

SPÉCIAL TRAVAIL ENSEIGNANTS

« LES PROFESSIONNELS, C'EST NOUS! »

**DÈS LA RENTRÉE,
AVEC VOUS,
ON L'OUVRE**



Les enseignants du primaire ont la particularité d'avoir d'un côté les obligations de service les plus lourdes des pays de l'OCDE, les classes les plus chargées et de l'autre les salaires parmi les plus bas. Cela ne peut plus durer! Le SNUipp-FSU engage une campagne pour obtenir du ministère l'ouverture d'une grande négociation sur le métier de PE:

- Revoir et abaisser nos obligations de service, dont les 108 heures, avec comme première étape la fin des APC;
- Redéfinir nos missions et réintégrer le temps pour le travail en équipe dans l'emploi du temps hebdomadaire;
- Augmenter nos salaires dont l'ISAE qui doit être alignée sur l'ISOE du second degré.

Produire un travail de qualité pour faire réussir tous les élèves: c'est l'ambition de tous les enseignants. Mais avec des effectifs trop chargés, sans formation continue ni Rased, le manque de temps, les multiples injonctions parfois contradictoires... Le sentiment d'être de plus en plus « empêché de faire du bon travail » devient envahissant.

Avec ce 4 pages, nous vous proposons une démarche originale: « définir avec vous ce qu'est un travail de qualité au service de nos élèves au quotidien dans nos écoles. » Le ministère multiplie les prescriptions. Mais sont-elles toujours utiles aux élèves? Sont-elles une aide ou un obstacle à la qualité de notre travail? Ces questions méritent d'être posées. Nous, enseignants, avons le pouvoir d'y répondre! Avec ce numéro spécial, le SNUipp-FSU vous propose de premières pistes. Mais au-delà, c'est bien une campagne pour l'amélioration nos salaires et pour notre métier que nous menons auprès du ministère. Ensemble, ouvrons la voie d'un métier où il fait bon travailler à la réussite de nos élèves.

108 HEURES « C'EST NOUS QUI DÉCIDONS »

Le contenu des 108 heures annualisées illustre combien notre métier s'est complexifié et notre charge de travail s'est alourdi. Valeurs de la République, conseil école-collège, handicap, nouveaux rythmes, nouveaux programmes, plus de maîtres... À chaque fois qu'une nouvelle commande éducative est passée aux enseignants, le ministère répond « 108 heures » comme si ces dernières étaient extensibles à l'infini. Sauf que les enseignants effectuent plutôt deux fois qu'une ces fameuses 108 heures. Et ce n'est pas la transformation des 60 heures d'aide personnalisée en 36 heures d'activités pédagogiques complémentaires (APC) qui ont changé la donne. Avec les nouveaux rythmes scolaires qui

empiètent même sur le mercredi après-midi - ce qui ne va pas - le travail enseignant s'est intensifié avec le sentiment de n'avoir plus de temps pour l'essentiel. Même le travail en équipe est vécu comme une contrainte alors qu'il devrait être une ressource pour mieux travailler.

Dès la rentrée, il faut que cela change! Ensemble, prenons la main sur notre métier. Nous sommes les mieux à même de définir la qualité de notre travail au service de la réussite de nos élèves. Cela passe dès maintenant par le fait d'utiliser en autonomie et en professionnels les 108 heures dont l'APC.

Nous le disons haut et fort: laissez-nous bien travailler madame la ministre!

CE QUI EST UTILE POUR NOTRE TRAVAIL

Du côté de l'administration, un nouveau texte donne souvent lieu à une sur-interprétation dont l'intérêt est loin d'être toujours évident et qui se transforme en travail supplémentaire. Nous savons pourtant que tout n'est pas indispensable. Décryptage de nouveaux textes qui touchent directement à notre travail : ce qu'ils disent et ce qu'ils ne disent pas, ce qui est concrètement utile pour nos élèves, les familles et l'école. Quelques pistes que les équipes pourront mettre à leur main.

