

actu

Réforme de la voie pro, rien ne va, mais rien ne change

# L'enseignement agricole

dossier

Pour guérir le travail, soignons la démocratie au sein de nos établissements

# Fusion, fermetures, on ne lâche rien !



**Que ce soit la fermeture du LPA de Lapalisse ou la fusion des établissements mosellans, le Snetap-FSU y est résolument opposé comme en attestent les actions et démarches entreprises ces dernières semaines.**

Le 16 mai, le conseil syndical national du Snetap-FSU est allé interpellier le Ministre à la clôture de la conférence pour l'avenir de l'enseignement agricole pour lui signifier son profond mécontentement de la poursuite des politiques de fermetures et de fusions d'établissements.

La délégation reçue par le Ministre a fait valoir son incompréhension et son désaccord avec les décisions et projets en cours qui conduisent inexorablement à la poursuite de l'affaiblissement du service public d'enseignement agricole par la fermeture du site de Lapalisse dans l'Allier ainsi que par la fusion des établissements mosellans de Courcelles-Chaussy et de Château Salins. A la fermeture du site de Lapalisse, le Ministre a dit ne pas revenir, expliquant que sa décision est subordonnée à celle prise par le Conseil Régional.

Quant aux fusions, il s'est retourné vers son cabinet et la DGER pour leur demander une expertise des projets en cours et a invité le directeur des établissements de Moselle à surseoir aux délibérations de fusion programmée dans les CA de juin des deux établissements.

C'est ainsi que le 6 juin, une centaine de militants du Snetap-FSU profitant du déplacement de la Ministre du logement et de l'égalité des territoires Cécile DUFLOT à Vichy dans le département de l'Allier, ont manifesté le matin devant le Conseil Régional Auvergne à Chamalières et l'après midi au colloque « Nouvelles ruralités : le grand pari » à Vichy. Les délégations reçues respectivement par les directeurs de cabinet du président de la Région et de la Ministre ont mis en évidence les contradictions de l'actuelle majorité entre les politiques de priorité à l'éducation et à l'égalité des territoires ruraux et la poursuite de politiques inspirées de la RGPP.

Le même jour, saisissant l'opportunité du déplacement du Ministre Stéphane LE-FOLL au congrès national du CNJA à Metz, à la demande du secrétariat général du Snetap-FSU, une délégation des secrétaires de section Snetap-FSU des établissements mosellans conduite par la secrétaire régionale Lorraine était reçue par le cabinet du Ministre. Elle a dénoncé auprès du conseiller du Ministre Luc MAURER la volonté des administrations déconcentrée ou locale de poursuivre le rapprochement des établissements dans la perspective de l'objectif inchangé de fusion. Elle a obtenu la confirmation par le Conseiller technique de surseoir aux délibérations de fusion ainsi que la confirmation que les fusions ne faisaient pas partie des orientations politiques du Ministre.

Il demeure aux militants et aux personnels de s'appuyer sur ces actions et mobilisations pour ne rien lâcher et de les poursuivre partout où ces intentions demeurent.

## Sommaire n° 354 • Juin 2013

<b>Actu</b> .....	2
Réforme voie pro, vous avez dit suivi « chemin faisant ».....	8
<b>Dossier - Pour guérir le travail, soignons la démocratie au sein de nos établissements</b> .....	3
Vers une déstructuration de nos métiers.....	3
La reconversion des enseignants.....	5
Le Taylorisme à la source de la souffrance au travail.....	6
<b>Edito</b> .....	8

L'Enseignement Agricole est la revue du Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public - 251, rue de Vaugirard - 75732 PARIS Cedex 15 - Tél. : 01 49 55 84 42 - Fax : 01 49 55 43 83 - www.snetap-fsu.fr - snetaf@snetap-fsu.fr - Responsable de la publication : Jean-Marie Le Boiteux - Coordonnateur de la publication : Francis Gaillard - Maquette, mise en page et impression : Bordessoules Impressions - BP 42 - 17413 Saint-Jean-d'Angély Cedex - Dépôt légal : juin 2013 - CCP 995-94 K Paris - Commission paritaire des papiers de presse 0613 S 06513. Ce numéro est imprimé sur papier 100 % recyclé en France.

Feuillet recto/verso "Les comptes 2011/2012" format A4 mm joint à la revue.

