9h minimum de formation continue à distance ou en présentiel et 9h maximum d'animations pédagogiques, qui se sont transformées cette année en 18h d'animations pédagogiques centrées uniquement sur les enseignements fondamentaux pour lesquelles, de surcroît, le public est désigné. La liberté pédagogique et les choix de formations forment un espace qui permet l'émergence du bien-être au travail de l'enseignant, élément clé de la réussite de l'élève.

4. Compétence P3 : il est attendu de l'enseignants qu'il « *encadre les élèves et le groupe classe, fait preuve de vigilance à l'égard des comportements inadaptés et sait approprier le niveau d'autorité attendu à la situation* ». Et Compétence P4 : et qu'il « *organise et assure un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves. Ceci contribuera à « instaurer un climat serein et de confiance au sein de la classe.* » L'enseignant, fonctionnaire d'Etat, est en droit d'en attendre autant de la part du système et de ses supérieurs hiérarchiques administratifs et pédagogiques. A ce titre, la gestion de certains personnels non titulaires d'une classe (titulaires remplaçants, personnels sur postes fractionnés) ont vu l'organisation de leurs différentes affectations ou temps de travail se dégrader.

Les personnels AESH, AVS et PEC, déjà en situation précaire, connaissent une gestion de leurs affectations, missions et conditions de travail peu respectueuse, voire hors cadre réglementaire. Enfin, l'administration, par ses décisions, crée pour certains personnels, des situations quotidiennes de travail générant une forte souffrance et la perte de confiance dans leur professionnalité. Aujourd'hui elle tente, par la création d'un niveau supplémentaire de RH exercé par des pairs (les RH de proximité), de renvoyer la responsabilité de ces situations aux personnels eux-mêmes alors qu'ils en sont pourtant les seules victimes.

Dans le Vade-mecum en matière de prévention des risques psychosociaux que le Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche met à la disposition de ses agents, la fiche n°5 décrit les trois formes de prévention, et principalement la prévention primaire qui nous intéresse ici au premier plan. « *La prévention primaire a pour finalité d'éliminer les risques à la source. Faute de pouvoir les supprimer, comme le préconise en priorité le Code du travail, il faut chercher à les réduire. Cela nécessite de rechercher et d'identifier des causes en lien avec le travail et son organisation.*

L'analyse de ces facteurs de risques conduit à explorer le fonctionnement interne : l'activité de travail, les modalités d'organisation et les contraintes générées, les impacts de la politique des ressources humaines, les relations de travail, la nature des relations sociales, l'histoire de l'entreprise, les types de changements et leurs modalités d'accompagnement. Celle-ci est

absolument essentielle et doit être clairement privilégiée du point de vue des principes de prévention tels qu'ils figurent dans le code du travail. L'ensemble des mesures de prévention primaire peuvent être classées selon les quatre axes de travail suivants :

- *l'organisation du travail et des processus ;*
- *la gestion des ressources humaines ;*
- *le management ;*
- *la conduite du changement.»*

Ainsi les quatre points ci-dessus renvoient aux quatre motifs développés plus avant et ayant conduit la FSU de la Lozère au dépôt de cette alerte sociale : le point 1 au protocole d'évaluations (qui peut aussi être en relation avec le point 4) ; le point 2, le discours des supérieurs hiérarchiques à l'adresse des enseignants ; le point 3 concerne la gestion des différentes catégories de personnels citées ci-dessus ; enfin, le point 4 concerne la formation continue et le projet de restructuration du réseau scolaire.

Nous vous remercions par avance de nous informer de la date à laquelle vous recevrez la délégation de la FSU Lozère pour établir le calendrier de négociation préalable prévu par la réglementation.

De même conformément à l'article 3-II - «4°» de la loi précitée, l'article 3 - III du Décret n°2008-1246 du 1er décembre 2008, nous souhaitons connaître le délai dans lequel vous nous fournirez l'envoi de documents destinés à favoriser la réussite du processus de négociation.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'Inspecteur d'Académie, l'expression de nos respectueuses salutations.

Pour la FSU Lozère,

Hervé Fumel,
Co-SD FSU Lozère.

pour le SNUipp-FSU 48

Nathalie Perret
Secrétaire départementale

Pour le SNES48

Mélanie Azais
Secrétaire départementale

Pour le SNEP 48

François Robin
Secrétaire départemental

Pour le SNUEP48

Laurent Calmels
Secrétaire départemental