



DECLARATION LIMINAIRE du SNUipp FSU 65

CAPD du jeudi 17 octobre 2019

Monsieur l'Inspecteur d'Académie, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD

Nous ne pouvons éviter de parler du suicide de notre collègue directrice Christine Renon. Ce drame illustre la souffrance que vivent de nombreux agents des institutions publiques et des salariés des entreprises privées. Les suicides liés aux conditions de travail sont estimés entre 300 et 400 par an en France, ce qui fait de notre pays le triste champion du stress au travail.

La gestion des suicides au travail par les directions consiste à minimiser ou à nier toute responsabilité directe dans la survenue de ces situations dramatiques. Les causes de suicide sont alors renvoyées à la vie personnelle des victimes, en accusant leurs fragilités psychologiques et leur état dépressif. Il s'agit de reporter la responsabilité des suicides sur les salariés, même si les organisations du travail et les méthodes de management sont clairement incriminées dans les lettres d'adieu laissées par les victimes et les témoignages de proches. Mais il ne faut pas perdre de vue que ces drames ne représentent que la part émergée de l'iceberg ; les modes d'organisation en vigueur dans le monde du travail et qui se mettent en place dans la fonction publique, créent de la souffrance mentale et sont directement la cause de la multiplication des affections psychiques.

Lors de la CAPD de mai 2018, le SNUipp avait déjà attiré l'attention de cette assemblée sur la prise en compte des risques professionnels au sein de l'Education Nationale. Il n'est du reste pas inutile de rappeler que les chefs de service, c'est-à-dire les IEN et le DASEN, sont responsables en matière de sécurité et de protection de la santé des agents placés sous leur autorité comme le prévoit l'article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la protection médicale des agents de la fonction publique, traduction de l'article L4212-1 du Code du Travail dans la fonction publique. La Cour de cassation juge, que « peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique ».

Ainsi, des conditions de travail et des styles de management inappropriés peuvent engager la responsabilité de l'employeur. Pour mémoire, rappelons le résultat désastreux de la gestion de France Télécom par Didier Lombard qui avait osé qualifier « d'effet de mode » la série de suicides affectant son entreprise, et qui a vu requis à son encontre la peine maximale de 15 000€ d'amende assortis d'une année de prison pour harcèlement moral.

Le nouveau modèle managérial mis en place dans l'Education Nationale est calqué sur les modèles de l'entreprise : réformes successives mises en œuvre à un rythme effréné dans l'Education Nationale ces dernières années, discours des IEN qui se contredisent d'une réforme à l'autre, exigences administratives qui explosent, réorganisation permanente des attendus du métier d'enseignant, changements récurrents de la formation initiale ... Dans un univers où tout bouge tout le temps, les repères professionnels sont bousculés et les agents perdent le contrôle de ce qu'ils font, et basculent dans une précarité subjective qui se traduit par de la fatigue, un sentiment d'épuisement et une perte de confiance en soi.

Selon le rapport de la DEPP, les enseignants ont choisi ce métier et disent le plaisir, la fierté et l'utilité de leur métier. Mais face aux injonctions paradoxales de leur hiérarchie qui leur demande tout à la fois de faire preuve d'initiative, de créativité, mais qui impose des corpus méthodologiques très contraints, l'enseignant est placé devant une exigence contradictoire : montrez-nous de quoi vous êtes capable mais en suivant à la lettre les protocoles. Pour exemple, les évaluations CP construites et analysées ailleurs, formations imposées, programmations imposées en CP, ...