## Déprécarisation : du parcours du combattant au jeu de massacre

**E**n février, dans ces mêmes colonnes, nous dénoncions les multiples dysfonctionnements, erreurs et approximations qui avaient entaché le processus de sélection de la première sessions des concours réservés enseignants et CPE. Pour mémoire, sans prétendre à l'exhaustivité, nous citions, des pré-inscriptions accusant un mois de retard, des consignes contradictoires données par les intervenants suivant la session de formation suivie, une actualisation au fil de l'eau des guides et des modèles non stabilisés alors qu'ils constituent les documents de référence... A ce jour, tous les résultats de la première session des concours réservés enseignants et CPE ont été publiés, une première analyse met en évidence un déficit de 94 postes non pourvus, soit 1/5<sup>e</sup> des ouvertures. Il s'avère que l'admissibilité a été fatale pour

de nombreux candidats, pourtant certains pouvaient se prévaloir de dix ans ou plus d'exercice du métier et d'inspections pédagogiques favorables. Que dire par exemple de ce collègue, qui a obtenu 14/20 au MEN alors qu'il était déclaré non admissible au MAAF avec une note de 07/20. Le 26 juin, le Ministère organise une première réunion bilan de cette session, le Snetap-FSU y fera valoir l'intérêt des précaires. Le Snetap-FSU a déjà obtenu de l'administration, l'intégration de l'ensemble des listes complémentaires des concours réservés et interne, les collègues concernés seront donc stagiaires à la rentrée scolaire prochaine. Toutes les informations utiles sont sur le site du Snetap.

<http://www.snetap-fsu.fr/Deprecarisation.html>

## Pour guérir le travail, soignons la démocratie au sein de nos établissements

*Les signes des difficultés grandissantes dans le travail des personnels et des équipes éducatives sont nombreux (sollicitation en hausse des CHSCT, explosion des affaires individuelles, résultats alarmants d'études universitaires...). Le SNETAP a voulu engager une réflexion à long terme sur cette problématique. Il a démarré ce travail syndical lors de son XXVI<sup>e</sup> Congrès en 2011 puis lors de journées d'études en avril 2013. Dans ce dossier le SNETAP fait un point d'étape sur ce travail par une analyse sur la source du mal être au travail puis sur les points de dévalorisation de nos métiers. Enfin l'interview de Dominique Cau-Bareille donne le sens de la poursuite de notre réflexion sur le travail et les métiers.*

Dossier réalisé par Emile Basin - Olivier Bleunven - Fabrice Cardon - Yoann Vigner  
Ont collaboré Dominique Cau Bareille - Catherine Remermier

### Vers une déstructuration de nos métiers

**D**ans l'Enseignement Agricole comme dans le système éducatif en général, l'ensemble des personnels est confronté à l'évolution des métiers. Cette évolution est elle-même le fruit d'une transformation générale de la société, souvent difficile à mesurer ou à identifier.

Face à ces métamorphoses, les personnels construisent leur travail au jour le jour : ils travaillent collectivement à la réussite des élèves, des étudiants, des apprentis ou des stagiaires et font évoluer leurs pratiques dans cet objectif.

Mais, confrontés à des attentes sociétales contradictoires, à une institution qui cherche à modifier les façons de faire des équipes éducatives et qui dans le même temps réduit ces équipes, qui cherche à encadrer les différentes fonctions et à renforcer les différentes formes de contrôles, les personnels traversent une crise. Cette crise est celle de l'exercice professionnel.

#### Des contraintes grandissantes

Les contraintes qui pèsent sur le travail et les métiers dans les établissements sont nombreuses et diverses :

- des formations scolaires qui doivent répondre aux attentes des familles, des professionnels et de la société mais ces attentes peuvent être contradictoires,
- des publics qui changent (plus jeunes, de moins en moins d'enfants d'agriculteurs-rices, des élèves de plus en plus "connectés" ou "déconnectés" ...),
- des référentiels aux contenus mal déterminés qui bougent sur le fond et la forme, notamment du fait des réformes pédagogiques qui se sont multipliées ces dernières années,
- des outils technologiques qui évoluent de plus en plus vite et nécessitent davantage de

connaissances techniques (ENT, EXAO, GPS, ...),

- des besoins de formation des personnels et des exigences de l'institution qui sont de plus en plus importants alors que les moyens dédiés sont en baisse,
- des réformes structurelles et des textes législatifs ou réglementaires qui se bousculent et transforment la gestion politique de l'École (Réforme Générale des Politiques Publiques - RGPP, Décentralisation et Déconcentration, Autonomie des établissements, Modernisation de l'Action Publique - MAP ...),

## Des contradictions insurmontables

L'employabilité à court terme de nos élèves et leur adaptation aux évolutions du monde du travail sont devenues des objectifs majeurs qui ont présidé à la rénovation de la voie professionnelle et au développement de l'apprentissage. Pourtant, même si cela paraît paradoxal car les emplois évoluent très vite, les élèves et apprentis ont besoin d'une formation solide et d'une culture générale ambitieuse..., et donc de temps, nécessaires à une insertion tout au long de la vie.

