

Les mutations impulsées par le modèle néo-libéral ont généré des ruptures, elles-mêmes génératrices de souffrances :



fatigue liée à l'augmentation des tâches, stress lié aux pressions et injonctions permanentes sentiment de ne pas pouvoir y arriver mais aussi de faire un travail inutile ("empêché" pour reprendre le concept de Y. Clôt) et contraire

à ses valeurs et convictions profondes. Ceci est particulièrement vrai dans le Service Public où le travail est fortement lié à la notion d'intérêt commun, de service rendu à la société en général, et aux plus démunis en particulier.

Des valeurs remises en cause

Dans l'Education Nationale, l'abandon des élèves les plus fragiles à travers la mise en place du socle commun, le retour à la naturalisation de l'échec à travers la négation du social que constitue la primauté accordée au mérite, la culpabilisation à la fois des familles et des enseignants, modifient déjà considérablement le rapport que nous entretenons avec le travail. Dans les salles des maîtres, on ne discute plus projet, mais évaluation,

ou alors, et c'est peut-être pire on ne parle pas non plus de cela, parce qu'on sait que personne n'est d'accord avec ce contrôle permanent des élèves, mais on pense aussi qu'on ne pourra pas faire autrement que de s'y plier.

Il en est de même de tout un ensemble de mesures, comme la systématisation des PPRE, de l'Aide Personnalisée, des stages de remise à niveau, auxquelles personne ne croit, mais qui peu à peu s'inscrustent dans le paysage scolaire. La résistance qui a été réelle et forte dans notre milieu lors de la mise en place de ces contre-projets s'émousse peu à peu, et l'insatisfaction professionnelle prend racine. La réflexion pédagogique est en voie de disparition, comme le prouvent la pseudo-réforme de la formation

Le syndicat témoin des mutations et de la perte des repères

De par son activité de délégation du personnel, le syndicat est un témoin privilégié des effets générés par les mutations du travail.

Des signaux révélateurs d'un malaise

Les appels au SNUipp sont de plus en plus fréquents pour tenter de résoudre des questions liées :

- à des pressions de la hiérarchie (qu'a-t-on le droit de dire, d'écrire, qu'est-ce qui fait partie de mes obligations de service...?)
- à des conflits mineurs entre enseignants, qu'on ne parvient plus à traiter en interne, ce qui témoigne d'une ambiance dégradée ou d'un déficit de communication au sein des équipes.
- au quotidien de la classe : élèves qui déstabilisent la classe, qu'on n'arrive plus à "gérer", conflits avec des familles qui s'enveniment...

D'un côté les injonctions et prescriptions se font de plus en plus

fortes, de l'autre, l'Institution ne propose pas de solutions aux problèmes, renforçant ainsi le sentiment d'isolement.

Au niveau de notre travail de délégués du personnel, nous constatons une augmentation des demandes d'accompagnements de collègues, lors de convocations par l'IA, ou l'IE...pour des raisons subjectives, sans que des fautes ou manquements aient été constatés.

Ce qui est nouveau, c'est la fréquence de ces situations ainsi que la période de l'année scolaire où elles apparaissent (janvier - février alors qu'auparavant cela se produisait plutôt en mai - juin) L'administration se place alors en position de défiance vis-à-vis du collègue en souffrance, et n'hésite pas à le culpabiliser voire à brandir la menace de sanctions.

Lorsqu'il s'agit de conflits avec les parents, on a le sentiment que parfois l'attitude consumériste qui s'instaure vis-à-vis de l'école est entretenue par la hiérarchie, là où autrefois, les collègues pouvaient obtenir un soutien de sa part.

On peut considérer que le développement du temps partiel est aussi un indicateur du malaise enseignant : c'est parfois un choix lié à une nécessité de se préserver, d'avoir une "soupape de sécurité". On a également vu apparaître depuis quelques années des demandes de priorités médicales pour les mouvement inter et intradépartementaux dues à des souffrances dans le cadre du travail.

Un rapport au collectif qui évolue

Le rapport au syndicat et au collectif a lui aussi changé :

L'organisation des rythmes scolaires a provoqué un éclatement du calendrier, et réduit les temps et les lieux d'échanges. La canalisation des thèmes de réunions (PPRE, projet d'école à rédiger etc...) renforce ce sentiment qu'on n'a plus le temps de discuter au sein des équipes.

