



Colloque FSU « reconversion disciplinaire »

lundi 13 octobre 2014

Objectifs

1. État avancement reconversion
2. Réfléchir collectivement sur l'action des syndicats dans ce processus de réforme

Programme :

Déroulé de la journée « reconversions disciplinaires »

Matinée

9h30 : Introduction de Gérard GROSSE de l'institut de recherche de la FSU.

10h- 11h : Regards croisés (Thierry Reygades du SNES, Fabrice Cardon du SNETAP, Sigrid Gérardin du SNUEP)

11H- 11H45 : Débat, témoignages, interventions

11H45-12H 30 : Dominique Cau-Bareille chercheuse au laboratoire Education, Culture et Politique de Lyon 2 "les impensés des reconversions disciplinaires"

Après midi

14h00 – 14h30 : Présentation du travail effectué/en cours dans les syndicats, notamment en CHSCT (Elizabeth Labaye, Marc Versepuech).

14h30 – 16h00 : Échanges avec la salle.

16h00 – 16h30 : Grand témoin : Christine Vidal-Gomel ergonome, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation CREN- université de Nantes.

16h30 -17h : Conclusion syndicale sur les perspectives de travail

Prise de note de David BRUNET-SNES FSU

Il a été pris contact avec la DEGESCO et le cabinet de la sous direction des lycées et personne n'a souhaité participer.

Sigrid Gérardin (SNUEP) :

Problématique de la reconversion en lycée pro : fait partie intégrante de leur parcours. Beaucoup ont commencé leur carrière dans le privé. Quand les IUFM existaient, ils avaient un parcours adapté à l'IUFM, puis un service allégé à 6h. Le choix de beaucoup de collègues montre qu'ils ne sont pas rétifs à la reconversion professionnelle. Depuis 6 ans, virage à cause du manque d'attractivité aux concours PLP 1069 places non pourvues (25% des postes non pourvus) lors de cette session. De plus en plus de contractuels qui

entrent dans le métier sans formation. Ils entrent directement à 18h et une fois le concours obtenu, ils ne bénéficient pas de décharge. Cette année, 2/3 des collègues stagiaires de la voie professionnelle sont à temps plein. Les enseignants du domaine professionnel doivent en permanence être à jour des pratiques professionnelles. Les référentiels évoluent sans cesse. Certains métiers ne recrutent plus au niveau V ou IV. C'est le cas en comptabilité, des collègues ont dû se reconvertir en professeur de vente. La réforme GA qui a eu lieu il y a 10 ans fait qu'il y a des problématiques quand au devenir des collègues. Il existait deux bac pro secrétariat et comptable. Ils n'étaient plus adaptés au marché de l'emploi. Fusion des deux en même temps que la réforme bac pro 3 ans. La réforme s'est fait très vite avec alourdissement du CCF. Avis négatif du CSE. Dans cette filière Gestion Administration, qui ne dit rien pour les familles et les élèves et donc très peu attractive. Interviennent des profs de secrétariat et de comptabilité. Il y a très peu d'heures de compta dans cette formation car les logiciels corrigent les erreurs. Mais quid de la poursuite d'étude, notamment en BTS compta alors qu'il n'y a aucune formation en compta. Du coup, des collègues recrutés pour enseigner la compta se retrouvent à devoir enseigner une autre discipline. « Les disciplines jouent un rôle essentiel pour la construction de la personnalité ». Ceci a engendré une grande souffrance au travail pour les collègues. La Desgesco estime à 10% la souffrance professionnelle au travail.

Cette réforme implique l'utilisation de logiciels très lourds pour lesquels les collègues n'ont pas été formés. On leur a imposé de former les élèves comme les formations professionnelles. Il fallait que les enseignants se pensent comme chef de service et les élèves comme employés. Il fallait que les enseignants mettent en place des scénarios par groupe de 4 avec un acheteur, un comptable. Ces méthodes ont été imposées à tous les enseignants par les inspecteurs. La première session du Bac Pro GA aura lieu cette année. Nouveau concept : on est dans l'auto évaluation des élèves, CCF permanent. En matière pro il y a 55 CCF à valider sur les 3 ans. En Français, 17 compétences à valider en collaboration avec les collègues du pro, sans heures de concertations. Il s'agit de reconversions imposées.

