

## Tout reste à faire ...

Désormais, certains sujets sont devenus inévitables, même dans l'Éducation Nationale : les conditions de travail et la souffrance au travail en font partie. Une enquête en ligne sur le sujet a certes été lancée par le Ministère l'an passé, mais les résultats sont si catastrophiques que le rectorat de l'académie de Besançon ne publiera les résultats et l'analyse concernant le volet « enseignants » qu'en 2015... En attendant, une psychologue du travail a été recrutée pour parer au plus pressé. Toutefois, le rectorat lui a demandé de ne pas se rendre dans les établissements, et s'est contenté de la laisser assister à quelques Commissions Paritaires peu conflictuelles, histoire de la laisser approcher d'un peu plus près des profs et de voir la « qualité du dialogue social dans notre académie » ! Il est donc peu probable qu'elle appréhende avec exactitude les causes du malaise enseignant dans un cadre aussi éloigné de la réalité. Peu probable également que le rectorat soit animé d'une sincère volonté de comprendre ce qui se passe, étant en grande partie responsable de la situation actuelle ! Il se révèle donc incapable d'aider les personnels en situation difficile.

Le simple fait d'établir un dossier médical s'apparente dans notre académie au parcours du combattant. Nombre de collègues peuvent témoigner des difficultés auxquelles ils ou elles sont confrontés pour faire reconnaître leur pathologie. « Sur 200 demandes, j'en accepte 20 » avait un jour confié le précédent médecin-conseil du rectorat! Espérons que son successeur

saura enfin écouter les personnels malades et envisager les mesures à prendre pour leur faciliter l'exercice de leur métier.

Les difficultés d'ordre professionnel ne sont pas traitées avec plus d'efficacité : pour ceux d'entre nous qui ont besoin d'aide en termes de gestion de classe, seul le dispositif « parade », souvent vécu comme une humiliation, existe. Et encore : faute de moyens, il est le plus souvent réduit au volet le moins coûteux, c'est-à-dire le groupe de parole. Au final, le message sans cesse renvoyé aux enseignants est simple : s'ils n'y arrivent plus, c'est parce qu'ils ne sont pas compétents. Jamais parce qu'on leur demande de faire avec un horaire hebdomadaire ridicule un programme surdimensionné à des élèves qui pour une bonne partie ne maîtrisent pas les prérequis. Jamais parce que l'institution n'a pas hésité à les mettre devant les élèves sans formation professionnelle.

Quant aux collègues qui auraient besoin ou qui désireraient se recycler, l'impasse est totale : à part la prime de départ, on ne leur propose rien, et la mobilité entre les branches de la fonction publique est restée lettre morte malgré les textes adoptés ces années passées. Pourtant, les besoins sont bien là : selon une enquête MGEN, 14 % des personnels de l'Éducation Nationale sont en burn out. Le prof devient une espèce rare qu'il conviendrait désormais de protéger...

Nathalie Faivre

## Sommaire

**Édito** p.1

**Enjeux** p.2

- Nouveau management public
- Bilan social : un coup pour rien

**Sur le terrain** p.3

- Les RPS dans le Territoire de Belfort : de l'instance au terrain
- Remettre «le sens de notre métier» au coeur de nos discussions

**Entretien** p.4

- Entretien avec Olivier Maganini, secrétaire du CHSCT 70

**Métiers** p.5 et 6

- Mieux vaut prévenir que guérir ... les CHSCT ont leur place
- Enquête conditions de travail TZR
- Les multiples visages de la précarité

Mensuel de la section académique  
19 avenue Edouard Droz - 25000 Besançon  
ISSN0399 774x CPPAP 0915 S 05578  
Tel. : 03 81 47 47 90 Fax : 03 81 47 47 91  
courriel : s3bes@snes.edu  
Site : www.besancon.snes.edu

Directeur de la publication : Isabelle GUILLAUME  
Conception, réalisation par nos soins - IMC - Besançon

**Entre le 27 novembre et le 4 décembre 2014**

LA FONCTION PUBLIQUE  
EST VOTRE CHOIX.  
VOUS DÉFENDRE EST NOTRE COMBAT.

La FSU (Fédération Syndicale Unitaire) agit chaque jour avec  
et pour les personnes de la fonction publique.  
www.fsu.fr

 Avec la FSU,  
pour le Service Public !