ALLÈGEMENT EN REP+ : LA MAIN AUX ÉQUIPES

En REP +, 18 demi-journées seront libérées dans l'année pour travailler en équipe. Elles peuvent être utilisées pour les « besoins particuliers des élèves, relations avec les parents, formation, rencontres avec d'autres professionnels comme les RASED, personnels infirmiers, médecins ou enseignants de collège ».

- Cela veut dire qu'aucun projet, aucune commande ne peuvent être imposés aux équipes. Aucun texte n'exige aussi des remontées de tableaux de bord, d'indicateurs et de paperasse en tout genre.
- Il en va de même pour l'organisation de ce temps : « les IEN concernés définissent le calendrier annuel de mise en œuvre des 18 demi-journées en concertation avec les équipes. »
- Les enseignants au sein du conseil des maîtres ont donc la main sur l'emploi du temps et les contenus de ce travail en équipe. Il en va de même pour l'organisation du « plus de maîtres que de classes » dans les écoles qui en bénéficient. Pour rappel, cet enseignant supplémentaire ne peut constituer un moyen de remplacement dans et hors de l'école.

PEDT : PAS D'OBLIGATION !

Les instructions sur les PEDT rappellent que leur rédaction et leur mise en œuvre sont à la charge des communes et concernent essentiellement le temps périscolaire.

- La participation des enseignants ne peut se faire que sur la base du volontariat et d'un projet partagé. Il est par contre précisé que « les directeurs d'école doivent être consultés lors de l'élaboration du PEDT. En outre, dans le cadre de l'élaboration du projet d'école à laquelle il est associé, le conseil d'école donne un avis sur le programme d'activités périscolaires ». C'est important notamment pour tout ce qui concerne l'utilisation des locaux scolaires, les temps de passage avec le périscolaire...

ÉVALUATIONS CE2 : AU SERVICE DES ÉQUIPES

La circulaire de rentrée annonce la mise en place d'une évaluation au début du CE2. Une banque d'outils est mise à la disposition des équipes d'écoles. C'était une demande récurrente du SNUipp-FSU, il faut donc acter cette avancée.

- Ces évaluations doivent rester dans les écoles au service des enseignants et des apprentissages des élèves. Elles ne doivent pas être prétexte à de nouvelles injonctions, encore moins à des remontées de résultats, ce que ne prévoit d'ailleurs pas le projet.

PAP : UN OUTIL À ADAPTER

Le plan d'accompagnement personnalisé (PAP) s'adresse aux élèves « dont les difficultés scolaires résultent d'un trouble des apprentissages pour lesquels ni le PPRE, ni le PAI ne constituent la réponse adaptée et dont la famille n'a pas fait le choix de recourir à la MDPH pour l'élaboration d'un PPS ». Révisé tous les ans, il émane du conseil des maîtres ou de la famille elle-même. Il est élaboré par l'équipe pédagogique en y associant la famille et les professionnels concernés.

- Il n'est pas utile de tout remplir : les adaptations pédagogiques proposées en annexe sont indicatives et, souvent, déjà mises en œuvre dans les classes. Le recours à la MDPH reste toujours possible.

DIRECTION ET FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE : « ON RÉPOND SI ON A LE TEMPS »

Les décharges de direction sont revues à la hausse pour certaines catégories d'écoles. Pour celles à 3 classes qui bénéficient d'une journée par mois, il est essentiel d'obtenir une planification afin que ce peu de temps octroyé puisse être utilisé pleinement. Côté allègement des tâches, malgré quelques petites avancées, le compte n'y est pas vraiment.

- En l'absence de mesures prises par les IA, le SNUipp-FSU appelle directrices et directeurs à effectuer leur propre allègement notamment en se concentrant sur ce qui relève du fonctionnement de l'école en lien avec les élèves et les familles. Le reste n'est pas prioritaire : « On répondra si on a le temps ».