Pour le Ministère de l'Agriculture, l'individualisation de la formation est la réponse ultime aux problèmes que rencontrent les jeunes dans leur formation, alors que dans le même temps, le service public d'enseignement agricole subit toujours les conséquences de la réduction drastique du nombre de postes dans les établissements. Cette évidente contradiction met les enseignants en difficulté face à ces nouvelles attentes de l'institution et des familles.

D'autre part, alors que la formation tout au long de la vie est un axe fort que l'Europe a souhaité développer pour «favoriser l'avènement d'une société de la connaissance basée sur les échanges, l'innovation et la mobilité», paradoxalement l'Enseignement Agricole Public chargé de la mise en œuvre pour partie de cet axe, voit depuis des années une dégradation du dispositif de formation continue de ses personnels. Elle n'est plus qu'un simple instrument de gestion et de management et a totalement perdu son caractère émancipateur.

Et ce ne sont là que quelques unes des contradictions auxquelles les personnels sont confrontés. Il aurait été possible aussi de parler de la demande sociétale d'ouverture des formations sur le monde professionnel, laquelle se trouve en contradiction avec les difficultés de plus en plus

grandes pour sortir de nos établissements faute de moyens de transport adaptés (voir brève transport scolaire) ; ou encore d'évoquer la contradiction entre l'individualité voulue et la pluridisciplinarité vantée...

## Un isolement croissant

Ces contraintes et ces contradictions cumulées, auxquelles se rajoute la perte du collectif, peuvent alors devenir insurmontables. Les lieux et les moments d'échanges, de dialogues, mais aussi de controverses, disparaissant ou se réduisant du fait de l'empilement des tâches (formation continue exsangue ou réduite au local et à l'urgence quand elle existe, examens terminaux, ...) les liens se sectionnent et avec eux les échanges sur les manières de faire, sur la conception de son travail, sur les buts recherchés, sur les valeurs partagées. Chacun travaille de plus en plus seul et ressent violemment cet isolement.

## Une hiérarchie complexe et en voie de «baronnisation»

Les hiérarchies sont nationales, régionales et locales.

Le niveau national apparaît de moins en moins compétent et efficace à produire une réflexion, des orientations et un pilotage. La régionalisation et la déconcentration n'ont pas pris le relais. Et la RGPP a décapité de nombreux services. Ainsi la connaissance des établissements, des publics, des agents, la culture ministérielle ont disparu et la seule boussole est celle du respect du plafond d'emplois.

L'échelon régional, avec la décentralisation et de la déconcentration, voit son pouvoir renforcé avec le conseil régional (gestion directe de certains des personnels, investissements et subventions de fonctionnement, définition des politiques régionales de formation, pouvoir sur les chefs d'établissement et SRFD) et la DRAAF (dialogue de gestion, lettres de mission mais le plus souvent ignorées des agents et des usagers).

Le niveau local, lui même sous pression des niveaux régional et national, cristallise les tensions par des injonctions paradoxales, du chantage affectif, du harcèlement, de l'isolement, de la mise en concurrence.

Ce système de gestion et d'administration multiple, parfois discordant, de plus en plus opaque engendre une démotiva-

tion et accroît les situations de souffrance au travail.

## Une autonomie délétère

Une des parades à l'opacité grandissante des pouvoirs qui s'exercent sur l'institution et les agents aurait été de donner plus d'autonomie aux établissements, une façon apparemment de redistribuer une partie du pouvoir. Mais ce fût une illusion. En effet, celle-ci, déplaçant fausement le niveau de responsabilité, a été mise au service de la gestion de la pénurie et comprise comme une possibilité de passer outre la réglementation,

Il ne s'est pas agi de développer l'autonomie émancipatrice, celle qui donne le pouvoir d'agir et d'avoir prise sur le réel. Finalement, cela consiste en réalité à faire des coupes sombres dans les missions et les conditions de travail.

## Un contre pouvoir à construire

L'ensemble de ces mutations du travail constatées (méthodes, organisation, objectifs, contenus, ...) laisse les professionnels que nous sommes en grande difficulté et nous soumettent à des tensions de plus en plus difficilement supportables.

C'est donc à la reconquête de la démocratie qu'il faut travailler syndicalement. Cela passe par la ré-institution de contre-pouvoirs. Les outils de cette reconquête démocratique, qui permettraient de réorganiser un contre-pouvoir émancipateur, sont le lien social, les compétences réelles rendues aux instances démocratiquement élues, les CHSCT, le projet d'établissement, la communauté de travail et la formation des personnels.