Les disciplines, les pratiques pédagogiques sont remises en cause. Les compétences professionnelles aussi : Ces modifications en profondeur participent de la souffrance des enseignants.

Les objectifs du Bac Pro GA ne seront pas atteints. L'insertion professionnelle sera très compliquée. La poursuite d'étude va être compliquée.

Le SNUEP a alerté le ministère depuis la réforme. Il y a eu 3 groupes de travail. On a juste obtenu l'arrêt de la pression des inspecteurs sur le terrain mais, c'est une victoire pour la liberté pédagogique, rien sur la réflexion sur les modifications de programme .

Les 55 compétences a été ramené à 17. La CPC n'a pas pu se mettre d'accord. Du coup, c'est encore repoussé.

Campagne carte postale pour ce Bac Pro. Il faut un combat syndical fort sur ce bac pour éviter qu'il serve de modèle pour de futures réformes.

Fabrice Cardon du SNETAP :

Comment le SNETAP s'est investi sur la reconversion disciplinaire ? :

Reconversion disciplinaire de PLPA option technique bureautique et comptabilité. A l'occasion de la diminution du nombre de bac pro, les collègues de ces disciplines ont dû être reconvertis. Cela a concerné 60 personnes dont 40 fonctionnaires. Une partie des

enseignants travaillaient dans les CFA et les CFPPA, et donc n'étaient pas reconnus par le ministère et n'ont pas bénéficié du dispositif de reconversion.

La plupart des enseignants ont appris par courriel (en 2009/2010 ou 2010/2011) la disparition de leur discipline, sans passer par la voie hiérarchique, les chefs d'établissements n'étaient pas informés. La reconversion pour les collègues ne se termine que maintenant. Un dispositif a été mis en place par l'inspection pour proposer une reconversion suivant les compétences des collègues. Souvent, après la visite, la reconversion a été faite au profit de l'établissement. L'accompagnement a été parfois correct, notamment de la part des chefs d'établissement, mais souvent inexistant ou au coup par coup. Le dispositif n'a été mis en place qu'à partir de 2011. Manque d'efficacité et de prise en compte du goût des agents. Le SNETAP est donc intervenu au niveau local pour que les collègues puissent bénéficier d'aménagement de temps, et au niveau régional auprès de la chambre d'agriculture, et au niveau national, au niveau des CAP, pour la mobilité des collègues. En 2012/2013, nouvelle action syndicale avec une approche plus globale de la reconversion en lien avec l'identité professionnelle et l'allongement de la vie professionnelle. Nous avons rencontré le chantier travail de l'Institut de recherche de la FSU en mai 2011, congrès national sur la thématique du travail. Réflexion entamée et en 2012/2013, travail avec une universitaire, Dominique Cau-Bareille, ergonome, pour un travail plus large. On essaie aujourd'hui d'être dans une posture plus préventive et le placer dans le dispositif de suite de carrière. En attente sur la posture de la FSU pour une approche fédérale.

Thierry REYGADES (SNES) :

Sur la réforme des STI, il y a eu en même temps d'autres réformes, c'est l'ensemble des séries technologiques qui ont été réformées. Le point de départ a été la réforme de la classe de seconde. Apparaît d'abord des enseignements d'explorations, qui ne servent qu'à montrer aux élèves et ne sont pas porteurs de connaissances et de compétences. S'est posée la question de l'évaluation. Mise en place aussi de l'accompagnement personnalisé sans orientation réelle de ce qu'il faut y faire. Réforme du lycée avec perte de sens et de contenu pour les collègues concernés.

