



Nord/Pas-de-Calais



Union Syndicale Solidaires
Bourse du Travail
174 Boulevard de l'Usine
59000 LILLE

**DECLARATION LIMINAIRE DE SUD EDUCATION 59/62
A LA FPMA CERTIFIE-E-S / AGREGE-E-S
DES 14 et 15 JUIN 2017**

Mesdames et messieurs membres de la FPMA,

Cette déclaration est plutôt longue, pourtant elle ne portera pas sur le contexte politique puisque nous nous sommes déjà exprimé sur le sujet lors de la CAPA du 7 juin dernier.

1- répression syndicale dans le Calvados

Cette réunion a lieu dans un contexte particulier de **répression syndicale dans le Calvados**.

SUD éducation Nord Pas de Calais tient à exprimer sa solidarité à l'égard de la représentante SUD Education Calvados mais aussi à dénoncer une situation inacceptable au regard des droits des personnels comme de leurs représentant.e.s et au regard de l'application de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail. Notre camarade du Calvados a exercé une alerte pour Danger Grave et Imminent en qualité de représentante en CHSCT-D à la demande de personnels d'une école exposés à des risques psycho-sociaux. La réalité du danger grave et imminent initialement contestée par l'employeur a fait sens pour le représentant de la DIRECCTE et l'Inspecteur en Santé et Sécurité au Travail en réunion extraordinaire du CHSCT à l'occasion de laquelle, pour finir, elle a été reconnue par l'employeur le 10 mars 2017. Néanmoins les interventions de la représentante de SUD éducation dans ce cadre durant l'enquête, le dépôt par écrit du DGI à la DSDEN du Calvados puis durant les séances extraordinaires du CHSCT ont fait successivement l'objet de 5 dépôts dans le Registre Santé et Sécurité au Travail de la DSDEN par des responsables hiérarchiques et par des représentants de l'administration membres du CHSCT.

Nous considérons, au vu des termes et des formulations utilisés, qu'il s'agit là que d'une manœuvre concertée dans le but d'entraver l'action de la représentante SUD Education dans l'exercice de ses missions. Les diverses interventions de notre camarade sont fondées sur un cadre réglementaire établi par le Code du travail, le décret 82-453 et son guide juridique d'application, ainsi que sur les textes de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique. De plus, cette alerte pour danger grave et imminent concerne l'exposition de personnels à des risques psycho-sociaux (RPS). C'est pourquoi, au-delà du cadre réglementaire suscité, les interventions de la représentante SUD éducation sont également fondées sur l'accord-cadre Fonction Publique relatif à la prévention des risques psycho-sociaux du 22 octobre 2013 et sur ses déclinaisons par la circulaire d'application du Premier Ministre du 20 mars 2014 et par la circulaire Education Nationale du 18 juillet 2016 relative à la prévention des risques psycho-sociaux. Au regard des éléments et des textes suscités, nous considérons qu'il s'agit ici d'une entrave flagrante au fonctionnement du CHSCT et à l'exercice des droits de ses membres, représentant.e.s des personnels.

Nous tenons à rappeler ici que l'employeur a l'obligation légale de protéger la santé physique et mentale des personnels placés sous son autorité et qu'il est astreint dans ce domaine à une obligation de sécurité de résultat. Il appartient au CHSCT de contrôler et de questionner l'employeur sur la mise en œuvre d'une organisation du travail adaptée, de dispositifs de prévention efficaces et de pointer les carences dans leur réalisation. Dans ce cadre, pour protéger les représentant.e.s des personnels dans cette instance et assurer leur indépendance, la législation a prévu de garantir aux représentants des personnels en CHSCT l'exercice plein et entier de leurs missions qui ne saurait être contesté ou amoindri. Ces garanties liées à la représentation des personnels ont été réaffirmées par une jurisprudence constante.