LES CONSEILS

- Les nouveaux conseils de cycle 2 et 3 ne se mettent en place cette année. Ils entreront en vigueur en 2016, en même temps que les programmes.
- Pour le conseil école-collège, le texte dit clairement que les enseignants ne peuvent être désignés que sur la base du volontariat. Le SNUipp-FSU demande que du temps soit dégagé et les frais de déplacements pris en charge.
- Pour rappel, les contenus et le calendrier des conseils de maîtres et de cycle doivent être laissés à l'initiative des équipes et placés sous leur responsabilité. L'utilisation de ses heures est forfaitaire et ne doit pas donner lieu à un contrôle tatillon (remontée de tableaux à l'IEN) comme l'ensemble des 108h.

DEUXIÈME JOURNÉE DE « PRÉ RENTRÉE » : POUR LES ÉQUIPES !

Pré rentrée des enseignants: le 31 août
Rentrée des élèves: le 1^{er} septembre

L'organisation de la deuxième journée, jusque-là dite de prérentrée, relève désormais de la responsabilité des autorités académiques et ne pourra plus être utilisée librement par les équipes. Cela prive les enseignants de six heures de réunions utiles pour les remplacer par une nouvelle contrainte et une nouvelle injonction. C'est une régression. Ce temps doit être remis à la disposition des équipes.

DÉPLACEMENTS POUR RÉUNION : ÇA COÛTE !

Dans les textes, tout enseignant qui participe à une réunion Éducation nationale hors de sa résidence administrative et familiale bénéficie d'une indemnisation de son déplacement. La mention « pas de remboursement des frais de transport » qui figure sur une convocation n'est donc pas conforme aux textes en vigueur. Les « invitations » à des réunions n'ont aucun caractère obligatoire et n'ouvrent pas droit à indemnisation. Elles restent donc à l'appréciation de l'enseignant. Une réunion obligatoire doit faire l'objet d'un ordre de mission.

INSPECTION : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Selon les textes, les PE sont inspectés et notés par les DASEN sur proposition de l'IEN. Un PE sortant de l'ESPE ne peut être inspecté durant sa première année d'enseignement. Toutes les visites des inspecteurs dans les écoles sont annoncées avec mention de leurs objectifs. L'inspection individuelle comprend un entretien approfondi avec l'enseignant. Le rapport lui est adressé

dans un délai d'un mois. Signer le rapport ne signifie pas que l'on en approuve le contenu mais qu'on en a pris connaissance. Tout enseignant bénéficie du droit de réponse, il peut formuler des observations sur le rapport le concernant; elles sont intégrées au dossier d'inspection.

Selon les circonscriptions, les modalités de préparation de l'inspection peuvent faire l'objet d'une demande de documents parfois volumineux.

Pour le SNUipp-FSU, il faut qu'un cadrage harmonise et allège les pratiques départementales. Plus généralement, il faut revoir le dispositif d'inspection jugé trop souvent infantilisant et impactant fortement le déroulement de carrière du fait de la note. Le SNUipp-FSU propose que l'inspection soit déconnectée de l'avancement des enseignants et qu'elle constitue un moment privilégié de dialogue et de formation entre professionnels.

DES MOYENS POUR TRANSFORMER L'ÉCOLE

La question des moyens est incontournable pour toute transformation de l'école. La qualité du travail des enseignants, comme la réussite de tous les élèves, dépendent fortement des moyens attribués. Pour un véritable saut qualitatif, il faut apporter des solutions à la difficulté scolaire et à la prise en compte plus difficile de l'hétérogénéité. Cela passe notamment par une baisse des effectifs par classe, la reconstitution des Rased et des moyens pour l'ensemble de l'ASH avec la constitution d'équipes pluri professionnelles, mais aussi le développement des dispositifs plus de maîtres que de classe et de scolarisation des moins de trois ans, la création de postes de remplaçants à hauteur des besoins - notamment pour la formation continue - et de postes d'aide à la direction. Notre école a besoin de près de 40 000 postes pour simplement connaître un taux d'encadrement au niveau des autres pays européens.



