



## Déclaration CAPD du 18/12/2014

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

Alors que les médias font leurs gros titres sur l'évaluation positive, nous nous réunissons aujourd'hui pour valider l'avancement de nos collègues promouvables et ... les baisses de notes.

Conscients de l'importance du regard bienveillant que nous devons à nos élèves, nous souhaiterions que ce principe se généralise. .. et qu'à tous les niveaux de l'Education Nationale, on accorde aussi du respect aux enseignants. Ce respect, il faut bien le reconnaître aujourd'hui fait défaut. Quotidiennement, nous sommes interpellés dans nos organisations respectives par des collègues qui sont mis à mal dans leur activité professionnelle.

Les attaques sont nombreuses, et bien sûr, de nature différente :

- Parfois, ce sont des agressions verbales ou physiques de la part de parents et mais aussi d'élèves (près d'une douzaine d'écoles déjà signalées par des fiches d'incidents détaillées et récurrentes depuis la rentrée). Les conditions de vie des familles sont telles dans certains secteurs, que l'école sert de déversoir à la colère de la société. Comment s'exerce alors le regard bienveillant de la hiérarchie ou de l'employeur, en l'absence de toute réunion du CHSCT? Et bien, le plus souvent, en rappelant les enseignants à l'ordre, ou aux textes, ou en programmant des inspections ! Est-ce là tout le soutien qui peut être apporté à tel ou tel directeur qui vient de se faire brutaliser ? Est-il normal de partir le matin travailler la peur au ventre, de voir son véhicule dégradé, de finir sa journée aux urgences d'un hôpital ou sur le divan d'un psychiatre sans que l'employeur ne se soucie d'un lien entre ces situations et le vécu des écoles ?

- Mais parfois, c'est la hiérarchie elle-même qui maltraite les enseignants. Certes, nous faisons allusion à un nombre réduit de supérieurs et heureusement, nous savons la majorité des IEN consciente de la grande qualité du travail accompli au service des élèves. Ces IEN, nous les retrouvons à nos côtés pour répondre à des propos ou des écrits vindicatifs, et pour résoudre des difficultés liées à l'environnement de l'école. Il nous faut pourtant dénoncer ici quelques personnalités dont nous n'avons de cesse de faire remonter les agissements, pour le moins difficiles à expliquer :

- Pourquoi par exemple, inspecter des enseignants qui l'ont été l'année précédente au prétexte qu'ils peuvent quitter une circo, suite au projet de redécoupage ?
- Ou inspecter d'autres sur tous les morceaux qui composent leur poste, et à des rythmes plus qu'aléatoires, multipliant d'autant la pression exercée?

- Dans quel but contraindre à un pré-entretien intrusif (et donc déstabilisant ...) les collègues qui souhaitent intégrer la L.A. des directeurs et vont devoir s'entretenir par la suite avec la commission ad hoc ?
- Quel l'intérêt y a-t-il à réduire à un conflit de personnes, le malaise de toute une équipe en attente de soutien et de pistes de réflexion ?
- Doit-on accepter d'être stigmatisé parce que malade, on a osé demander un arrêt maladie à son médecin, impactant ainsi un système de remplacement plus que fragile ?
- Peut-on docilement être infantilisé par un IEN qui vous hurle des paroles rabaissantes ? Et comment ne pas être perturbé quand on vous manifeste de la défiance au point de vous faire dépêcher une inspection administrative ?

Bienveillance, disions-nous. ...

Jusqu'où laissera-t-on les conditions d'exercice se dégrader ? Les équipes souffrent depuis des années, n'en déplaise à ceux qui qualifient la souffrance au travail de mal "à la mode". Mais depuis la dernière rentrée, la mise en place de la réforme des rythmes s'est rajoutée aux difficultés d'affectation et aux diverses économies faites sur le dos des personnels. Aujourd'hui, nos collègues auxquels on a tant demandé, en termes d'adaptabilité et parfois de sacrifices sur leur vie familiale, sont à bout. Même les équipes les plus solides nous le manifestent ! Comment seront-elles entendues ?

Comment tous ces efforts seront-ils appréciés lors des inspections ?

Monsieur le Directeur Académique, vous nous avez promis un groupe de travail sur ce thème. La situation, que nous jugeons extrêmement préoccupante, ne se satisfera pas d'une rencontre au mois de mai prochain. Outre l'aspect protocolaire qui permettra un cadrage des procédures et une harmonisation pour toutes les circonscriptions du département, il faudra que ce groupe de travail prenne en compte ce qui se joue lors d'une inspection. Ce moment doit être un temps privilégié d'échanges pédagogiques, un temps formateur et servir de ressource. Il doit également prendre en compte l'aspect humain et les enjeux de carrière de la personne inspectée. A ce titre, nous vous demandons d'ores et déjà que l'AGS soit notifiée au jour de l'inspection et non plus au 1er septembre. Nous vous demandons également que cesse toute pression du type inspection/sanction. Nos collègues n'acceptent plus qu'on mette en oeuvre pour eux ce qui serait inacceptable qu'ils appliquent à leurs élèves. L'impact des inspections sur leur santé, mais aussi leur avancement de carrière et leur salaire, est trop important pour qu'on les traite comme on traitait peut-être les mauvais élèves d'il y a 50 ans.

Nous vous remercions pour l'intérêt que vous porterez à ces questions.