Nous considérons que la situation que nous rapportons aujourd'hui est la conséquence des carences de

l'employeur dans l'application des textes en vigueur destinés à mettre en œuvre une réelle politique de prévention et de santé au travail, notamment dans la formation et la sensibilisation de l'ensemble des agents à ces questions. Il est indispensable que les personnels d'encadrement ayant en charge la mise en œuvre de ces dispositifs sur le terrain maîtrisent l'intégralité de la réglementation en vigueur en matière de santé et sécurité au travail, et plus particulièrement sur la question des risques psychosociaux. Pour cela, il est urgent de mettre en œuvre l'intégralité des dispositifs prévus par les différents textes suscités, en particulier en matière de RPS. Sans exhaustive, nous mentionnerons quelques éléments de la circulaire Education Nationale du 18 juillet 2016. Elle stipule notamment que « *la responsabilité particulière de l'employeur de la fonction publique en matière de santé et de sécurité au travail [...] soumis, comme les employeurs du secteur privé, à l'obligation faite par le code du travail et la jurisprudence d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ainsi que de mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux* ». Elle fixe ensuite "les orientations à donner au plan académique de prévention des RPS", plan de prévention qui doit être élaboré et mis en œuvre avec « *la formation en matière de prévention des RPS*" qui constitue une priorité interministérielle. Elle doit comporter notamment : « *Une journée de sensibilisation aux RPS [...] proposée à tous les agents.* » ou encore une formation soulignée comme « *indispensable* » des « *acteurs RH de terrain (équipe de direction des services académiques, corps d'inspection, chefs d'établissements et de service, conseillers et assistants de prévention, représentants du personnel au CHSCT ,[...])* ». De plus, cette circulaire indique que ces formations peuvent « *s'appuyer sur les référentiels de formation.* Enfin, elle impose « *L'opérationnalité des actions proposées* » en rappelant qu'il « *conviendra que le plan de prévention présente une série d'actions opérationnelles [...] [visant] non seulement à résoudre des situations difficiles déjà repérées mais aussi à prévenir l'apparition de nouvelles. [...] [en insistant particulièrement] sur l'organisation du travail et les conditions dans lesquelles celui-ci est réalisé, en vue d'agir le plus en amont qu'il est possible de faire.* ». Il s'agit donc bien que l'administration se donne les moyens d'une réelle prévention primaire, plutôt que de l'actuelle satisfaction avec les tentatives de prévention tertiaire.

Même si nous ne pouvons nous satisfaire de ces seules mesures, c'est une étape impérative pour que les personnels et les représentant-e-s en CHSCT puissent exercer leurs droits en matière de santé et sécurité au travail.

Nous réaffirmons notre détermination à s'opposer à toute forme d'entrave à l'exercice syndical. C'est pourquoi SUD éducation Nord Pas de Calais lutte sur le terrain avec les personnels et en instance pour faire valoir et exercer le droit en matière de santé et sécurité au travail partout où cela est possible.

2 – réforme du collège

La réforme du collège est effective depuis la rentrée. Présentée comme assurant d'avantage d'égalité, elle ne remplit pas cette mission : importantes disparités dans la mise en place et renforcement des inégalités, surcharge de travail pour les enseignant-e-s et dégradation des conditions d'apprentissage. Quelques mois après sa mise en place, SUD éducation a invité les personnels à remplir une enquête en vue d'un bilan de cette réponses des collègues sont édifiantes. La réforme s'est d'abord traduite dans de nombreux établissements par une diminution de la DHG (Dotation Horaire Globale), ce qui provoque des pertes d'heures dans certaines disciplines, la disparition de nombreux projets et dispositifs et la perte d'heures dédoublées. Cela a, de fait, généré des pertes de postes, de BMP (Blocs de Moyens Provisoires) ou de postes de stagiaires. À cela, s'est ajouté un changement de programme pour tous les niveaux et toutes les disciplines en même temps, qui, dans de nombreux établissements, ne s'est pas traduit par l'achat de nouveaux manuels ou matériels pédagogiques adaptés, faute d'un budget suffisant.