2 QUESTIONS À YVES CLOT, TITULAIRE DE LA CHAIRE DE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL DU CNAM

« Faire du collectif de travail une vraie institution professionnelle »

Pourquoi ce sentiment des enseignants d'être aujourd'hui « empêchés » de travailler ?

Le travail des enseignants comme l'ensemble des travaux de service se complexifie de plus en plus. À la différence du travail industriel, l'objet du travail est l'activité d'autrui, en l'occurrence l'apprentissage des élèves. Ceci provoque un certain nombre de conflits de critères* : vrai ou faux, juste ou injuste, bien ou mal, qui rendent le travail compliqué et génèrent même des problèmes de conscience. Face à cette difficulté importante, il y a deux solutions. La première c'est de vouloir « pasteuriser » ces conflits. Pour les réduire, voire les supprimer, on fabrique des procédures et des prescriptions. Ces subordinations nouvelles, loin de faciliter la tâche, ne font que poser de nouveaux problèmes aux enseignants. La deuxième voie, c'est de considérer que les conflits de critères qui se manifestent dans la transmission des

savoirs et la difficile tâche de transformation de l'enfant en élève peuvent se résoudre grâce au collectif de travail. Ce collectif n'offre pas juste un confort pour échapper à la solitude, c'est un vrai outil de travail qui permet de produire des ressources. Il faut faire de ce collectif de travail une vraie institution professionnelle à partir de laquelle on peut travailler de façon plus efficace, instruire les conflits de critères entre collègues mais aussi avec la ligne hiérarchique jusqu'au plus haut niveau. Sans tricher avec le réel. C'est le déni de ces conflits dans l'institution toute entière qui est ruineux pour l'efficacité de l'enseignement et même pour la santé des enseignants.

Ce travail collectif fait pourtant partie des prescriptions de l'institution.

La prescription est actuellement de nature paradoxale. Transformer l'activité réelle sup-

pose un investissement important de l'institution et des enseignants eux-même en temps et en moyens. Pour rendre le travail collectif possible, il ne faut pas se contenter de le prescrire, il faut aussi l'organiser et s'en servir, en retour, pour changer les procédures officielles qui doivent l'être. C'est du temps, et beaucoup de moyens. On ne peut pas demander aux enseignants sans rien changer au travail de « tirer » encore plus sur leurs ressources personnelles. Cela signifie aussi de la technique et une véritable formation car il ne s'agit pas d'un travail disciplinaire classique. Il faut changer la formation initiale et continue mais aussi les relations entre le travail et la recherche. Si on veut prendre en compte les modifications importantes de la société et de l'objet de travail qui est l'activité des élèves, il faut changer l'organisation du travail. Mais pas seulement dans les établissements: jusqu'en haut de l'institution.

*les critères qui définissent la qualité du travail

TEMPS DE TRAVAIL & FORMATIONS

27 heures par semaine dans les textes, 44 heures dans les faits : c'est beaucoup trop ! Il s'agit donc de diminuer le temps de travail des enseignants. Pour le SNUipp-FSU, une première étape passe par la fin des APC, sans contrepartie. Plus globalement, les 108 heures actuelles doivent être laissées à la disposition des équipes pédagogiques. C'est aux enseignants en tant que professionnels d'en définir eux-mêmes les contenus.

TEMPS DE SERVICE :

■ SUR LE PAPIER 27H PAR SEMAINE

24 HEURES D'ENSEIGNEMENT DEVANT ÉLÈVES

108 HEURES ANNUALISÉES

36H d'activités pédagogiques complémentaires (APC)

24H forfaitaires consacrées au travail en équipe, aux relations avec les parents, aux projets de scolarisation des élèves handicapés.