VOTE  
ÉLECTRONIQUE



ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES

cliquez votez



## Nouveau management public

Les causes du malaise actuel en salle des profs viennent en partie de l'évolution du nombre d'élèves par classes et des nombreuses « réformes » successives. Mais ce qui fait perdre leur identité professionnelle à tous les agents du service public a un nom et une logique : le NMP (**nouveau management public**). Le NMP part du postulat que le secteur public serait rigide, coûteux et bureaucratique et qu'il devrait gagner en efficacité et en économie en lui appliquant les principes de fonctionnement du privé. Par conséquent, **une logique consumériste** remplace la logique de service public, l'utilisateur devient un client et l'administrateur un manager ; **des baisses d'effectifs** sont indispensables afin de faire des économies. **La gestion par objectifs**, mesurés par de nombreux indicateurs de performance, s'impose : redoublement et orientation des élèves, opérations de gestion des personnels sont effectués dans le but d'atteindre des objectifs chiffrés, et non plus sur la base d'éléments concrets concernant les individus. **La décentralisation** est présentée comme un moyen de donner localement de la souplesse pour atteindre ces objectifs, d'où l'insistance ces dernières années à instaurer l'autonomie des EPLE, qui s'avère être en grande partie un jeu de dupes puisque les budgets sont insuffisants pour assurer un fonctionnement normal des établissements au quotidien. Enfin, la logique de **l'avancement au mérite** et à la performance se substitue à la promotion à l'ancienneté.

Le NMP n'a certes pas réussi à faire disparaître en France

## Bilan social : un coup pour rien

Le rectorat a communiqué aux représentants des personnels en 2013 les résultats d'un bilan social effectué sur la période 2007-2011 dont le but était, selon l'introduction, de faire un « état de l'entreprise » ! Malgré la demande formulée par le SNES d'analyse de certains résultats pour lesquels un chiffre brut ne veut pas dire grand chose, rien n'a été fait depuis pour connaître les causes de certains phénomènes et y remédier si nécessaire.

Certains chiffres donnent à réfléchir, notamment en termes de salaire. L'indice moyen des femmes est de 576, celui des hommes de 608 (ce qui représente un écart de 150€ environ). Les services du rectorat sont incapables de dire si cette différence vient de l'écart d'âge, de différences de qualifications (agrégé/certifié) ou d'un travail à temps partiel plus répandu pour les femmes. L'âge moyen est de 43 ans pour les femmes et 45 ans pour les hommes, donc sensiblement équivalent. Il existe par contre des disparités au niveau des concours assez nettes : les femmes représentent 62,6 % des certifiés, mais 44 % seulement des agrégés. Par contre, le travail à temps partiel concerne à 83% des femmes, même s'il est en baisse globalement de 22% sur la période étudiée. Si l'Éducation Nationale ne peut à elle seule changer un contexte social marqué par un partage des tâches qui désavantage professionnellement les femmes, quelques mesures compensatoires simples pourraient toutefois être prises, comme la progression automatique des notes des collègues en congé maternité

l'identité et les modes de fonctionnement des agents de l'État, mais il a réussi à causer des dégâts considérables. La baisse drastique des moyens de fonctionnement a entraîné plus de pénibilité au travail, parfois un fort sentiment de travail empêché. Le développement de la flexibilité (hausse des compléments de service, recours aux contractuels) a fragilisé les individus et les équipes, tout comme la mise en place d'un mode de gestion des carrières mettant en concurrence les personnels (primes liées à des missions, avancement à la hors-classe). Les chefs d'établissement, grâce à leur pouvoir sur les conditions de travail et les carrières et à leur petite marge en termes de distribution des moyens d'enseignement, peuvent exercer des pressions et empêcher toute contestation frontale.

Dans ce contexte, réaffirmer ce pourquoi nous sommes profs, retrouver le chemin de la collaboration entre collègues et de la solidarité seront indispensables pour sortir de l'ornière. Le SNES, en tant qu'organisation syndicale, impulsera chaque fois que possible cette démarche et y prendra toute sa part.

Nathalie Faivre



ou parental. Jusqu'à présent, nous avons toujours essuyé des refus par rapport à cette demande.