Pas besoin d'attendre plus longtemps pour constater que la mise en place de la réforme, supposée garantir l'égalité des élèves, connaît de fortes variations d'un collège à l'autre. La « *marge d'autonomie* » donnée aux chef-fe-s d'établissements crée d'ores et déjà des pôles de spécialisation : tel établissement propose du latin ou une classe européenne grâce à des dérogations, lorsque tel autre propose un accompagnement pour les élèves en difficultés scolaires sur le thème d'un EPI (Enseignements Pratiques Interdisciplinaires) « *Monde économique et professionnel* », pris sur les heures disciplinaires... Plus encore, l'application de la réforme connaît des disparités au sein d'un même établissement. Ainsi les heures disciplinaires consacrées aux EPI, voire même le nombre d'EPI varient d'une classe à l'autre, faute de professeur-e-s volontaires. C'est le résultat de la déréglementation et de la mise en concurrence des établissements générées par la réforme. Certains établissements se sont vus attribuer des dérogations à la limite des 26 heures hebdomadaires pour les élèves. Mais cela concerne essentiellement le maintien des filières d'excellence telles que les classes européennes. Cela ne manquera pas de favoriser les mouvements d'élèves en fonction des langues ou EPI

proposés et d'accentuer encore la ségrégation scolaire, que l'existence d'établissements privés et les inégalités territoriales renforcent déjà.

A la réforme des collèges s'est ajoutée la modification de l'intégralité des programmes (niveaux et disciplines) à la même rentrée. Le manque de temps pour faire face aux nouveaux programmes et se les approprier ne peut que nuire aux apprentissages. La réforme impose à chaque professeur-e de prendre sur le temps de sa discipline pour assurer les EPI. Les conditions d'un véritable enseignement interdisciplinaire ne sont pas réunies (diminution du temps de travail, temps de concertation prévu dans le service des enseignant-e-s, augmentation de la dotation horaire globale), alors que celui-ci peut être pédagogiquement porteur.

Enfin, la prise en charge de la difficulté scolaire en dehors de la classe lors de l'AP (accompagnement personnalisé), a déjà montré son inefficacité avec la réforme des lycées. De plus, faute de dédoublements, souvent l'AP ne s'effectue pas en petits groupes – en fonction des difficultés repérées par l'équipe enseignante – mais en classe entière !

Cette réforme, qui s'est mise en place suite à la réforme sur les statuts et juste avant la réforme sur l'évaluation, a dégradé fortement les conditions de travail des personnels et alourdit considérablement le temps de travail en termes de préparation (les nouveaux programmes), d'évaluation (le livret scolaire numérique), de concertation (EPI, Bloc sciences...). Le surmenage se fait déjà ressentir. SUD éducation alerte les services du rectorat sur le risque majeur de burn out massif des enseignant-e-s des collèges. De même, la refonte des cycles instaure le plus souvent un travail supplémentaire pour les enseignant-e-s, censé-e-s se concerter avec leurs collègues professeur-e-s des écoles, sans que cette concertation soit comprise dans les emplois du temps ou conduise à une quelconque compensation (réunions de cycle ou écoles-collèges qui ne figurent pas dans les obligations de service des enseignant-e-s du secondaire). Dans de nombreux établissements, on constate que les alignements et EPI ont eu des répercussions négatives sur les emplois du temps des enseignant-e-s comme sur ceux des élèves. Dans certaines disciplines, notamment en sciences, de nombreux/euses collègues se voient imposer d'enseigner une matière pour laquelle ils et elles n'ont pas été formé-e-s, au déni du droit.

Moins de moyens, plus de travail... Une seule possibilité pour tout faire tenir (mais combien de temps et à quel prix ?) : la pression hiérarchique. De fait, outre le renforcement du pouvoir des chef-fe-s d'établissement et du conseil pédagogique, les « coordonnateurs/trices » (de cycle, de discipline, numériques, décrochage scolaire...) prennent de plus en plus de place dans la mise en œuvre de la réforme et des hiérarchies intermédiaires (permises par la réforme sur les statuts) se mettent en place, ce qui génère de plus en plus de tensions. Cela s'ajoute aux tensions nées de la diminution des moyens et de l'arbitrage des directions entre les collègues qui pourront poursuivre leurs projets ou bénéficier de dédoublements et les autres. De plus, dans beaucoup d'établissements, les directions multiplient les réunions pour mettre en œuvre la réforme, sans compensation.