24H pour l'organisation de ces APC, leur articulation avec les autres moyens mis en œuvre pour aider les élèves (scolarisation des moins de trois ans, dispositif « plus de maîtres que de classes », parcours entre les cycles...)

18H consacrées à l'animation pédagogique et à des actions de formation continue (dont tout ou partie peut être sur support numérique – M@gistère)

6H consacrées à la participation aux conseils d'école obligatoires.

À noter que 9H de réunions d'information syndicale (RIS) peuvent être déduites des 108H. 3h de RIS peuvent également se dérouler sur le temps d'enseignement devant élèves.

■ DANS LA VRAIE VIE, ÇA DÉBORDE !

Les 108H ne sont pas adaptées à la réalité de notre travail. Une étude du ministère de juillet 2013 montre que le temps moyen consacré au travail en équipe et aux relations avec les parents atteint 2 heures 30 par semaine, soit quasiment le double du temps prévu dans les 108 heures. Elle met également en lumière un nombre de tâches (relation avec les partenaires, auto-formation, temps de régulation, co-organisation d'événements de la vie de l'école, mise en place de projets spécifiques) qu'il faut bien faire et qui vont bien au-delà des 108 heures.

Sans compter le temps de préparation, de recherche, de correction et d'imprévus qui amènent à 44 H de travail par semaine, beaucoup plus pour les directeurs d'école.

UNE PREMIÈRE ÉTAPE : LA FIN DES APC

36 heures d'APC ont remplacé les 60 heures d'aide personnalisée. Elles peuvent prendre la forme d'ouverture culturelle mais sont souvent utilisées comme du soutien. Hors du temps scolaire et soumis à l'accord des parents, ce dispositif se retrouve souvent en concurrence avec les activités périscolaires.

Les APC peinent à faire sens pour de nombreux enseignants. Loin d'avoir fait la preuve de leur efficacité, elles alourdissent la charge de travail, allongent les journées et peuvent compliquer l'organisation des écoles. Mises en œuvre souvent sans conviction parce qu'il faut bien les faire, la réaffectation du temps qu'elles mobilisent serait plus utile aux équipes pour mener à bien d'autres tâches essentielles et plus efficaces pour la réussite des élèves.

Le SNUipp-FSU demande que les obligations de service des professeurs des écoles soient revues, avec comme première mesure la fin des APC. Le travail en petits groupes et l'aide aux élèves en difficulté doivent être rendus possibles sur le temps de classe pour tous, avec notamment le développement du « plus de maîtres que de classes » et le renforcement des RASED. Supprimer les APC constituerait une première étape dans la diminution nécessaire de notre temps de travail.

M@GISTÈRE NE REMPLACE PAS LA FORMATION

Alors que la formation continue est en complète déshérence et que le SNUipp-FSU revendique une formation sur le temps de travail tout au long de la carrière des enseignants, la réponse du ministère a été la mise en place de M@gistère. Sur les 18 heures d'animations pédagogiques, 9 peuvent prendre la forme d'une formation hybride mêlant temps à distance et en présence dans le cadre du dispositif M@gistère. Dès l'ouverture de ce dispositif, l'application a été contestée : informations personnelles, durée de connexion, résultats de quizz, horaires de travail étaient visibles de tous ceux qui étaient connectés, enseignants comme inspecteurs. Le SNUipp-FSU est intervenu en CHSCT ministériel pour dénoncer cette situation. Ce dernier lui a donné raison et s'est lui-même adressé au ministère et a obtenu que cette formation ne prenne pas la forme d'un contrôle et que son contenu réponde aux attentes des enseignants.

Cela ne règle pas pour autant la question de la formation continue. Une formation en présentiel est nécessaire pour que les enseignants puissent confronter leurs pratiques, échanger et élaborer collectivement autour d'objets de travail communs. Et ça M@gistère ne sait pas le faire !