Par ailleurs, le bilan social du rectorat met en évidence les dégâts de la politique sarkozyste en termes de suppressions des postes : si le nombre de titulaires a baissé de 6,2 % entre 2007 et 2011 (-1 040 personnes), le nombre des non-titulaires a augmenté de 13,1% avec 290 personnes recrutées. Au final, il reste non seulement un solde négatif de 750, mais aussi un accroissement de la précarité au sein même de la fonction publique.

En ce qui concerne les congés, le bilan social bat en brèche des idées reçues : si dans le secteur privé chaque salarié malade a en moyenne pris 35 jours de congé maladie, dans l'académie de Besançon ce chiffre s'élève à 11,1 jours. La deuxième grande cause d'absences est le congé maternité, et les absences pour formation syndicale ne représentent que 0,01% du total... donc, aucune raison d'hésiter encore pour venir en stage ou à une heure d'info syndicale !

Nathalie Faivre

## Les RPS dans le Territoire de Belfort : de l'instance au terrain

Les RPS (Risques Psycho-sociaux) représentent la première cause d'altération de la santé des personnels travaillant dans les collèges et les lycées. Cette réalité que nous observons malheureusement parfois sur nos lieux de travail a longtemps été minimisée et sous-estimée autant par l'administration que par les collègues eux-mêmes. En effet, les RPS ne sont pas des risques comme les autres car s'ils se manifestent le plus souvent par des troubles physiques (perte de sommeil, de l'appétit, fatigue, maux de tête, etc.), ils prennent aussi la forme de troubles intellectuels et comportementaux (stress, isolement, déprime, perte de la mémoire, etc.) qui peuvent fortement déstabiliser les personnels qui en sont victimes.

### Mais concrètement que fait notre employeur ?

La mise en place des instances paritaires relatives aux questions d'hygiène, de santé et de conditions de travail (CHSCT) s'est fait attendre – environ 30 ans de retard pris sur les entreprises privées – mais elle est l'occasion d'un travail syndical nouveau, au plus près des préoccupations quotidiennes des collègues. Prenons un exemple pour se figurer les chantiers à venir : le CHSCT du Territoire de Belfort. Là comme ailleurs en France, chacun a fait un premier travail de formation sur la question des RPS mais rapidement la question des actions concrètes de prévention s'est posée... Et la route est longue ! J'en veux pour preuve la question posée par les représentants SNES-FSU lors de la dernière réunion de bilan 2013-2014 : « *Que peut faire un collègue qui se sentirait victime d'un RPS ?* ». Question rhétorique certes mais dont la réponse montre le décalage important entre la profession et l'administration : « Outre l'accès à des professionnels (assistante sociale, psychologue, etc.), il pourra inscrire un résumé de sa situation dans le registre santé et sécurité au travail mis à sa disposition par le référent de l'établissement. Le cas échéant la commission hygiène et sécurité (CHS) du collège ou du lycée transmettra au niveau départemental... ». Voici une procédure « a minima » qui

ne risque pas de mobiliser les foules ni de régler les problèmes !

### Dès lors que peut-on faire localement ?

Profitant de la récente signature ministérielle d'un accord sur la prévention des RPS dans l'Éducation Nationale, les représentants SNES-FSU du lycée Courbet ont mis le sujet à l'ordre du jour d'une 1ère CHS en septembre 2013. Cette dernière a ainsi décidé la construction d'une enquête à destination des collègues enseignants et vie scolaire. Ce travail préparatoire a permis de dénombrer pas moins de 55 contraintes différentes (ou RPS) pouvant générer des troubles psychosociaux. Regroupées en 6 familles de RPS, ces contraintes ont été renseignées anonymement par les deux tiers des personnels du lycée. Un bilan détaillé a été présenté en avril 2014 et validé par la CHS. À ce stade, la question de l'action et de la prévention s'est trouvée être à la fois plus prégnante et plus pertinente. La direction était devant une image – pas toujours rose – de la santé au travail au lycée et a pris un certain nombre d'engagements à court terme (enrichissement de la fiche de vœux personnelle pour les services, achat de fauteuil ergonomique pour les enseignants, refonte des emplois du temps pour limiter les nuisances sonores dans les couloirs, attribution d'HSE pour faciliter le travail en équipe, révision du règlement intérieur pour mieux prendre en compte les incivilités des élèves, etc.).