Pour un collège égalitaire, SUD éducation revendique des effectifs réduits pour toutes et tous pour atteindre 20 élèves maximum en collège ordinaire, 16 en éducation prioritaire, 12 en SEGPA, les élèves en intégration et inclusion devant être comptabilisé-e-s dans les effectifs des classes. Nous revendiquons des dédoublements nationaux sur la moitié des horaires d'enseignement dans toutes les matières.

Sud Education milite pour un collège réellement unique avec un enseignement polytechnique qui garantisse à tou-te-s les élèves l'exploration de tous les types de savoirs, qu'ils soient manuels, techniques, artistiques ou théoriques, reposant sur des pratiques pédagogiques coopératives et émancipatrices.

Sud éducation réclame, pour les enseignant-e-s, que 3 heures soient soustraites des obligations de services pour être consacrées à la concertation, dans le cadre d'une baisse du temps de travail à 14h de classe par semaine + 3h de concertation.

Sud éducation est favorable à l'autonomie des équipes et non des chef-fe-s d'établissement : vers l'autogestion.

3- précarisation

La précarisation s'accroît également à grands pas dans l'Éducation nationale avec l'embauche de centaines d'enseignant-e-s contractuel-le-s qui se retrouvent sans formation dans les établissements scolaires. Les personnels AVS/AESH dont les contrats sont pour la grande majorité très courts, perçoivent quant à eux un salaire dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté.

En réseau d'éducation prioritaire, à la différence des autres personnels, les assistants d'éducation ne perçoivent pas la prime REP. Ils sont pourtant sur le terrain, en contact permanent avec les élèves et les familles.

L'éducation spécialisée est une nouvelle fois attaquée. Dans les EREA, les professeur-e-s des écoles commencent à être remplacé-e-s par des assistant-e-s d'éducation précaires, mal payé-e-s et sans formation. C'est un mépris total pour les personnels et les élèves.

4- avancement

SUD éducation continue de revendiquer l'abandon de **la réforme de l'évaluation et des carrières des personnels d'enseignement et d'éducation, et plus largement l'abandon du PPCR.**

Nous refusons toujours que certain-e-s d'entre nous avancent plus lentement que les autres dans leur carrière car nous sommes opposé-e-s à toute forme de salaire au mérite.

Nous affirmons notre volonté de voir l'évaluation totalement déconnectée du déroulement des carrières et des rémunérations.

Nous revendiquons la réduction du temps de service des personnels en présence des élèves pour favoriser la concertation des équipes et les échanges pédagogiques entre collègues.

Nous voulons un droit réel à la formation continue choisie sur temps de service, qui permette aux enseignant-e-s de se rencontrer et d'échanger sur leurs pratiques, et une augmentation importante des droits à congés formation, sujets sur lesquels le projet ministériel reste muet.

SUD éducation se bat pour la suppression du système d'évaluation basé sur l'instrumentalisation managériale de l'autoévaluation et l'entretien professionnel.

SUD éducation réaffirme que la logique de la carotte et du bâton est absurde. Outre qu'aucun-e inspecteur/trice, aucun-e chef-fe d'établissement ne peut évaluer « objectivement » le travail enseignant et la relation pédagogique, les travailleurs et les travailleuses ne doivent pas être classé-e-s et hiérarchisé-e-s.

SUD éducation revendique l'égalité salariale et des augmentations générales des salaires, une évaluation coopérative et purement formative déconnectée de l'évolution des rémunérations, la réduction du temps de service des enseignant-e-s devant élèves pour permettre la concertation des équipes et les échanges pédagogiques entre collègues.

SUD éducation appelle les personnels à refuser le chantage, à combattre cette réforme de l'évaluation et des carrières qui accentue les inégalités et renforce le poids de la hiérarchie.