Il faut donc recréer du collectif, dépasser l'individualisation, re-mobiliser le métier et donner le pouvoir de décision aux acteurs.

Mais le travail syndical est aussi celui de la réflexion. Pour cela le SNETAP FSU a engagé lors de son Congrès National de Melle, en mai 2011, une réflexion sur le travail, qu'il a poursuivi lors de ses dernières journées d'études en avril 2013 autour de : «l'évolution des métiers de l'Enseignement Agricole Public - quelle équipe éducative dans nos établissements ?».

Cette réflexion, le SNETAP FSU entend la poursuivre encore plus loin avec Dominique CAU BAREILLE (voir interview) autour d'un programme de recherche universitaire sur la reconversion.

# Reconversion des enseignants

*Depuis son congrès national de Melle en 2001, le SNETAP-FSU a engagé une réflexion sur la question du travail. Cette année, le SNETAP-FSU participe au programme de recherche « Durer dans le métier enseignant », piloté par Françoise Lantheaume, maître de conférences en sociologie à Lyon-II Lumière, directrice du laboratoire Éducation, Cultures, Politiques. Pour l'enseignement agricole, l'objet de recherche concerne la conversion disciplinaire imposée à des enseignants à l'occasion la disparition de la discipline des techniques comptable et bureautique (TCB) du corps des PLPA — Dominique CAU-BA-REILLE, enseignante-chercheuse conduit cette enquête. Interview.*

**SNETAP FSU : Pourquoi vous intéressez-vous à cette « durabilité » dans le métier à travers cette question de la reconversion disciplinaire d'enseignant(e)s ?**

**DCB :** Travailler les conditions de la durabilité dans le métier d'enseignant nous semble important et urgent pour plusieurs raisons. La première tient à l'allongement des carrières qui impose aux salariés comme aux agents de l'État de poursuivre leur activité plus longtemps, dans un contexte d'intensification du travail généralisé et de transformations profondes des métiers. La seconde tient à la nature même des réformes qui touchent les métiers de l'enseignement, impactant les objectifs pédagogiques, le contenu des curricula, les moyens de travail... Certaines réformes touchant la filière agricole ou professionnelle, vont jusqu'à faire disparaître certaines disciplines enseignées jusque-là (TCB, STI). Se pose alors la question du devenir de ces enseignants qui n'ont d'autre choix, s'ils veulent rester, « durer » dans le métier enseignant, que de se reconvertir dans une autre discipline, j'irai jusqu'à dire à un autre métier... Car enseigner l'économie et enseigner le sanitaire et social, relève selon moi de deux métiers différents, nécessitant des connaissances, des compétences spécifiques. Cela pose plusieurs problèmes. Quelques semaines de formation, tout en poursuivant les enseignements au sein des établissements, suffiront-elles à permettre aux professeurs d'acquérir les connaissances, com-

pétences nécessaires pour enseigner cette nouvelle discipline ? Comment construire une professionnalité durable lorsque l'on est contraint de changer de discipline, de métier de l'enseignement ? Cela pose également le problème du sens du travail pour des enseignants qui n'ont pas choisi de se réorienter, qui doivent renoncer à leur expertise dans une discipline donnée, qui se sentent niés dans ce qu'ils peuvent apporter aux élèves. Comment faire le deuil d'une discipline qu'ils ont choisie à un moment de leur parcours de formation, alors même qu'ils sont convaincus de la pertinence de leur enseignement dans l'insertion des jeunes dans le monde du travail ? Cela a nécessairement un impact sur leur santé mentale, psychique, sur leur désir de rester ou non dans le métier et sur le fait de se sentir capable de tenir jusqu'à la retraite dans un métier dans lequel ils se reconnaissent moins.

**SNETAP FSU : Quelles sont vos pistes (hypothèses) de recherche et pistes de solution ?**

**DCB :** L'objectif de cette recherche est de mettre en évidence à la fois les difficultés des reconversions liées à la disparition de la discipline TCB tant du point de vue des connaissances, compétences nécessaires pour enseigner la nouvelle discipline, les ressources formelles ou informelles mobilisables dans le champ professionnel, mais aussi les conséquences que cela peut avoir sur la santé, la carrière professionnelle, les sorties du métier, voire les départs à la retraite précoces. Plusieurs questions sont au cœur de notre réflexion. La manière de vivre cette reconversion est-elle la même selon le moment où elle intervient dans le parcours professionnel des enseignants ? Comment les enseignants négocient-ils ces mutations profondes de leur métier ? Quelles stratégies mettent-ils en place, individuellement, collectivement ? A quel coût psychologique et mental ? La formation proposée par l'EN suffit-elle à accompagner le changement et à maîtriser suffisamment la discipline pour l'enseigner ? Parviennent-ils à maintenir leur engagement dans le travail dans ces conditions ? Auront-ils les mêmes facilités à réaliser cette prouesse – parce qu'il s'agit bien de prouesse dans les conditions dans lesquelles elles se déroulent – en