### Des avancées à la marge me direz-vous ?

La passation de cette enquête a eu d'autres effets positifs : d'une part, la parole des collègues s'est libérée tant dans l'enquête que lors des heures d'information syndicale préparatoires. Plus encore, cette mise à l'agenda des RPS a socialisé la direction sur un sujet qui reste encore tabou. Le chantier du SNES-FSU pour les temps prochains sera d'essayer cette initiative vers d'autres établissements de façon à permettre une réelle prévention des RPS dans nos métiers.

Jérôme PHILIPPE

## Remettre « le sens de notre métier » au cœur de nos discussions

Nous avons pu constater que depuis quelques années, la mise en place, brutale et sans concertation, des réformes, dans l'Éducation Nationale, a transformé le métier. En brouillant les finalités et en multipliant les missions, le travail au quotidien est devenu peu à peu source de malaise. Le sentiment de ne plus arriver à remplir les objectifs imposés, ou bien difficilement, de ne plus pouvoir faire un « bon » travail, ou simplement son travail, ont nourri des sentiments de frustration, de lassitude, de découragement, voire de confusion.

Au quotidien, souvent, nous nous sommes vus obligés de « bricoler » des solutions avec les petits moyens du bord. Seuls dans notre coin, au mieux dans des groupes d'affinités, nous avons essayé de répondre aux nouvelles exigences - qu'elles soient liées au programme ou au métier -, de faire face aux difficultés - croissantes et multiples -, et de trouver, dans l'urgence et le plus souvent seuls, une solution là où l'institution, le plus souvent, restait muette et/ou invisible. Mais, au bout du compte, ce fonctionnement de l'urgence pour fonctionner dans nos classes s'est révélé épuisant. Et ces conditions de travail ont ouvert la porte à la « souffrance au travail ». Certains de nos collègues ont développé des formes de somatisation qui se sont traduites par des troubles musculo-squelettiques, d'autres ont eu des coups de « déprime », et d'autres, envie d'aller voir ailleurs....

**Alors, comment reprendre la main et redonner du sens à notre métier d'enseignant ? Comment dépasser le constat compassionnel ?**

Si nous sommes d'accord pour dire qu'il est nécessaire de sortir de l'isolement, du doute, dans lesquels nous nous retrouvons, afin de ne pas être la proie au malaise qu'engendrent ces situations,

souvent le problème est de savoir comment ? Lors d'un stage académique proposé par le SNES en partenariat avec le CNAM, on nous a présenté les « collectifs de travail » et les expériences menées dans différents établissements où ils avaient été mis en place.

Ces collectifs, qui se composent de 6 personnes maximum (au-delà les personnes ne peuvent s'exprimer suffisamment) ont pour but de confronter l'expérience du travail de chacun avec celle des autres, de confronter les « façons de faire », et pouvoir en débattre et en discuter entre pairs. Personne n'a de position surplombante, aucun représentant de hiérarchie, ni de formateur. L'objectif n'est pas de créer des groupes d'échanges pour lister les « bonnes pratiques » mais de permettre de (re)trouver des perspectives d'actions dans leur travail, de parler du travail réel ! Cette réflexion collective est un moyen de poser de vraies questions et de débattre entre nous.

Nous abordons la nouvelle rentrée scolaire et c'est l'occasion dans notre établissement, de pouvoir proposer un travail collectif entre pairs autour de deux grands axes qui nous ont préoccupé l'année dernière : le fonctionnement du métier (et les sujets ne manquent pas : évaluation bienveillante / AP / élèves décrocheurs...) et le fonctionnement du lycée... L'essentiel dans un premier temps est de pouvoir expliquer à l'ensemble des collègues en quoi consistent ces collectifs afin d'échanger, de débattre, de créer du lien, de trouver un lieu de parole. Nous sommes conscients que la mise en place de ces collectifs va prendre du temps, mais nous espérons convaincre quelques collègues volontaires pour mettre en place avec eux ce nouveau cadre d'action....