Sur les séries technologiques, on a eu, comme en SMS ou STMG, la perte de sens des enseignements vis à vis d'une future activité professionnelle. En STI, on nous a expliqué qu'on faisait des sciences industrielles mais il ne fallait plus aller jusqu'à la réalisation. Modifications des programmes, n'étant plus en relation avec la réalité industrielle. Apparition d'un enseignement transversal représentant pratiquement la moitié du volume horaire. Ces modifications de programme ont touché les collègues de STI mais aussi les collègues de physique appliquée. Cet enseignement a disparu et a été remplacé par un enseignement de physique chimie, complètement déconnecté de la partie industrielle. Cette réforme a conduit à déménager complètement des ateliers car on ne devait plus aller jusqu'à la production. L'enseignement transversal et la mise bout à bout d'un ensemble de technologies au lieu de chercher le dénominateur commun à tous. Du coup, aucun collègue ne pouvait enseigner complètement cet enseignement. 1h de l'enseignement transversal est en langue étrangère. Le co-enseignement ne s'improvise pas. Du coup, ça ne fonctionne pas à certains endroits mais dans d'autres oui. Modifications administratives, on est passé à 14 spécialités de recrutement à 4. L'administration a imposé à une nouvelle spécialité de recrutement aux collègues parfois très éloignée de sa discipline de recrutement. Modifications aussi au niveau du

mouvement des enseignants : suppression du CAPET de technologie et possibilité pour les enseignants de STI d'enseigner en techno collège. Ça a permis de faire aussi du profilage de poste par les inspections au niveau des BTS.

Les collègues de STI voulaient une réforme depuis 12 ans, il y avait un manque d'attractivité. La réforme a été imposée. C'est la première fois que le MEDEF s'est abstenu au CSE pour le programme de STI2D. Ils n'avaient pas été consultés.

Les collègues se sont rapidement retrouvés seuls face à des programmes dont ils ne comprenaient pas le sens ainsi que les modalités de certifications.

Il existe un mal-être des enseignants STI vis à vis de leurs élèves

Accompagnement des collègues qui était difficile à faire et des propositions de formations qui ne répondaient pas aux attentes des collègues et qui ne donnaient pas les outils permettant d'intervenir devant leurs élèves. Des séances avec des collègues regroupés dans une salle où l'IPR leur demandait de faire une progression en autonomie. Aujourd'hui, les effectifs semblent remontés, différence entre les académies. Vu que c'est bloqué dans les autres séries (lycée pro notamment), la voie techno absorbe une partie de l'augmentation démographique.

Par rapport aux précédentes rentrées, il y a une stabilisation des effectifs.

Les formations ont été diverses d'une académie à l'autre. A l'heure actuelle, il y a très peu de formation faite sur ces questions là. Le site Pairformance est très peu utilisé par les collègues. Les IPR viennent à nouveau pour des inspections sanctions pour faire peser la responsabilité des problèmes de la réforme sur les collègues.

La reconversion a été chronophage et en empiétant très fortement sur la vie personnelle.

Les enseignants commencent à se rendre compte que la réforme ne leur permet pas de mieux former les jeunes, en particulier pour les poursuites d'études. Avant, les collègues savaient que les jeunes pourraient être en sortie de BTS, s'insérer sur le marché du travail. Aujourd'hui, les collègues disent qu'ils ne les préparent plus pour une entrée en BTS. Grosse inquiétude sur le devenir des élèves. Plusieurs types de reconversion :

- Reconversion imposée : ex prof de forge reconvertis en prof d'ingénierie mécanique et donc « vers on ne sait pas quoi »

- Reconversion vers d'autres missions (BTS, classe prépa, chef de travaux...)

On se retrouve aujourd'hui avec l'apparition de nombreux contractuels, sans accompagnement particulier. Du fait de la réforme, du fait de l'absence de formation, du fait de recrutements insuffisants, on manque de profs de STI.

Beaucoup de reconversion en Mathématiques

Aujourd'hui, ce qui est notable, même ceux qui se sont impliqués dans la mise en place de la réforme, prennent de la distance face à celle-ci.

La réforme va montrer rapidement ses limites.

Est-ce que la réforme STI est terminée ? Non

Il faudrait construire un livre noir de l'inspection

Intervention de la salle :

Alain LEURION : la difficulté des collègues vient de la perte de spécialité, on demande à des collègues d'intervenir sur des concepts qu'ils ne maîtrisent pas. Les collègues qui ont demandé à aller en Maths, c'est parce que il y a de la ressource, des bouquins, des collègues qui savent. En STI, on est parti de rien. C'était un boulot de créateur et moi je ne suis pas créateur. La souffrance venait de là.