milieu de carrière qu'en fin d'activité professionnelle ? Les résultats de cette recherche devraient ouvrir sur une réflexion portant sur la construction des réformes, permettre de sensibiliser les acteurs institutionnels comme les acteurs sociaux aux enjeux du changement, et proposer des pistes de travail pour la formation des enseignants en reconversion. N'oublions pas que les métiers de l'enseignement sont particulièrement touchés par la problématique des risques psycho-sociaux ; les dépressions, les problèmes de burnout y sont fréquents. Les premiers entretiens réalisés auprès d'enseignants en reconversion laissent penser que ces changements sont associés à beaucoup de souffrance. Que se passera-t-il si les reconversions se passent mal ? !

**SNETAP FSU : Comment envisagez-vous ce partenariat avec le SNETAP-FSU ?**

**DCB :** Le fait que le SNETAP soutienne ce projet témoigne d'une volonté syndicale de réfléchir aux questions du travail, à ce que le travail peut faire à la santé, à comment les transformations qui portent sur les métiers peuvent participer à la construction ou déconstruction de la santé des travailleurs au fil de la carrière. Cela traduit son souci d'apporter non seulement un soutien aux collègues (c'est son rôle premier) ; mais de pouvoir être un acteur important dans les évolutions des métiers. Je souhaite vraiment que cette recherche nourrisse le débat syndical, non seulement avec le SNETAP, mais plus largement avec la FSU car il y a des enjeux forts à travailler ensemble autour de ces questions et d'amener des éléments de connaissance sur la durabilité dans le métier. L'endurance des enseignants dans le contexte des réformes actuel est mise à rude épreuve ; et l'institution compte sur le professionnalisme des enseignants pour maintenir un travail de qualité, envers et contre tout. Effectivement, leur amour du métier les pousse souvent à accepter l'inacceptable, au détriment de leur santé. Réfléchir à ces questions ensemble me semble pouvoir contribuer à redonner du pouvoir d'agir aux enseignants.

# Le Taylorisme à la source de la souffrance

Les suicides et tentatives de suicides qui se sont répétés ces dernières années dans les grandes entreprises ou les services publics (France Télécom, La Poste, ONF, Pôle Emploi ...) ont mis en avant la profonde dégradation des conditions de travail et d'emploi dans notre pays. Pourtant ces gestes dramatiques vont bien au-delà de la dénonciation de l'intensification du travail, de la dégradation des conditions d'exercice.

Il faut remonter aux débuts du Taylorisme pour trouver l'origine de ce malaise.

Pour Frederick W. Taylor le travail doit être divisé verticalement (par une stricte séparation entre la conception des tâches par les ingénieurs et leur exécution par les ouvriers) et horizontalement (par une répartition optimale entre les postes de travail).

L'application de cette théorie s'est traduite par une intensification des cadences, par la parcellisation et la répétition des opérations dans un temps

réduit, et surtout, la séparation du geste et de la pensée, source de l'épuisement des travailleurs postés comme l'a montré H. Wallon.

Le Taylorisme a entraîné une automatisation des gestes et aboutie à la robotisation puis à la mise en place de machines à commande numérique.

Parallèlement, le travail de services s'est considérablement développé. Dans tous les secteurs, les relations avec l'autre, qu'il soit client, patient ou élève sont devenues plus importantes. Or, si les machines peuvent être capricieuses, imprévisibles, difficile à comprendre, les personnes le sont encore bien plus.

Dès lors les questions se sont posées de la même façon que dans l'entreprise : comment être sûr que tous ceux qui interviennent auprès des personnes le font avec tout l'engagement nécessaire ? comment être sûr qu'ils font les "bons choix", c'est-à-dire du point de vue de l'organisation, les plus efficaces et les plus rentables ?

C'est là, le cœur du nouveau management qui a fait son entrée dans les administrations et qui a enrôlé la subjectivité des salariés à leur service. Il faut être sûr qu'ils vont considérer les buts de l'entreprise ou de l'administration comme étant les leurs et donc déployer des efforts comme si c'était pour eux-mêmes.