Elvire Celma

## Entrevue avec Olivier Magagnini, secrétaire du CHSCT 70



*O. Magagnini est directeur d'école, co-secrétaire du SNUIPP et secrétaire du CHSCT de la Haute-Saône.*

### C. Couturier : Quel est le rôle du secrétaire du CHSCT ?

OM. : C'est une interface entre l'administration, les organisations syndicales et les collègues. Il assure une veille du CHSCT et prépare les ordres du jour des réunions en collaboration avec le DASEN. Il consulte les organisations syndicales et les collègues du 1er et 2nd degré. Il assure aussi un suivi du travail des commissions du CHSCT. En Haute-Saône, 3 commissions ont été mises en place en 2013 : commission « communication » afin de mieux faire connaître le CHSCT, commission « visites » pour préparer les interventions dans les établissements et commission « risques psycho-sociaux » qui doit permettre d'appréhender et de limiter les risques psycho-sociaux.

### • CC : Qu'est-ce qui a changé avec la mise en place du CHSCT ?

• OM : Désormais, le comité s'intéresse aux conditions de travail. C'est un grand changement même si la mise en place est lente. L'ajout « conditions de travail » marque la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur vis-à-vis des risques professionnels. Le métier d'enseignant était perçu comme un « métier sans risque », ce n'est plus le cas aujourd'hui et la perception change. Dès lors, il est nécessaire de prévenir les risques et de réfléchir à des organisations du travail pour les éviter. Il y a un basculement d'une logique individuelle avec l'enseignant responsable devant sa classe à une logique de risques professionnels où l'enseignant subit la situation.

### • CC : Ce basculement est-il pris en compte par l'administration ?

• OM : Cela commence, il y a une vraie reconnaissance des risques psychosociaux, une commission du CHSCT travaille sur ce domaine. Le rectorat a mis en place des formations pour les membres du CHSCT. Le comité concerne tous les agents, et d'ailleurs, les personnels en lycée professionnel ou les TOSS sont en avance sur ces dossiers par rapport aux enseignants. Dans le 1er degré, le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER) est en cours de réalisation. Il est important de recenser les risques dans le 1er degré pour établir un plan de prévention. Mais les difficultés sont nombreuses car les équipes doivent souvent se débrouiller seules pour l'élaboration du DUER alors que cela nécessite une information importante et une aide technique. Il y a aussi la difficulté pour les équipes de réellement mesurer tous les risques d'un environnement quotidien d'où la nécessité du regard extérieur. S'ajoute la charge de travail pour

l'élaboration du DUER, d'où sa lente mise en place.

### • CC : Qu'est-ce que la cellule de veille ?

• OM : Le secrétaire peut être contacté par les collègues en cas de problèmes avec des élèves ou pour des problèmes relationnels et il fait le relais auprès du président du CHSCT (le DASEN) afin de trouver une solution car trop souvent la seule proposée est l'arrêt de travail. Mais pour l'instant, le secrétaire a peu de retour sur ses interventions. En effet, les conditions de travail sont de la responsabilité de l'employeur. Les difficultés rencontrées par des collègues ne peuvent être attribuées seulement à la responsabilité individuelle mais notre profession, du fait de son isolement face à la classe, a trop tendance à se rendre responsable des difficultés rencontrées. Les appels à la cellule de veille sont encore peu nombreux surtout du fait de la faible connaissance du rôle du comité. C'est pour cela que la commission « communication » travaille sur l'amélioration de l'information et la publicité du rôle du CHSCT.

### • CC : Mais tout cela nécessite une formation importante des membres du CHSCT ?

• OM : Cette formation est primordiale. Les membres ont participé à des formations internes proposées par le rectorat. Les syndicats proposent aussi des formations. Le rectorat a fait un réel effort notamment sur la formation aux risques psychosociaux. Il est encore important de développer la formation continue des personnels pour les sensibiliser à ces risques. Mais les restrictions budgétaires pénalisent fortement la formation continue.

### • CC : Quelles sont les perspectives à développer ?

• OM : Il faut que l'employeur prenne réellement en compte les propositions des CHSCT. L'éducation est en retard par rapport au privé et doit s'appuyer sur l'expérience de ce secteur. Mais les choses bougent : au niveau académique, une psychologue a été recrutée, comme au niveau départemental avec l'ouverture d'un demi-poste de professeur des écoles chargé des risques psychosociaux. Il doit former les collègues. Toutefois, un problème se pose avec l'absence de médecine du travail et les conseillers de prévention ont peu de moyens pour assurer leur tâche qui s'ajoute encore à d'autres missions. Il faut utiliser le CHSCT afin de limiter les situations conflictuelles souvent mal gérées suscitant stress, arrêt maladie et dysfonctionnement des services.

