



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Déclaration de la FSU à la F3SCT-A du 23 novembre 2023

Monsieur le président de la F3SCT académique,

Nous tenons à commencer notre déclaration liminaire pour cette Formation Spécialisée Santé Sécurité et Condition de travail en évoquant le drame d'Arras et en présentant ici nos condoléances aux proches de Dominique Bernard. Son meurtre a suscité une vive émotion dans les écoles et les établissements.

Au-delà, elle pose à nouveau la question de la sécurisation des établissements scolaires. Le 17 octobre dernier une enquête émanant du Ministère à ce sujet était envoyée à toutes les écoles et établissements. Même si la teneur de ce questionnaire était très en décalage avec la réalité pour le 1^{er} degré, il doit permettre de dresser un état des lieux. Pour la FSU il y a urgence.

Nous tenons également à exprimer notre profond mécontentement quant à la communication catastrophique et dans l'urgence du ministre de l'Éducation Nationale concernant l'organisation de la Journée contre le Harcèlement. Les informations parvenues, pendant les congés, pour le 1^{er} degré, sur les seules boîtes mail académiques des directeurs d'école, font état d'une communication encore une fois défailante, caractérisée par l'absence de planification, des changements de dernière minute et une désorganisation générale. Cette situation impacte directement le travail quotidien des équipes éducatives et génère un climat d'incertitude préjudiciable à la qualité de l'éducation que nous nous efforçons de fournir. Le travail à engager sur la question du harcèlement et plus globalement sur le climat scolaire doit être mené sur le long terme, les enseignant·es doivent pouvoir s'approprier les outils. Cela nécessite du temps, de la formation mais aussi du personnel supplémentaire dans les écoles et les établissements. Les personnels

d'enseignement ou d'éducation se trouvent souvent isolés et ont besoin de psychologues, de personnels sociaux et de santé mais également des enseignants spécialisés. Toutes les enquêtes le montrent, pour déceler et traiter les cas de harcèlement, il faut des équipes pluriprofessionnelles.

Nous exhortons le ministère de l'Éducation Nationale à prendre en compte les retours du terrain et à instaurer une communication plus transparente et cohérente, garantissant une meilleure préparation et une exécution plus efficace de ces initiatives.

La FSU a été informée, au détour d'une conversation, de l'existence d'un projet intitulé "Bien à l'École" au sein de notre académie. Nous constatons avec étonnement l'absence totale de communication officielle à ce sujet, alors même que le titre de la formation suggère une influence directe sur le bien-être des élèves, et par conséquent, sur les conditions de travail des personnels.

La découverte de ce projet mis en œuvre en partenariat avec Stellia, une entreprise privée spécialisée dans l'intelligence artificielle, soulève des questions légitimes quant à l'impact de cette collaboration sur les conditions de travail des personnels éducatifs. L'intelligence artificielle peut avoir des conséquences significatives sur notre métier, et en tant que représentants des personnels, nous demandons une communication claire et transparente sur les objectifs, les modalités et les implications de ce partenariat. La FSU constate d'ailleurs que la communication de cette entreprise est plus efficiente que celle de notre institution car ce projet d'ampleur nationale y était décrit avant même l'organisation de la formation à laquelle nos collègues ont assisté.

Ce déficit de communication officielle, volontaire ou non, depuis le début de la pandémie pèse de plus en plus sur l'ambiance de travail des personnels. Nous constatons avec regret que les sources d'informations officielles de notre employeur se sont raréfiées, laissant les agents de notre fonction publique dépendre principalement des médias traditionnels et des réseaux sociaux pour obtenir des informations.

Cette absence de communication directe est non seulement regrettable, mais elle est également perçue comme un signe de dédain envers les personnels. En ces temps difficiles, une communication claire et régulière de la part de notre employeur est essentielle pour maintenir la confiance et la cohésion au sein de la communauté éducative.

Nos professions sont en souffrance.

En souffrance face à une école inclusive au pas de charge et sans moyens à la hauteur, sans formation, sans partenariat réel par manque de structure et de personnel dans bien des professions du médico-social. En souffrance face au poids toujours plus lourd des fondamentaux et la profusion des guides de bonnes pratiques. Nous sommes et entendons rester des enseignants concepteurs et non de simples répétiteurs. Nous ne pouvons plus entendre le tout-fondamentaux comme réponse unique.

La perspective de réformer en profondeur l'école en 8 semaines, en envoyant pendant les vacances aux enseignantes et enseignants, aux IEN et aux personnels de direction, le questionnaire « Exigence des savoirs » qui laisse transparaître que les réponses sont déjà écrites, ajoute au sentiment de travail empêché présent chez nombre de nos collègues.

Des formations sont de plus en plus proposées durant les congés, y compris les formations habilitantes. Le temps de travail n'est pas extensible, notre ministère doit cesser de nous mépriser. Une fois encore nous devons rappeler que ces actions sur les temps de congés renforcent les inégalités femmes/hommes. Toujours sur la formation continue, lorsqu'elle est organisée sur le temps de travail, pour certains collègues les inscriptions initialement acceptées sont ensuite refusées par nécessité de service.

La réforme du calendrier de terminale professionnelle va créer un risque psychosocial sur les professeurs qui auront 2 mois de moins pour transmettre le même programme à leurs élèves.

Abordons le sujet des fins de carrières.

Pour la première fois cette année des collègues en fin de carrière vont pouvoir prétendre à la retraite progressive. Ce dispositif est corrélé avec l'octroi d'un temps partiel. La FSU vous demande, M. le Recteur, d'intervenir pour que ces temps partiels soient systématiquement accordés.

Les règles d'accès à la classe exceptionnelle actuellement en discussion seront facteur de risques psycho sociaux, dégraderont les rapports avec la hiérarchie voire les collègues et induiront déficit de reconnaissance et blocage des fins de carrière : appréciation du chef de l'établissement attribué sans cadre, sans possibilité de recours et disparition de la prise en compte de l'ancienneté. Le DGRH en CSAMEN a affirmé que le « passage à la classe exceptionnelle doit être un élément de motivation ». Ainsi, notre ministère n'a d'autres choses à proposer pour motiver les collègues en fin de carrière, qu'un système d'évaluation humiliant et infantilisant basé sur l'arbitraire et l'opacité. Cela ne motivera ni les personnels en fin de carrière profondément heurtés que l'on puisse lier, après plus de 30 ans d'exercice, leur motivation à faire réussir les élèves à un passage à la classe exceptionnelle. En plus d'être inique, ce système de promotion est dangereux : il attaque le principe d'indépendance garanti par le statut, principe d'indépendance qui est une condition du service de l'intérêt général, ici l'intérêt des élèves, et fera glisser le service de l'intérêt général vers le service de l'intérêt du chef de service et de sa carrière : de nouveau un facteur de RPS, le conflit de valeur. La FSU demande la remise à plat de l'accès à la classe exceptionnelle.

Pour finir, cette déclaration montre les nombreuses questions liées à la santé et à la sécurité au travail. Pour un bon fonctionnement de cette instance et de toutes les autres, les calendriers étant déjà prévus, nous rappelons la nécessité pour une bonne représentation des personnels, de recevoir en avance les documents disponibles et les convocations, y compris lors des groupes de travail.