Le souci de contrôle amène les dirigeants à simplifier le travail à l'extrême et à le codifier dans une série de procédures à respecter pour le réaliser. On demande aux salariés de remplir des grilles pour rendre compte de leur travail et on prescrit les gestes, les attitudes, ce que la personne doit dire (séparation du langage et de la pensée). On cherche à faire passer les professionnels de la logique usager à la logique client.

Dans le système éducatif aussi, ce type de méthodes a fait son entrée. Tout ce qui tourne autour de l'aide aux élèves, de l'accompagnement individualisé, du programme personnalisé à assurer en classe entière grâce à des pédagogies différen-

## Transport pédagogique des élèves, chauffeurs de car, ça redémarre pour le service public

Le transport pédagogique des élèves par des personnels des établissements dans des bus appartenant aux lycées est une spécificité « pisanesque » de l'enseignement agricole public. Ainsi depuis les années 1960, les lycées étaient dotés de bus avec chauffeurs pour conduire les élèves sur le terrain pour des visites d'exploitation notamment.

Pourtant depuis 2008, en conséquence de l'acte II de la décentralisation (qui a transféré de nouvelles missions aux Conseils régionaux mais surtout les personnels TOS dont les chauffeurs), les situations les plus ubuesques et les plus différentes existaient dans les régions. On retrouvait ainsi dans de nombreuses régions des cars au garage et des chauffeurs affectés à d'autres missions. La raison ? Une interprétation (erronée) de

la loi par des Présidents de région qui niaient la réalité du transfert de la mission transport pédagogique dans les lycées agricoles et empêchaient nos collègues de conduire les bus. De fait, le transport se trouvait soit privatisé soit transféré à la charge des personnels enseignants.

Grâce à l'appui de sénatrices (F.FER-RAT de l'UDI et B.GONTHIER MAURIN du groupe CRC), le SNETAP-FSU a pu porter un amendement au projet de loi sur la refondation de l'école pour que la mission de transport soit clairement transférée aux régions et que nos collègues puissent à nouveau exercer leur métier. Cet amendement a été voté en première lecture au Sénat et lors de la deuxième lecture du projet de loi à l'Assemblée Nationale. Le Sénat aura à se prononcer définitivement sur l'article

14 qui détaille le transfert de la mission aux régions.

Ce combat mené depuis 5 ans par nombre de sections du SNETAP-FSU partout en France, va enfin trouver son épilogue et permettre la reconnaissance de leur mission pour nos collègues chauffeurs, une mission de service public (en opposition à une privatisation rampante du transport qui se profilait) au service de nos élèves. Au delà d'une victoire pour nos élèves et les conditions d'enseignement, il s'agit surtout (enfin) d'une reconnaissance du rôle indispensable que jouent nos collègues chauffeurs dans le bon fonctionnement des lycées et de leur appartenance pleine et entière à la communauté éducative.

# me rance au travail



ciées est une simplification extrême du travail d'aide aux élèves. Cette déréalisation du travail pose évidemment problème sur le terrain et on en arrive inévitablement aux guides de bonnes pratiques pour réussir l'impossible.

Les responsables se sont également attaqués aux résistances des gens de métier et ont développé la précarité y compris dans la fonction publique.

Ils ont transformé les conditions d'exercice du travail par la fusion d'établissements, les changements des secteurs, les changements de hiérarchie (exemple changement par la double tutelle entre l'État et la Région).

Ils ont aussi transformé les repères du métier pour transformer les pratiques. Les multiplications des réformes ces dernières années en est un exemple dans le système éducatif.

Enfin ils ont isolé physiquement des personnes par la casse des équipes ou le développement du numérique. Ce dernier ouvre au travail individuel et dématérialisé qui diminue encore le de temps de travail collectif.

On le comprend ces méthodes issues du Taylorisme ont imposé peu à peu une

vision normative et unique des buts de l'activité professionnelle, du métier et des critères d'appréciation de sa qualité et de sa rentabilité y compris dans les services publics.

Mais cette vision ne peut que rendre les gens malades et si le collectif ne joue pas son rôle d'intercalaire social entre la prescription et le salarié ou le fonctionnaire, celui-ci ne dispose plus que de ses propres ressources pour résister, il s'expose jusqu'à s'en rendre malade voire en perdre la vie. C'est bien pourquoi, cette question est centrale pour les organisations syndicales aujourd'hui.

Il faut refuser ces visions normatives et évaluatrices qui dépossèdent les salariés de la maîtrise de leur travail. C'est une problématique particulièrement forte dans les services publics où le client est un usager et où les buts du travail doivent viser l'intérêt de l'autre, l'intérêt général et pas seulement l'intérêt des gestionnaires.