Différence d'approche entre les collègues. Des collègues se sont appropriés les contenus et maîtrisent complètement ce qu'ils enseignent. Maintenant, ils font payer aux autres ce sacrifice en disant aux autres que maintenant c'était à ceux qui ne s'étaient pas investis de payer. Maintenant que faire. Il y a des nouveaux recrutés qui sont aussi en difficultés. Des jeunes collègues sont en grande difficulté. Alain : « je suis actuellement en survie ». Il faut ouvrir une deuxième carrière.

Quelles revendications sur la reconversion ?

Il faudrait absolument remettre en avant notre revendication d'un retour de la CPA, avec les conditions qui existaient avant sa suppression.

François Kowal :

Reconversion : les collègues partis en techno collège. Certains collègues sont effondrés. En prof documentaliste, ça fonctionne.

Guy : demande de reconversion sur Versailles. Suite à la demande, inspection punitive. Pas de sondage du SNES. Grosse difficulté. Souffrance.

Béatrice Gauthier : PLP éco gestion. Témoin de la souffrance des collègues de GA et de STI. Sentiment que personne n'a compris la réforme. Quel objectif de la réforme GA sinon de dézinguer les collègues ? Les collègues sont mal. Perte d'identité en tant que prof et perte d'identité pour les élèves car ils seront inadaptés à l'emploi, inemployables. C'est la cause de leur souffrance. Les collègues continuent de travailler avec leurs anciens outils et attendent de voir ? Beaucoup de collègues se sont surinvestis. D'autres attendent la prochaine réforme.

Franck FERRAS (SNUEP) : maths sciences et bac pro GA. Il y a perte d'identité professionnelle face aux réformes qui sont déconnectées des raisons qui nous ont amenés à choisir ce métier. Sentiment qu'il y aurait la volonté de faire perdre du sens à notre concours de recrutement. Est-ce qu'on ne va pas vers un grand corps unique qui nous permettrait de pouvoir enseigner dans n'importe quelle formation ? avec une reconversion, on recherche une identité, un ancrage disciplinaire. Il faudrait qu'on fasse que les reconversions nous redonnent une identité professionnelle.

Elisabeth LABAYE : la plupart des inspecteurs ont été formés .

Yves Pasquet de Rennes : des moyens ont été mis en œuvre par le Recteur pour répondre aux problèmes de reconversion. Entrevue avec le Recteur dès que la réforme a été connue. L'académie avait un peu de moyens. Ils ont décidé un moratoire de 3 ans. Pendant cette durée, les collègues qui n'avaient pas de poste à cause de la réforme (50 postes supprimés) restaient dans leur établissement et contribuaient à la mise en place de la réforme. Dans le même temps, campagne de recyclage des collègues (beaucoup d'heures de prévu par profs), mais énorme décalage dans la réalité. Le recyclage a été du vent. L'escroquerie a été de dire aux collègues qu'ils allaient devenir compétents dans une autre discipline. Au bout du compte, bilan en février 2014, nombre de collègues (50%) avaient demandé reconversion dans un autre domaine. Maintenant discours de l'inspection : maintenant vous êtes compétents, vous avez eu un moratoire, vous avez été formés, on ne peut plus entendre que vous n'êtes pas compétents. Le SNES se dit que c'est une escroquerie. Au départ, il y a eu un engagement entre le syndicat et

l'administration. Marché de dupe. Les collègues disent au SNES : qu'est-ce que vous avez défendu ? On se retrouve en porte à faux vis à vis des collègues. En ce qui concerne le CHSCT départemental, la mise en place est un scandale. Quand nous demandons que le problème STI soit mis à l'ordre du jour, la réponse de l'administration est que c'est un problème académique voir national. En fonction du bon vouloir des Recteurs. Le problème de la souffrance au travail n'est pas envisageable en CHSCT dans l'académie.

