

Propositions évoquées pour limiter la souffrance au travail :

Parler du travail :

- se faire le relais, individuellement et chacun, des informations, des éléments d'analyse du travail syndical.
- Afficher, relayer la presse syndicale : ce sont des droits !
- On a mieux que des mails : on a l'interaction avec les collègues !
- Se saisir systématiquement des questions de conditions de travail via des fiches SST, avec copie directe au CHSCT.

Regagner du « temps utile » :

- Compter le temps qu'on fait en plus, jamais reconnu (classes transplantées, réunions multiples, la deuxième journée de pré-rentrée non comptée cette année, etc).
- boycott des APC : Investir ce temps dans analyse de pratique dans les équipes qui le souhaitent. Circonscrire les formations, les temps de réunions à des sujets identifiés, cernés. Du temps pour mieux travailler.

Prendre du recul, analyser ses pratiques :

- Les temps de conseil des maitres : peuvent servir à rédiger et faire remonter des problématiques collectives.
- A l'instar du socio-médico-éducatif, mettre en place des temps d'analyse de pratiques supervisées par une personnalité compétente (psychologue ?) et indépendante.

Affirmer la confiance aux enseignants :

- L'attitude par défaut des IEN et de la hiérarchie doit clairement être posée dans le soutien et la confiance, et affirmée comme telle devant les élèves, les parents et les différents acteurs de l'école. Ce qui n'empêche pas des recherches de solutions satisfaisantes pour les différentes parties dans le respect des professionnalités de chacun.

Formation :

Une formation trop souvent sans élément extérieur, où il faut inventer tout soi-même, l'Education nationale tourne en vase clôt. Pb de choix des formations en fonction des besoins des équipes.

- recueillir les expressions des besoins de formation du terrain. Et proposer des réponses adaptées

- Prendre sur le temps de formation, encadré par des extérieurs éventuellement. Echanger sur la pratique professionnelle. L'inscrire dans les temps de formation institutionnels. Réseau, école. Plus qu'un lieu de parole. Rompre l'isolement.

Enseignement spécialisé :

Une confusion se crée parmi les acteurs de l'Education Nationale : l'enseignement spécialisé est trop souvent opposé aux politiques d'inclusion, au risque que l'ASH soit « déshabillé ».

- Entretenir un « réseau » ASH : se voir régulièrement, sur des secteurs. De même en RASED. ET sur le temps de travail.

Situations médicales particulières :

Réponses parfois inappropriées de la part de l'administration : (ex : besoin d'une journée de soin par semaine, l'administration le traite par mise en CLM).

- Il faut réclamer la recherche de réponses humaines à un pb humain.

Temps partiels :

Concerne surtout des femmes. Conséquences à moyen et long terme : pb d'appauvrissement, retraite.

Un certain nombre de collègues ont recours au TP alors que ce sont les conditions qui sont insupportables à TPlein.

Pb des postes fractionnés, avec temps partiel subi.

Pb des personnels qui demandent des temps partiels non accordés : situation potentiellement créatrice de souffrance. Quel intérêt et pour qui d'imposer un temps plein ?

Solution pour éviter l'épuisement. Pb : forte limitation de la part de l'employeur (par manque de ressource selon l'administration). Ça finit par surcharge de travail et arrêt : au final, personne ne gagne.

Suites syndicales :

- Interroger la DASEN : quel est le coût du temps partiel ? Combien de temps partiels refusés finissent par être arrêtés ? Combien de temps partiels liés à un travail insupportable ?

- Saisine du tribunal administratif sur restriction des temps partiels pour certaines fonctions (directeurs par exemple). Déjà gagné dans d'autres départements. Autres quotités que 50 ou 75% (restriction illégale)

Mouvement :

Règles dénoncées depuis 2008 par de nombreux syndicats. L'administration n'a bougé qu'à la marge. Dans d'autres départements, le rapport de force a permis de rétablir une deuxième phase de vœux et de limiter les vœux de zone.

Evolution de carrière :

Les dernières mesures ministérielles réduisent les écarts entre ceux qui avancent le plus rapidement et les autres (deux ans de différence dans le déroulement de carrière contre dix). Mais un troisième grade est créé, le GRAF, qui individualise et renforce l'arbitraire pour introduire une évolution « au mérite » non défendue par le SNUipp-FSU.

Les Enseignants du premier degré en France restent sous-payés en comparaison avec leurs collègues du second degré ou d'autres pays de l'OCDE (en moyenne, après 15 ans d'exercice, 25 500 en France contre 29500 dans l'OCDE, 35 000 en Belgique et 47 000 en Allemagne !).

Changer de carrière :

Démission : si on veut revenir, on doit ensuite repasser par le concours (pb de pré-requis de diplôme, nouvelle carrière à 0...).

Disponibilité : encore un lien avec l'employeur. Pb : pas toujours accordé. Pas payé.