# Résumé journée syndicale, 9 novembre 2021 :

« Prendre du recul sur notre métier, son évolution, son management »

## Conférence au SNUipp-FSU 38 de Mr **Frédéric Grimaud**, enseignant chercheur sur « l’ergonomie des conditions de travail de l’enseignant » dans les Bouches du Rhône.

**Frédéric Grimaud** est un enseignant (PE) chercheur. Il est Professeur des écoles à mi-temps (actuellement en maternelle mais a travaillé longtemps dans l’ASH) et à mi-temps chercheur à l’université.

Son travail de recherche porte sur l’adéquation entre les conditions de travail et les travailleurs dans le domaine de l’enseignement. Notre institution cherche plutôt à adapter le travailleur à des conditions de travail qu’elle définit alors que ses recherches portent plutôt sur comment mieux adapter les conditions de travail aux travailleurs pour son efficacité et son bien-être.

Il travaille avec un groupe d’enseignants (différents cycles, différentes écoles), va dans les classes, travaille par le biais d’interviews « instruction au sosie », confronte l’enseignant avec ce qu’il a dit pour mieux comprendre les enjeux et les conditions de son travail, puis confronte différents enseignants sur différentes façons de travailler.

Il a fait émerger durant la conférence les différents points suivants :

### Evolution de notre métier

D’après lui, il est clair que, depuis les années 1990, notre institution Éducation Nationale cherche à faire évoluer petit à petit le métier avec l’objectif de « capitaliser » l’enseignement sur le modèle de gestion des entreprises ( c’est-à-dire idem avec ce qui s’est passé pour France Télécom, la poste, l’hôpital, mais à un rythme beaucoup plus lent, car le monde de l’éducation est sans doute plus compliqué à faire évoluer dans les mentalités du grand public).

D’après lui, cela doit conduire à une destruction de l’enseignement public pour tendre vers une

éducation privée, à la manière des entreprises.

La dégradation de notre métier (à travers les conditions de travail mais également à travers les injonctions de l’EN) va dans le sens de la prolétarisation de notre métier (appauvrissement des conditions de travail) et d’une dévalorisation ( diminution de la reconnaissance, perte de sens) de notre métier.

Actuellement, toutes les injonctions de l’EN, par exemple son intervention dans les évaluations, intervention dans les gestions de classe, dans les priorités pédagogiques (multiplication des protocoles à appliquer, des consignes à suivre), son intervention dans la direction d’école (loi Rilhac, expérimentation à Marseille) vont dans le sens d’une désappropriation de notre métier, on a moins de liberté pédagogique, on nous dit ce qu’il faut faire, on n’est plus des « artisans de l’enseignement », mais on devient des exécutants qui obéissent et appliquent des directives.

Cela conduit à une perte de valeur et de sens et de reconnaissance. Cela conduit à un appauvrissement et à une dévalorisation de notre métier qui justifieront l’évolution vers une privatisation.

### La souffrance au travail

Frédéric Grimaud aime mieux parler de souffrance du métier tout entier que de la souffrance d’un travailleur (le travail doit normalement être fait pour s’épanouir et pas pour souffrir).

La souffrance ne vient pas tant de la complexité et/ou de la charge de notre métier, mais de la perte de sens et de l’empêchement à pouvoir le faire « bien ». Ne plus trouver de sens à son travail et/ou être empêché de faire bien son travail sont des choses très violentes qui entraînent la souffrance.

Or, c’est ce qu’il se passe en ce moment : les conditions de travail offertes aux enseignants, aux directeurs, ne leur permettent plus de bien exercer le travail qui leur est demandé : école inclusive sans moyens supplémentaires, classes trop chargées, suppression des PMQC, suppressions des aides administratives pour les directions, suppression des RASED, manque d’AESH, multiplications des protocoles d’exécutions à suivre...

Les injonctions multiples sont autant d’interventions de l’EN dans notre métier. On nous dit comment il faut faire : quand on est en difficultés, l’EN se réfère au protocole. Si on ne fait pas comme il faut ( si on ne suit pas le protocole), alors c’est normal que ça ne marche pas !

Or les protocoles sont fabriqués par des « techniciens spécialistes EN » hors des réalités des classes. Cela conduit pour l’enseignant à un cercle vicieux, dans lequel il doit « prendre sur lui » pour gérer ses difficultés et gérer sa hiérarchie qui ont des injonctions contradictoires. Cela conduit à un épuisement et à une perte de sens de son travail.

**La mode des bonnes pratiques** : L’EN nous envoie de plus en plus des soi-disant « bonnes pratiques » qu’il faudrait suivre.

Or, la bonne pratique est normalement associée à l’enseignant, chacun va avoir ses propres « bonnes pratiques » , différentes selon sa classe (niveau, population) , selon sa personnalité, sa façon de faire

C’est ce qu’ont montré les interviews croisés d’enseignants réalisés par Frédéric Grimaud, il ne peut

y avoir « une bonne pratique », mais chacun a « ses bonnes pratiques » pour faire tourner sa classe.