---

*Texte extrait de l'intervention de Catherine REMERMIER lors des journées d'études du SNETAP FSU à Paris le mercredi 3 avril 2013*

## L'évaluation des enseignants

La problématique du métier est aussi celle de l'évaluation. Une délégation du SNETAP a participé au colloque du SNES sur l'évaluation des enseignants du secondaire le 5 juin à Paris. Alors que le Parlement adopte une loi de refondation de l'École, la question de l'évaluation de ses acteurs revient au premier plan.

Si le décret de Luc Chatel a été annulé avec l'arrivée de Vincent Peillon au Ministère de l'Éducation Nationale, la question de l'évaluation des enseignants est bien d'actualité et la FSU doit tout mettre en œuvre pour faire évoluer favorablement ce dossier.

**Plusieurs points ressortent assez nettement de cette journée de réflexion :**

1 – L'évaluation ne peut pas se faire en excluant la discipline enseignée. C'est la clé d'entrée dans le métier et la transmission des savoirs ne peut que découler de la maîtrise disciplinaire. (L'inspection pédagogique ne saurait être écartée).

2 – L'évaluation doit porter sur le travail en équipe. Yves Durand, rapporteur de la loi sur la refondation à l'Assemblée, affirme que ce qui doit être exclu définitivement, c'est l'évaluation personnelle et l'évaluation sanction. Brigitte Doriah ne dit pas autre chose lorsqu'elle écarte d'emblée l'évaluation des enseignants par les résultats des élèves : il est impossible d'attribuer à un enseignant des résultats qui résultent de toute une équipe.

3 – L'évaluation doit porter sur l'acte professionnel et pas sur la personne. Elle doit être sans effet sur l'évolution de carrière pour retrouver le nécessaire climat de confiance entre celui qui regarde et celui qui est regardé. Il faut dissocier l'évaluation et la carrière.

4 – L'évaluation doit avoir des suites et pas sur le seul aspect de la notation et de l'avancement, elle pourrait ainsi être à l'origine d'un tutorat de collègues plus expérimentés.

L'enseignement agricole public, qui n'attribue pas de note pédagogique à ses enseignants et qui délivre des diplômes avec une part importante de CCF, suivra avec intérêt l'évolution de ce dossier sur l'évaluation des enseignants pour que le "teaching for the test" ne devienne pas la norme. La rationalisation des politiques publiques (mise en concurrence des systèmes éducatifs) ne peut pas en effet donner de bons critères pour évaluer les enseignants.

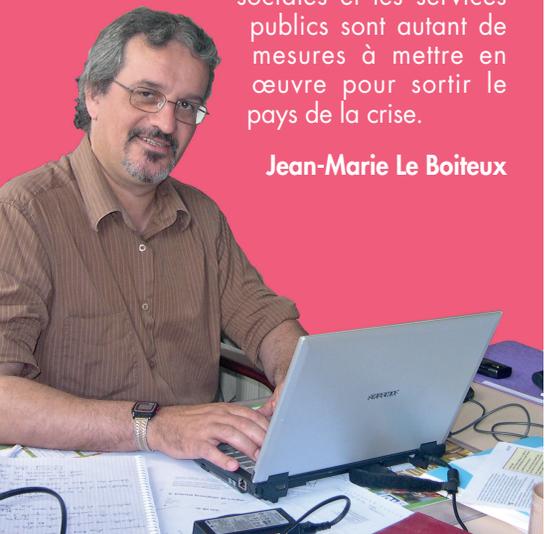
## L'enseignement agricole public attendra

Alors que la loi de refondation de l'école de la République vient d'être adoptée à l'assemblée et au Sénat, les mesures concernant l'enseignement agricole devaient, elles, figurer pour la plupart dans la loi d'avenir sur l'agriculture. La concertation menée à ce sujet par Stéphane Le Foll s'est achevée le 16 mai. Certes, certaines orientations annoncées pouvaient correspondre à celles que nous défendons, mais elles manquaient singulièrement de contenus concrets. Par contre il en est d'autres qui devaient nous inquiéter. Pour autant la décision du gouvernement de reporter son examen au premier semestre 2014, fait qu'une fois encore l'enseignement agricole public devra attendre pour que l'on se préoccupe de son avenir.

Du côté social, le tableau n'est guère plus brillant : l'incitation à la modération salariale lancée par le Président de la République en direction des employeurs privés, combinée à la décision de geler, pour la quatrième année consécutive, la valeur du point d'indice qui sert au calcul de la rémunération des agents publics, vont une fois de plus dégrader le pouvoir d'achat des salariés. Quand il s'agit par contre de dégrader les régimes de retraites, le pouvoir est plus prompt à réagir : ce sera certainement le dossier chaud de l'été.