David Brunet (Collectif technologique national, S3 de Créteil, professeur de STI) : Avec Yves Baunay, nous avons entrepris un travail : trois collègues ayant vécu et mis en œuvre la réforme, ont été longuement interviewés sur leur ressenti. Ils ont exprimé un réel mal-être vis à vis de la réforme, de leurs élèves. Ils croient en leur métier, s'y investissent mais on leur a enlevé ce qu'ils savaient faire : amener leurs élèves en situation de réussite sur le marché du travail. Ils apportaient leur brique, avec leurs compétences. On les a dépossédés. Ils n'ont plus que des briques pleines de sables et à la moindre intempérie, ils savent que tout va s'écrouler.

Ils ont construit des cours, des travaux pratiques, ils ont développé l'entraide, c'est une question de survie... Mais les collectifs ont disparu. Les heures dédoublées, le travail collectif... une impression de perte.

Quelle reconversion ? Une reconversion subie, pour survivre. Alors qu'il faudrait construire des poursuites de carrière choisies. J'ai un exemple de reconverti en math qui s'est vu barré par un inspecteur qui l'a interrogé sur les intégrales.

Le devenir des élèves en BTS les préoccupent beaucoup. Ils les poussent à y aller, mais il faut aujourd'hui organiser du soutien en STI pour les élèves issus de STI2D : on a l'impression de les leurrer.

Syndicalement, qu'est-ce qu'on doit faire ? Pour contrer ces réformes en s'appuyant sur le mal-être des collègues ?

François K : enquête CHSCT dans deux lycées technologiques. Retours négatifs. En BTS , quand les profs actuels vont partir, qui va venir enseigner en BTS ? De plus en plus de contractuels en STI car beaucoup de collègues sont partis.

La Reconversion : Multiple formes. Sortie de l'éducation, changement de discipline, changement de métier au sein de l'éducation. Sur Limoges, 5 collègues ont quitté l'éducation nationale au bout de beaucoup d'années passées (entre 20 et 25 ans). Difficulté face aux élèves. L'environnement devient délétère avec les inspecteurs. Les difficultés sont partout.

Prof de lettre au CHSCT d'Aix Marseille : beaucoup entendu l'année dernière dans les entretiens que nous avons conduit suite au suicide de Pierre Jacques. On retrouve les mêmes points, la souffrance des collègues. Des rumeurs circulent qui diraient qu'on passerait à une seule spécialité ? (donc plus de spécialité). Beaucoup d'incertitudes sur la voie technologique. Avez-vous des infos ?

François Lecoq : une expérience de vécu au travail

Enseignant qui a reçu le courriel du ministère lui disant que sa compétence disparaissait. A ce jour, le responsable hiérarchique académique ne lui a toujours pas fait parvenir ce courrier. Les textes qui ont été invoqué dans le cadre de la reconversion professionnelle n'ont pas été appliqués. Localement ça c'est très mal passé. Moi on m'a demandé de devenir professeur d'économie au lieu de l'informatique. Finalement, je me suis

reconverti en TIM (technologie informatique et multimédia). Le parcours de reprofessionnalisation a fait que les collègues ont été regroupés pour 6 semaines de stage sur Toulouse. On a formé un petit groupe avec une bonne entente. La notion de perte d'identité a été vécue. Pendant trois ans j'ai vécu ça. Mépris complet de tout ce que nous avons fait. J'étais professeur de rien. J'ai été tuteur de jeunes professeurs en TIM. On m'a demandé de me repositionner sur cette compétence. Une procédure qui a manqué de transparence. Localement, dans mon collège, je devenais l'emmerdeur, j'empêchais l'établissement de fonctionner. Tout cela était de ma faute. J'étais le chieur du collège. Dur à accepter. Dès le départ, cette procédure sentait mauvais. Dès la semaine suivante, j'étais devant l'assistante sociale et la médecine de prévention. Si cette situation avait trop duré, je ne serai plus là. Il a fallu que je dise à l'administration que j'étais bon pour passer de l'autre côté, que j'allais mettre fin à mes jours pour que l'administration régionale bouge mais pas au plan local. Il y a des choix politiques dont on n'est pas responsable. Merci à Dominique Cau-Bareille qui a mis le doigt où je devais réagir. Arrêt pendant 5 mois et demi. Cette année j'ai repris et j'ai été affecté à des missions que j'avais demandées. Ça n'a pas été possible pendant deux ans. Maintenant c'est possible. Les petits chefs locaux ne sont pas capables de gérer ce type de problème au niveau local. L'accompagnement des collègues en reconversion doit se faire au niveau ministériel et pas au niveau local car les chefs au niveau local ne sont pas compétents. Des chefs ont commis des erreurs et ils auraient dû être sanctionnés. Au niveau local, difficulté pour être accompagné au niveau psychologique. Pas le droit à la MGEN pour les collègues de l'agriculture.