5- sur les mutations

La FPMA qui s'ouvre aujourd'hui a pour objectif de traiter le mouvement des personnels des lycées et collèges de l'académie de Lille, de fixer les affectations et de couvrir les postes. Dans ce contexte, c'est dire si l'affectation des collègues selon leurs vœux est un élément prédominant dans leurs conditions de travail et leur épanouissement professionnel. Malheureusement, le mouvement intra-académique dans l'académie de Lille a été une nouvelle fois marqué par plusieurs dispositions qui vont à l'encontre des revendications de SUD éducation. En effet, pour nous, l'école n'est pas une entreprise et l'éducation n'est pas une marchandise. Les affectations doivent s'opérer pour garantir à tou-te-s de bonnes conditions de travail et un respect de l'égalité de traitement. C'est loin d'être toujours le cas...

1/ L'administration continue d'attribuer une bonification conséquente pour les personnels, sur avis de la hiérarchie, soit disant pour favoriser l'arrivée des collègues sur un poste dit "difficile". Le simple fait d'augmenter la place du pouvoir hiérarchique dans le mouvement n'est pas acceptable pour SUD Education. De plus ces bonifications sont le plus souvent utilisées par les collègues de manière géographique et non par réelle volonté d'intégrer le dispositif REP ou REP +. Pour encourager les collègues à travailler dans ces établissements, il faut améliorer significativement les conditions de travail, encore plus que dans les autres établissements... notamment par des réductions horaires conséquentes !

2/ Les suppressions de postes touchent toujours des collègues alors que SUD éducation revendique que leur service soit complété en allégeant celui des collègues de la même discipline et/ou en diminuant les effectifs par classe.

3/ Nombre de collègues découvriront que leur affectation sur un poste va de paire avec un complément de service dans un autre établissement... Ces compléments de service sur plusieurs établissements existent toujours, parfois pour des quotités horaires dérisoires, malgré les difficultés professionnelles qu'ils génèrent et les risques pour la santé et la sécurité des collègues. Pourtant, SUD Education rappelle que les chef-fe-s de service sont chargé-e-s, selon l'article 2-1 du décret 82-453, « de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ». Des solutions existent

souvent en interne.

4/ Des postes bloqués par les affectations de stagiaires pénalisent des collègues ; SUD éducation rappelle sa revendication de l'affectation stagiaire/tuteur-riche sous la forme, pour un-e certifié-e, de 6h/12h sur le même poste. SUD éducation revendique d'être associé à l'affectation des stagiaires comme cela se fait dans de nombreuses autres académies.

5/ Les bonifications pour les vœux des agrégé-es en lycée, malgré les modifications apportées cette année, introduisent toujours une hiérarchisation et une compétition entre collègues. Nous rappelons que SUD éducation défend le corps unique, *a minima* sur la base horaire et le salaire d'un-e agrégé-e, et est donc opposé à cette bonification qui ne produit même pas les effets escomptés.

6/ Nous demandons de nouveau à être associés à l'affectation des TZR via le rétablissement ou l'établissement, début juillet et fin août, des réunions dites « phases d'ajustement ». Ce sont les collègues titulaires dont les risques quant à leurs conditions de travail est le plus élevé. Nous en profitons pour dénoncer de nouveau les affectations hors discipline, notamment des collègues de STI en technologie alors qu'ils continuent à souffrir de la mise en cause de leur travail induite dans la contre-réforme des filières technologiques.

Pour finir, SUD Education Nord Pas de Calais ne peut terminer sa déclaration sans rappeler une nouvelle fois : SUD éducation, syndicat inter catégoriel et résolument interprofessionnel par son investissement dans son union syndicale Solidaires, continue à mener la lutte pour la défense de l'emploi, des salaires, des services publics et des conquêtes sociales au sens large.

**SUD Education 59/62, Union Syndicale Solidaires,
Bourse du Travail, 174 Boulevard de l'Usine, 59000 LILLE
Tél : 03/20/55/99/29 Portable 06/73/35/87/67
email : sudeduc5962@wanadoo.fr - Site : sudeduc5962.lautre.net**