Les nouvelles modalités d'évaluation des enseignants, censées évoluer vers davantage d'accompagnement, d'aide et de conseil, se traduisent dans les faits par des inspections classiques donnant lieu à des appréciations illisibles pour les collègues. Car comment comprendre qu'avec des appréciations « très satisfaisant » et « excellent » à tous les items considérés, l'appréciation finale se traduise par un simple « satisfaisant » ? Le résultat en termes d'estime de soi est désastreux. Et que dire des IEN qui expliquent doctement à leurs enseignants qu'il va falloir qu'ils se vendent, qu'ils ne doivent pas se satisfaire de ne rester que professeur des écoles toute leur vie, qu'ils fassent montre d'ambition dans leur projet de carrière, mais qui sont aussi capables de leur reprocher de présenter leur travail avec « satisfaction personnelle » voire d'être trop impliqué affectivement, etc. Car oui, nos collègues sont impliqués affectivement et professionnellement dans leurs missions. A minima, ils sont en droit d'attendre de leur hiérarchie, non pas qu'elle les surveille avec suspicion, mais qu'elle les reconnaisse comme les professionnels qu'ils sont. Car est-ce vraiment raisonnable de penser améliorer le système éducatif en n'accordant pas une pleine confiance en l'action des principaux acteurs de terrain ?

Quant aux directeurs, tous ces nouveaux outils de gestion présentés comme devant améliorer les choses, les mettent en fait en difficulté. En plus de les empêcher de travailler, ils perdent le sens du travail et les valeurs qu'ils avaient mis au centre de leur choix professionnel. Journées hachées à répondre à dix injonctions à la fois : téléphoner à chaque famille le matin pour signifier l'absence de l'élève, compléter moult tableaux Excel, organiser les ESS et téléphoner à droite et à gauche pour convenir d'une date qui convienne à tout le monde, répondre au téléphone, ouvrir la porte de l'école toujours fermée à clé depuis Vigipirate, recevoir les parents mécontents, compléter Ondes quand ça marche, etc. En fin de journée, quand on leur demande ce qu'ils ont fait, et bien en fait, rien de ce qu'ils avaient prévu de faire dans le cadre de leur métier. Et le plus souvent, ils rentrent chez eux avec l'insatisfaction au ventre et l'impression de ne jamais réussir à remplir leur mission car parasités en permanence par des tâches dont ils ne voient pas l'intérêt si ce n'est se mettre en règle avec les exigences de l'institution et éviter ainsi de se faire taper sur les doigts au cas où leur responsabilité serait mise en cause. La seule réponse du Ministre consiste à avancer une nouvelle fois la mise en place d'un statut de directeur refusé majoritairement par la profession jusqu'à aujourd'hui, réponse qui ne répond en rien aux attentes des personnels.

Quant à la formation continue, puisque tel est le sujet de cette instance aujourd'hui, le même rapport met en lumière que plus de 80% des enseignants du 1^{er} degré jugent insuffisante et inadaptée leur formation continue. Et les propositions de ce plan de formation ne vont pas améliorer leur sentiment. Sur 85 stages proposés, seuls 3 sont ouverts à candidature individuelle soit 3,5%. Quant aux animations pédagogiques, d'une part elles sont imposées par le Ministre et ne concernent, comme l'an dernier, que les maths et le français et sont loin de répondre aux besoins réels des enseignants, d'autre part elles sont concentrées sur Lourdes sous forme de conférence et imposent à certains collègues un temps de route parfois supérieur à la durée de l'animation elle-même, et enfin les convocations sont arrivées très tardivement. Dernier point, notre département se distingue avec 4 autres départements, par le non-respect des procédures d'appel à candidature aux modules de formation d'initiative nationale, formations ouvertes à tous les enseignants, candidatures qui doivent être validées par la CAPD.

On peut alors mettre en place tout un discours sur le *care*, la bienveillance, mais tout cela reste des mots vains, totalement décontextualisés des réalités quotidiennes des agents des services publics et notamment des personnels de l'Education nationale. Face au désenchantement de nos collègues, il va falloir plus que des mots !

Christophe Dejourn, spécialiste de la souffrance au travail émettait la réflexion suivante : « *C'est très dangereux psychologiquement et physiquement, de faire activement, sur-activement, un travail qui n'a pas de sens pour vous. Par contre, si vous êtes dans des activités qui sont très chargées de sens en termes de contribution à la société, ça vous confère une très grande résistance à la maladie mentale ou somatique.* ».