Collègue en reconversion : on n'a pas tenu compte de la validation des acquis de l'expérience. Ça a été le mépris : pas de préparation pédagogique. Des proviseurs qui changent, pas d'accompagnement. Je me suis formé sur mes deniers. On n'a pas abordé des compétences liées au métier TIM (Technologie de l'informatique et du multimédia). On aurait dû avoir du temps en CIF afin d'être compétent.

Dominique Balducci : la série SMS ne subit pas de manière aussi dramatique les réformes mais il y a des similitudes. Il faut travailler sur la reconversion mais il faut aussi prendre le problème des réformes, et obtenir qu'on revoie les contenus mais aussi les contenus pédagogiques. Depuis 2006, les collègues ont remis en cause les contenus de formation. Les connaissances et les compétences dépassent complètement nos élèves. Nos élèves n'arrivent plus à atteindre les objectifs de formation. Si il y a souffrance des collègues, c'est de là qu'elle vient. Le SNES doit se donner les moyens : ne pas lâcher le morceau sur la voie technologique.

Réponses syndicales :

Thierry R : la réforme est-elle terminée ? Non. Au départ il n'y avait qu'une seule spécialité envisagée. On en a obtenu quatre. la réforme va rapidement montrer ses limites. Le ministère va vouloir revenir en arrière. Mais ça va être compliqué compte tenu de l'état de démobilitation des collègues suite à la réforme. Le syndicat est un peu seul. Les inspecteurs devraient être là car ils ont aussi été mis dans la difficulté avec la réforme. Mais ils ont choisi d'appliquer ce que raconte l'inspection générale.

SNETAP : c'est bien la question des reconversions imposées qui nous amène ici. L'administration doit gérer. Il ne faut pas accepter les réformes imposées et continuer à

combattre pour qu'on participe à leur élaboration. Le CHSCT ministériel s'est auto saisi de cette question en date de février 2014.

SNUEP : bac pro GA : 4000 collègues concernés. Lutte importante. On mène les deux de front. L'inspection, ils ne sont pas compétents mais il ne faut pas les dédouaner. Ce qu'ils font est inacceptable.

Dominique Cau-Bareille : Universitaire ergonomiste au laboratoire Culture & politique
Dans ce que nous avons mis en place, c'est une recherche action visant à comprendre les enjeux de ces réformes, ce qu'elles ont généré sur le terrain et ce que nous pouvons faire.
Ergonomie : comprendre le travail pour le transformer (posture ergonomique) et améliorer collectivement les conditions de travail (impacts sur la santé). Aujourd'hui j'ai rencontré 20 collègues concernés sur les 69 au niveau national. Il n'y a pas de collectif de travail sur le terrain lié à cette discipline. Les collègues sont isolés. La demande initiale était d'étudier l'impact de la reconversion sur la santé des collègues, à partir de l'analyse de l'activité des collègues en reconversion. Labo : comment on dure dans le métier d'enseignant quand on vit des réformes aussi fortes. En quoi ça impacte la santé ? En quoi ça impacte de reconstruire des compétences, quand on doit se positionner.