### • CC : Merci Olivier.

Cyril Couturier

## Stage « travail sur le travail » - Besançon – jeudi 23 janvier 2014

Jean Luc Roger<sup>1</sup> analyse les problèmes qui se posent à l'activité professionnelle des enseignants : pressions importantes par l'institution pour transformer en profondeur les finalités du métier, pour répondre à l'évolution des publics, renforcement de l'encadrement.

Face à ces injonctions les enseignants se trouvent confrontés à des dilemmes, isolés et dans l'incapacité de trancher, en situation de travail empêché, en souffrance.

La mise en place, en partenariat avec des chercheurs de l'équipe de clinique du CNAM, de collectifs enseignants peut permettre aux professionnels de reprendre en main le métier et restaurer « son pouvoir d'agir ».

A l'issue du stage, plusieurs collègues envisagent de mettre en place, dans leur établissement, un collectif de travail ; avec le CNAM les militants du S3 accompagneront ces groupes.

Pour en savoir plus : <http://www.snes.edu/Rapport-du-CNAM-sur-le-travail.html>

<sup>1</sup> - membre d'une équipe de Clinique de l'Activité du CRTD (Centre de Recherche sur le Travail et le Développement) du CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers), travaille depuis 10 ans en partenariat avec le SNES

## Mieux vaut prévenir que guérir... les CHSCT ont leur place

« Les évolutions du système éducatif induisent des modifications dans les métiers et les conditions d'exercice des fonctions qui doivent conduire à une amélioration et non à une dégradation des conditions de travail ».

Cette phrase est issue du document donnant les orientations stratégiques du CHSCT ministériel dès l'année 2012- 2013



La réforme STI est une des réformes qui a le plus impacté les personnels dans ces dernières années. Depuis sa mise en place, les représentants

de la FSU aux CHSCT travaillent pour que l'administration prenne enfin conscience des effets induits et mette en œuvre les moyens pour les corriger.

- Octobre 2012 : le CHSCT Ministériel émet un avis dénonçant les manquements de l'employeur vis-à-vis des enseignants de STI...

- Mai 2013 : lors du CHSCTA de Besançon, un avis est adopté « pour alléger le malaise et la souffrance des collègues lors de l'année scolaire 2013-2014 ... »

Le suicide de notre collègue Pierre Jacques a été malheureusement un accélérateur pour une prise de conscience de l'administration.

- Octobre 2013 : « Le CHSCT Ministériel extraordinaire préconise un plan d'action national urgent pour prévenir, réduire et supprimer les risques professionnels auxquels sont actuellement soumis les enseignants de la filière STI.

À partir de ce CHSCTM plusieurs actions ont été mises en place nationalement et académiquement

- Enquête auprès de 3000 collègues de STI sur la France : « Perception de la réforme STI par les agents et impact en termes de conditions de vie au travail. »

- Avril 2014 : Enquête académique sur Besançon auprès des collègues enseignant en STI2D : « dans le but de recenser les besoins de formation et autres dispositifs d'accompagnement... ».

### Pour quels effets à l'heure actuelle ?

- Février 2014 : L'administration rectorale de Besançon, propose que les enseignants de STI (SII) et de physiques appliquées de plus de 45 ans puissent consulter un médecin agréé qui pourra ensuite les diriger vers un médecin du travail

- Juin 2014 : le suicide de notre collègue Pierre Jacques est reconnu comme imputable au service en s'appuyant notamment sur le travail d'enquête conduit par le CHSCT Académique d'Aix-Marseille

Les CHSCT ont leur place dans la prévention des risques. Pour la réforme STI, anticiper ses conséquences aurait sûrement permis d'en limiter les effets sur les enseignants. Les CHSCT doivent être consultés en amont de la mise en place des réformes risquant d'impacter les personnels.

Laurent Lecuyer

## Enquête conditions de travail TZR



L'enquête TZR adressée à la centaine de collègues TZR syndiqués a suscité 46 réponses. Cela donne un taux de réponse de quasiment 50 %, ce qui montre l'intérêt des camarades pour s'exprimer sur leurs conditions de travail.