Encore une fois, le suivi de « bonnes pratiques EN » conduit à la perte de sens de notre travail et à une dévalorisation de notre capacité à être des professionnels de l’enseignement.

Par contre, les bonnes pratiques de chacun peuvent redonner du sens à notre travail en requalifiant l’enseignant, lui donnant une plus grande reconnaissance, et peut contribuer à diminuer sa souffrance au travail et à mieux résister à la charge de notre métier.

### "Professionnalité VS Professionnalisme" :

L’EN nous demande du professionnalisme, alors que l’enseignant a besoin de développer sa

professionnalité.

Le professionnalisme est la capacité de chacun à suivre les règles données par l’EN.

La professionnalité est la capacité de chacun à développer des pratiques pour exercer au mieux le travail donné. Par exemple, un artisan développe beaucoup de professionnalité.

Mais les pratiques de chacun, nécessaires pourtant à l’exercice de notre métier, peuvent alors ne pas aller dans le sens des injonctions de l’EN.

Notre institution tend à valoriser le professionnalisme et à ne pas reconnaître notre professionnalité... voire, comme elle sous-estime/mésestime/rejette notre professionnalité, nous abreuve de documents/protocoles et autres éléments qui ont pour vocation à renforcer notre professionnalisme tout en niant notre professionnalité.

Et en cas de problème/litige ou autre, ce sont les aspects liés au professionnalisme qui sont étudiés/valorisés et non la professionnalité. Bref au final, on va perdre toute notre professionnalité.

Cette négation de notre professionnalité au profit du seul professionnalisme tend à nous rendre malheureux au travail car on peut penser que nous ne faisons pas du "bon travail".

De plus, il est possible que cet excès de professionnalisme ait pour effet collatéral de ne pas favoriser/provoquer les échanges inter-équipes comme si tous les maux que nous avons dans l'école ne pouvait se résoudre que par l'application de protocoles.

### Or il est clair que aujourd’hui notre métier tient uniquement par la professionnalité de chaque enseignant.

Mais celle-ci peut nous être reprochée (exemple : si on se fait mal dans notre classe un jour de week-end, l’EN dit qu’on a rien à faire à l’école un week-end, c’est un cas concret traité actuellement par le SNUipp, quid du travail le soir après la classe ?).

Cette contradiction est une source de grande souffrance pour les enseignants. Le constant « prendre sur soi », être constamment partagé entre « ce qu’il faut faire réglementairement » et « ce qu’il faut faire pour pouvoir faire son métier » est épuisant. L’empêchement d’exercer, particulièrement vrai pour les directeurs d’école en ce moment, est source de grande souffrance ( cf suicide de Christine Renon).

Cela conduit également à une perte de reconnaissance de notre métier par notre hiérarchie.

### Perte du travail collectif nécessaire à notre métier

Les moments de discussions collectives dans les écoles deviennent de plus en plus rares ( plus de temps pour se réunir) et doivent alors être pris sur du temps encore en plus de tout le travail personnel en dehors de la classe. Ces moments sont pour autant essentiels à notre travail.

Les controverses pédagogiques ont de moins en moins lieu dans les écoles. Les interviews de Frédéric Grimaud ont donné lieu à ces controverses, les enseignants ont témoigné qu’ils n’avaient plus fait ce genre de travail depuis des années.

Le manque de collectif dans les écoles conduit à un affaiblissement des enseignants. Le « chacun de son côté » affaiblit dans la lutte pour la préservation de notre métier, affaiblit dans le traitement des problèmes de classe pour chacun, faisant le jeu des protocoles à suivre de notre hiérarchie.

Les classes en REP + ont obtenu 2 jours annuels de travail collectifs banalisés dans les écoles , sans présence élèves. Cela a été et est encore une demande actuelle du SNUipp-FSU pour l’ensemble des classes mais elle est refusée pour l’instant par la DASEN en Isère.

### Affaiblissement des syndicats, affaiblissement du seul contre-pouvoir actuel

Le nombre de personnels syndiqués diminuent (entre 10 % et 15 % environ du personnel est syndiqué). Cela est bien perçu, au niveau de notre hiérarchie, comme un affaiblissement des syndicats et est traité comme tel, ils en profitent pour accélérer les évolutions et écarter les syndicats de certaines décisions. Les syndicats ressentent cette diminution de pouvoir vis-à-vis de la hiérarchie.

Au niveau de notre hiérarchie ( inspection) et dans le patronat en général, le nombre de personnels syndiqués est autour est de 80 %.

Les syndicats représentent pour l’instant la seule organisation pour défendre le personnel. Une lutte efficace nécessite une plus grande adhésion du personnel.