Dégradation des services publics, baisse du pouvoir d'achat des actifs et des retraités, autant de recettes libérales qui ont fait la preuve de leur inefficacité en Europe et en particulier en France, où le taux de chômage vient de dépasser un seuil historique. C'est tout l'inverse qu'il faudrait faire : relancer le pouvoir d'achat, renforcer les protections sociales et les services publics sont autant de mesures à mettre en œuvre pour sortir le pays de la crise.

Jean-Marie Le Boiteux



## Réforme voie pro

### Vous avez dit suivi "chemin faisant"

Le 29 mai s'est tenue une réunion de travail concernant la voie professionnelle, obtenue de guerre las par le SNETAP-FSU. Si on devait la résumer en une expression : « Retour vers le futur » ! Florilège de remarques : « l'individualisation doit être pilotée, les modalités définies, les professeurs accompagnés, les élèves de BTS soutenus... », mais « il ne faut pas de solution unique, elles appartiennent aux équipes, l'autonomie des établissements doit être renforcée ».

### « Chemin faisant » mais à quel rythme ?

Oui, vous avez bien lu et on est pas à un an ou même à 6 mois de la mise en œuvre de la réforme du bac pro, mais 3 ans après, à moins d'un mois des épreuves pour la deuxième génération d'élèves qui « bénéficient » de cette « révolution de la posture enseignante » !

Au-delà ? On chemine... en faisant... à notre rythme..., car c'est bien connu, le fossé d'effondrement (14 points en 2012) entre les résultats des bac pro 3 ans et 4 ans ne peut qu'être « singulier ». C'est en tout cas le pari placé sur la tête de la nouvelle promotion engagée par les promoteurs de la RVP.

Seule réponse à ce stade, sortir en urgence la circulaire habituelle sur l'individualisation, et avec une posture du type « vous comprenez, moi (la Directrice Générale), j'entends qu'il faut que la note sorte suffisamment tôt pour que les équipes s'organisent (la précédente était parue fin septembre) et en même temps vous me dites qu'il faut redéfinir un certain nombre d'éléments liés à l'individualisation... Or, on est déjà fin mai ! ».

Notre réponse a été cinglante et pour cause, le SNETAP-FSU a saisi la nouvelle équipe ministérielle, et la DGER, sans discontinuer depuis juin 2012. Alors évidemment, tenir ce groupe de travail le 29 mai !

Mais pourquoi la DGER n'était-elle pas, jusque là, plus inquiète que cela ? Tout simplement parce qu'on prend les mêmes recettes, et que cela ne coûte pas davantage.

### « Chemin faisant » mais quoi au juste ?

Sur le fond, on est dans le mur... alors accélérons ! Mais juste pour faire paraître les circulaires à la veille des vacances, pas pour concerter en amont et améliorer la donne. Mais dormez tranquille... le « plan d'action » proposé par les tenants de la pédagogie « nouvelle », fondé sur le rapport remis « chemin faisant » par l'Inspection, a bien vocation à nous rassurer, nous praticiens réfractaires, sinon rétrogrades !

Gardez confiance, notre administration a prévu de poursuivre, renforcer, (ré-)inventer même les méthodes visant à réussir notre « acculturation » à ces nouveautés déstabilisantes... avant que de réviser notre statut d'un autre âge. Dans quel sens au juste ? celui du SGEN-CFDT, organisation des plus représentatives de ce que veulent les gens du métier, et... de l'Inspection, qui dans son rapport invite, dans la fiche pratique « mixages des publics », à ce qu'on annualise (enfin) notre temps de travail.

Et les élèves de bac pro ? Force est de constater qu'on a eu bien du mal pour aborder avec l'Administration les pratiques pédagogiques elles-mêmes, et à défaut du « pourquoi » au moins le « comment » les dispositifs fonctionnent, ou pas, ou mal, et surtout comment on pourrait essayer de les faire fonctionner mieux et même quand l'inspection s'y risque, bizarrement on ne retrouve rien de ses préconisations dans le plan d'action.

Prenons le constat largement partagé de l'inefficacité des HSE pour financer les dispositifs « complémentaires », seule avancée obtenue, que les enveloppes de régions en panne en décembre puissent être abondées si l'enveloppe nationale n'a pas été consommée. Par contre se poser la question de fond qui est de savoir pourquoi de l'argent dédié au soutien des élèves les plus en difficulté reste en caisse, ça non !

Allez il est encore urgent d'attendre... car maintenant on suit les cohortes... alors patience que diable la statistique finira bien par nous dire ce que l'on veut entendre et si ça ne suffit pas on reverra la certification... progressive... bienveillante... « chemin faisant » !