Ces collègues débutent la plupart du temps leur carrière en tant que TZR,

leur âge moyen étant de 33 ans. Par contre, 83 % d'entre eux n'ont pas choisi cette affectation sur une ZR.

Les TZR en AFA sont amenés à se déplacer beaucoup, puisque leur affectation peut être éloignée de leur domicile, et que surtout ils doivent circuler entre 2 voire 3 établissements. En effet, les services sur plusieurs établissements deviennent une quasi norme. Un camarade a calculé qu'il faisait 700 km chaque semaine, soit plus de 10 heures sur la route pour effectuer son service. Rappelons que sous certaines conditions, ces trajets entre les établissements scolaires sont remboursés, à condition de savoir remplir l'inénarrable logiciel dT-Ulyse (n'hésitez pas à nous contacter). A l'inflation

kilométrique s'ajoute un emploi du temps réparti sur 4 voire 5 jours (pour 78 % d'entre eux).

Mais ces emplois du temps éclatés amènent nos camarades à ne pas pouvoir échanger autant qu'ils le souhaiteraient avec leurs collègues. Au mieux ce sont des échanges par mail, ou lors des repas pris en commun que les discussions sur le métier peuvent se faire. Ce manque de temps pour échanger entraîne bien sûr une frustration, qui apparaît lorsque des TZR se retrouvent une année scolaire sur un seul établissement. Là ils redécouvrent les vertus de l'échange disciplinaire et entre collègues des classes prises en charge. C'est une des dimensions du métier d'enseignant qui manque le plus aux collègues TZR obligés d'être trop souvent sur les quatre chemins.

Cette vie professionnelle nomade pèse donc sur les collègues TZR, d'autant qu'ils ne voient pas l'horizon s'éclaircir : les possibilités de mutation en poste fixe se raréfient. Par ailleurs, avoir un poste fixe n'est pas gage d'enracinement, vu la multiplication des compléments de service. Ceci vient de la gestion rectorale à l'heure d'enseignement près, qui certes est soucieuse des deniers publics, mais engendre des situations humaines difficiles et de la souffrance au travail.

## Les multiples visages de la précarité



Les intermittents ne sont pas le propre du monde du spectacle. L'Éducation Nationale à aussi ses intermittents, même s'ils sont plus méconnus. Qu'ils soient enseignants, personnels d'orientations ou d'éducation, qu'ils travaillent dans la formation initiale ou continue, tous ces non titulaires (Maîtres

auxiliaires, CDI, contractuels, vacataires) paient l'insuffisance des recrutements de personnels titulaires du MEN.

### Les chiffres

Le recours aux non titulaires est une constante dans le système éducatif (environ 14,1 % des personnels). En s'intéressant aux seuls enseignants, personnels de documentation, d'orientation ou encore CPE, on peut estimer le nombre de précaires dans l'académie de Besançon dans une fourchette de 400 à 450 en poste en même temps. En cumulant sur l'ensemble de l'année scolaire tous les non titulaires qui ont pu être en poste, le chiffre est encore plus important. Ces données sont relativement stables sur les dix dernières années.

Les non titulaires sont un outils de flexibilité dont l'administration use par manque de TZR, ces derniers étant affectés de plus en plus à l'année. Un recrutement devenu insuffisant nécessite aussi le recours aux non titulaires. On assiste alors à un fort turn-over sur une année et d'une année sur l'autre. Si les conditions de réemploi on pu s'améliorer avec une priorité pour les plus anciens, l'incertitude demeure néanmoins à chaque rentrée pour les non titulaires d'avoir des heures de services.

### Les différents statuts

Le monde des non titulaires connait divers statuts plus ou moins précaires.

Les Maîtres Auxiliaires, le gros du bataillon des non titulaires au début des années 2000 (300 personnes), sont en déclin suite à l'arrêt des recrutements, contrepartie de la garantie de réemploi pour les derniers recrutés. Les plans de titularisation des années 2000 ont fait également diminuer leur nombre, une trentaine de MA dans notre académie aujourd'hui.

