

La réunion de ce CHSCT départemental a lieu au moment où la nouvelle évaluation des enseignants, une des mesures liées à la transposition du protocole PPCR dans l'Éducation Nationale (protocole non signé par FO, CGT et Solidaires, représentants plus de 50% des fonctionnaires aux élections professionnelles de décembre 2014), va peut-être être mise en place par le gouvernement. Peut-être car pour le moment tout est resté à l'état de projet.

Cette nouvelle forme d'évaluation a notamment pour objet, selon le Ministère, de mesurer « l'engagement » des enseignants, et de reconnaître leur « valeur professionnelle ». Cela signifie très clairement que c'est le mérite, critère on ne peut plus subjectif, qui sera le facteur d'avancement et de promotion. Cette réforme s'inscrit dans la logique de la Loi El-Kohmri. En effet la décision locale va primer encore davantage sur les droits et statuts nationaux, la négociation individuelle va primer sur les droits collectifs. Il ne s'agirait plus de noter la manière de servir des fonctionnaires d'État sur la base d'obligations définies nationalement, centrées sur l'enseignement, mais de juger « l'engagement » selon le projet local et les réformes. Elle introduit des paramètres inquiétants tels que le travail avec les « partenaires de l'école » c'est-à-dire avec les élus politiques notamment.

C'est la même logique qui est à l'œuvre pour la Réforme du Collège où l'autonomie de l'établissement l'emporte désormais sur les règles nationales. Nous en constatons les effets dramatiques pour les personnels.

Il ne fait aujourd'hui aucun doute que ces mesures contribuent et vont contribuer à la dégradation des conditions de travail de tous les agents. Or, pour la FNEC-FP Force Ouvrière, la meilleure façon de prévenir les risques psychosociaux, c'est de ne pas les provoquer !

L'application du protocole PPCR pour les personnels administratifs se traduit concrètement par une baisse du salaire net. Pour beaucoup, c'est également une baisse d'un ou plusieurs échelons, donc une carrière à reconstituer et la fin des réductions d'ancienneté.

Les exigences du travail sont le résultat d'une organisation du travail définie par l'employeur.

Un exemple : la réforme des rythmes scolaires rejetée largement par les enseignants a des conséquences en matière de gestion du temps de classe et de semaine continue de travail. A cela s'ajoute l'ingérence grandissante des municipalités dans les prérogatives de l'école, ingérence rendue possible par cette réforme et son décret. Tout cela participe aux tensions au travail et place les enseignants dans une situation intenable : multiplication des agressions, surcharge de travail, fatigue accrue, etc. Le Ministère ne veut toujours pas l'entendre. Cette décision de l'employeur est bien génératrice de RPS. Pour FO, ce sont donc bien les causes qu'il faut analyser et non les conséquences.

Et ce sont donc bien les choix ministériels d'imposer ces contre-réformes qui sont en cause. C'est bien la responsabilité du ministère qui est entière en matière de santé et de sécurité des personnels.

Voici un autre sujet prégnant dans l'exercice du métier d'enseignant : l'école inclusive mise en place par la Loi de Refondation. Les enseignants se retrouvent souvent dans une situation où ils doivent prendre en charge des enfants avec des handicaps différents, dans des groupes d'élèves de plus en plus chargés, tout en respectant un programme où chaque année, une tâche nouvelle leur est imposée au gré des réformes et lubies ministérielles.

Avec l'inclusion forcée, les collègues doivent prendre en charge des enfants parfois ingérables, qu'ils ne sont pas en mesure d'aider faute de qualification. Les enseignants ne sont pas plus médecins que psychologues, rééducateurs, infirmiers, assistants sociaux ou éducateurs spécialisés. Ils se retrouvent alors dans l'incapacité de gérer ces élèves à besoins particuliers et de fait, dans une situation culpabilisante et stressante source de RPS.

Nous dénonçons cette inclusion forcée qui ne permet pas à certains élèves en situation de handicap de bénéficier de conditions d'apprentissages adaptées, et auxquelles ils devraient avoir le droit, du fait du manque de structures et de

personnels spécialisés. Combien d'élèves sont aujourd'hui en attente d'une place en établissement spécialisé dans le département ? Combien d'élèves avec notification MDA sans AVS en Mayenne ?

Dans le même temps, nous constatons que de plus en plus de collègues, sont victimes d'incivilités et d'agressions dans l'exercice de leur fonction. L'article 11 du Statut Général des fonctionnaires (loi du 13 juillet 1983) stipule dans son alinéa 3 : « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

Rappelons que tant du point de vue de la réglementation que de la jurisprudence, la protection juridique n'est pas et ne doit pas être subordonnée à un dépôt de plainte du Fonctionnaire.

C'est dans ce cadre juridique que nous demandons au directeur académique de cesser d'indiquer aux collègues de porter plainte. En effet, dans le cas d'une agression ce n'est pas la personne qui est visée mais le fonctionnaire dans l'exercice de ses missions ce qui est assurément bien plus grave.

Dans ces conditions, on ne peut pas subordonner la protection juridique au dépôt de plainte de l'enseignant. D'ailleurs, en matière d'injures et de diffamation, l'article 48.3 de la loi du 29 juillet 1881 prévoit même pour les fonctionnaires que « la poursuite aura lieu, soit sur leur plainte, soit d'office sur la plainte du ministre dont ils relèvent ».

Ce dont un collègue victime a d'abord besoin, c'est du soutien immédiat, plein et entier de sa hiérarchie. Quand un collègue subit une agression, nous demandons au directeur académique de saisir le Procureur de la République et de le faire savoir, pour signifier qu'aucune violence n'est tolérée envers les personnels. Nous demandons au minimum une intervention du directeur académique pour que toute insulte, toute menace fasse l'objet d'un rappel à la loi.

Enfin, notre fédération condamne fermement la disparition du poste d'infirmière scolaire sur le secteur de collège de Renazé ; il est clair que dans le contexte actuel et compte-tenu des difficultés locales (secteur « prévention illettrisme et grande pauvreté »), cela va aggraver encore plus les conditions d'exercice de nos collègues.