Lorsqu'il y a perte de repère et malaise, plusieurs attitudes sont possibles :

(suite en page 5)

(suite de la page 4)

• **repli et fuite**, et mise en avant de sa situation personnelle au détriment du projet collectif.

• **adhésion** : face à l'obligation de faire, on essaie d'y mettre du sens, pour pouvoir supporter ce que par ailleurs on condamne.

• **contournement** : on fait "comme si", sans s'y investir, mais finalement le "pli" est pris. C'est par exemple ce qui se passe avec les évaluations, tout le monde procède à des petits arrangements avec le protocole (avec l'accord tacite de l'administration...) mais le dispositif est en place et bien ancré!

les deux existaient déjà mais que ce qui rendait supportable, les pressions et les humiliations, c'était la notion de rapport de classe, c'est-à-dire le fait qu'il y ait une explication politique à cette souffrance et qu'il y avait un espace de lutte, un espoir, des projets pour combattre et transformer la situation.



Ces attitudes correspondent à des formes de renoncement lourdes de conséquences, renoncement à l'idée que le travail puisse être une source d'épanouissement ou de réalisation.

Or la dégradation de l'image de soi au travail a forcément des conséquences sur l'individu et ses rapports aux autres (dans la sphère publique ou privée).

De plus à partir du moment où il a baissé les bras, que le travail ne devient plus qu'"alimentaire", le salarié est capable d'accepter tout, sans se poser de questions...

• **bataille et lutte collective** : l'importance du cadre collectif, c'est que D. Linhard exprime lorsqu'elle compare la situation actuelle avec le monde du travail dans les années 50 ou 70 : à cette époque, la souffrance au travail était présente et pas seulement physiquement (on a parfois tendance à penser qu'à des métiers ou des situations difficiles physiquement se substituent aujourd'hui (avec le management) des situations difficiles psychologiquement.). Elle dit que

Certes, ce n'est pas facile d'y croire et de s'engager, surtout dans un contexte où la lutte syndicale n'a pas permis d'avancées significatives au cours des dernières années, Même s'il bénéficie d'une image positive, le syndicalisme est assez affaibli : réduction voire disparition des réseaux militants, changement de comportement - on "communique" beaucoup par internet, mais cela ne remplace pas la rencontre et la discussion sur le terrain...)

Pourtant le congrès de Brive du SNUipp en 2010 nous a permis de nous donner des mandats combattifs sur beaucoup de points tels que le livret de compétences, les évaluations nationales, le développement des fichiers et les menaces sur les droits et les libertés...

La question maintenant est de trouver comment faire en sorte que la profession se les approprie et les fasse vivre.

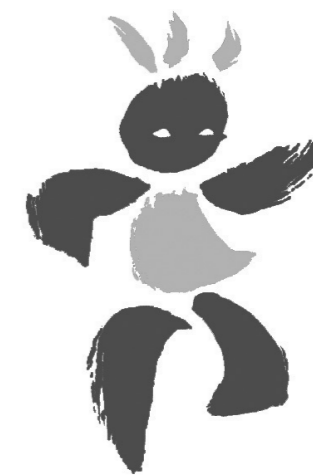
Le pire des scénarios serait celui d'une évolution vers un syndicalisme dit d'accompagnement des réformes dans le sens où il jouerait un rôle

d'amortisseur des dégâts collatéraux sur les salarié-es, en abandonnant toute velléité de transformation sociale. Yves Clôt parle dans ce cas d'un syndicalisme qui tendrait à devenir la "voiture-balai de la modernisation", syndicalisme de services, de gestion de la misère sociale...

Il y a nécessité d'agir, de porter des revendications sur l'organisation du travail et cela commence par une question qui traverse tous les secteurs d'activité mais qui est encore plus prégnante dans les services publics : quelle est la finalité de notre travail?

Pour aller plus loin, quel projet de société portons-nous à travers l'exercice de notre mission de Service Public?

Question éminemment politique certes, mais qui donne du sens à notre engagement professionnel... et syndical ...



SNUipp
Fédération Syndicale Unitaire