Les contractuels ont pris la place des MA, sans aucune garantie de réemploi. Ils peuvent d'une année sur l'autre se retrouver vacataire, voire n'avoir aucune proposition de poste, renforçant la précarité. Contractuels et vacataires sont indissociables. Ainsi une pratique qui a eu longtemps cours était de faire commencer une suppléance en tant que vacataire pour ensuite la basculer avec un contrat.

La distinction est statutaire. Un contractuel a un contrat de travail tandis que le vacataire n'en a pas. L'enseignant vacataire est payé à l'heure et peut donc être remercié du jour au lendemain sans explication, il n'est pas rémunéré pendant les vacances scolaires. Pendant longtemps les vacataires se sont vu refuser le versement de l'ISOE. L'intervention du SNES a permis de mettre fin à cette inégalité. La perspective est maintenant de faire que le recours aux vacataires soit définitivement abandonné au profit d'un véritable contrat de travail.

Récemment, le CDI a fait son apparition pour recruter les non titulaires, afin que la France soit en conformité avec les directives européenne. L'État français abusait du recours aux contractuels et autres précaires et a dû adapter sa législation. C'est un progrès pour les non titulaires, notamment avec la possibilité de voir une progression de son salaire (un contractuel en poste depuis des années ne voit pas leur salaire progresser). Cependant, les CDI sont loin d'être la panacée. Ils ne garantissent en rien le réemploi puisqu'ils sont conditionnés à l'existence d'un besoin dans la discipline. Là où l'administration s'engageait à replacer un maître auxiliaire sur un poste même si cela n'était pas dans la discipline de recrutement, le personnel en CDI se voit proposer la direction de Pôle Emploi.

### Les perspectives

Les possibilités de titularisation dépendent des gouvernements et de leur volonté de résorber la précarité. Pour les y conduire, seule notre capacité à nous mobiliser permettra que tous les non titulaires aient la possibilité d'accéder à un processus de titularisation adapté à chaque situation: formation, nombre de postes proposés cohérent avec le nombre de postulants.

Après les promesses du début de quinquennat et l'objectif de recruter 60 000 enseignants, il est nécessaire que tous les non titulaires qui font fonctionner le système depuis des années soient enfin reconnus et considérés. Il faut des actes rapidement.

Fabrice Olivier

### Evolution de la précarité - Académie de Besançon

Nbr : nombre de personnes ETP: Equivalents Temps Plein	2001-02		2002-03		2003-04		2004-05		2005-6		2006-7		2007-8		2008-9		2009-2010		2010-11		2011-12		2012-13		2013-14		
	fev.	oct.	fev.	oct.	juin	mars	janv.	fev.	mai	mai	mars	oct.	fev.	oct.	fev.	oct.	fev.	oct.	fev.	oct.	fev.	oct.	fev.	oct.	fev.	oct.	
MA	303	130					48	37,39	54	42,41			27											37	35		
CDI																											
Vacataires	156	85			130	193	117	70	58	103	86	58												71	27		
Contractuels	280	388	319,09	380	324,04	189	161,64	167	141,91	225	186,56	264	226,24	248	212,39	311	241,76	216	186,12					286	237,95	236	
Dont																											
sur poste vacant		324	267,69	320	272,61	149	126,57	124	103,61	140	115,34	186	156,92	193	159,09	226	174,5	169	142,26					200	164,37	185	
en suppléance		64	52,2	60	51,43	40	35,07	43	38,3	85	71,22	78	69,32	55	53,3	85	67,26	47	43,86					86	73,58	51	

## Message de votre S3

### Élections Professionnelles

Pensez dès maintenant via [www.education.gouv.fr/electionspro2014](http://www.education.gouv.fr/electionspro2014)

à vous connecter à votre espace électeur pour créer votre compte et définir votre mot de passe.

Procédure en 5 images :

[http://www.besancon.snes.edu/IMG/pdf/procedure\\_espace\\_electeur.pdf](http://www.besancon.snes.edu/IMG/pdf/procedure_espace_electeur.pdf)

Bulletin académique - SNES - BESANÇON  
ISSN 0399 774x - CPPAP 0915 S 05578 - 19 av. Droz - 25000 Besançon  
DISPENSÉ DE TIMBRAGE BESANÇON CTC  
DISTRIBUÉ PAR LA POSTE  
DÉPOSÉ LE 03/10/14