1) Information

C'est par mail que les enseignants ont reçu l'information. Certains étaient chez eux, d'autres étaient dans leur établissement. Certains enseignants ont quitté leur salle de cours sur le champs. Lors d'un appel d'un collègue aux inspecteurs, réponse « votre corps n'existe plus. Votre corps n'existe plus. « Il faut vous réincarner en autre chose. » Cette personne qui a quarante ans d'expérience, on lui dit qu'on la raye de la carte. Quels risques psychosociaux ? Dans le bureau, en 5 minutes, Mme X n'existe plus. Elle était la plus ancienne et d'un seul coup, elle n'existe plus. On leur a supprimé leurs compétences alors qu'ils utilisent encore leurs compétences initiales. Pour leur avenir, les collègues estiment que leur compétences sont encore utiles aux élèves. Il y a deux collègues qui n'ont pas reçu le mail du ministère.

2) Formation

Dans la lettre, le ministère s'était engagé à faire un bilan de compétence. Ça n'a pas été le cas pour tout le monde. Normalement les enseignants pouvaient choisir leur discipline de reconversion. Souvent, les collègues ont dû batailler pour décocher la case ESF (économie sociale et familiale) car ils ne voulaient pas faire cet enseignement. En principe les collègues en reconversion ont droit à une formation. Mais quelle formation ? Certaines filières ont bénéficié de formations et d'autres non. Ça dépendait beaucoup de l'inspecteur. Ces collègues se sont retrouvés avec des enseignants dont aucun n'était prof d'ESF. Ils devaient enseigner la biologie, la cuisine... D'où la colère des enseignants face aux formateurs ! Des collègues ont eu un soutien local ce qui leur a aussi permis de ne pas craquer et d'avoir comme ressources quelqu'un du domaine et de la discipline. Les problèmes d'âge n'ont pas été pris en compte. Or c'étaient des seniors en majorité. On n'apprend pas de la même façon quand on a plus de 50 ans. Il y a des compétences acquises, d'autres à acquérir. Il y a des décalages.
Des choses intéressantes dans les négociations entre collègues : les nouveaux demandaient aux anciens d'assurer les TP. Mais ces dispositifs (régulations au sens de l'ergonomie) étaient très fragiles.

J'ai constaté que moins il y a de distance entre l'activité initiale et la discipline de reconversion, plus ça se passe bien. J'ai constaté que derrière le terme enseignant TCB il y avait des réalités diverses. Il y a eu des délais très courts entre la formation et la validation des compétences.

3) Ressources et obstacles

Déception par rapport au non accompagnement, par rapport au type de formation. Certains ont trouvé de l'aide auprès des chefs d'établissement, des postes sur mesure. Sans cela ils auraient craqué. Aussi, auprès des collègues de la même discipline qui ont joué un rôle de tuteurs informels en HS. Tout dépend des marges de manœuvre qui existent au niveau des établissements. D'autres collègues se sont vus montrer la porte de sortie par des chefs d'établissement. C'est d'une grande violence. On ne peut pas laisser faire. C'est l'endurance de ces enseignants qui a été mis à mal. On a surtout fait en sorte qu'ils quittent leur métier plutôt que de les accompagner dans leur reconversion. Les inspecteurs ne mesurent pas l'ampleur d'une reconversion.

Est-ce que depuis la mise en place de la réforme, quels problèmes de santé au niveau des collègues ?

Abcès dentaires, malaises vagues, troubles du sommeil, irascibilité, fibrome, problèmes dermatologiques, douleurs musculaires, hypertension, ...

La réforme a fragilisé les personnes.

Les problèmes sont exacerbés chez les plus de 50 ans.

Les enseignants ont enduré la réforme dans leur corps.

Comme force de transmission, le syndicat doit réfléchir à tout cela et trouver dans le travail des collègues des sources de propositions.

Une autre façon de penser une réforme : la co-construction

Il faut un suivi de la réforme au niveau de la médecine du travail pour la cohorte des enseignants concernés. Mais on intervient après coup (prévention tertiaire). On est pas dans la prévention primaire qui est plus efficace.

Les inspecteurs n'ont pas pris en compte les difficultés d'une reconversion.

Elisabeth LABAYE : le CHSCTM n'existait pas encore à l'époque de la mise en œuvre de la réforme STI2D. Le SNES n'avait pas pris la mesure des difficultés dans lesquelles les collègues allaient se retrouver. On s'opposait à la réforme sans regarder le travail, sans imaginer comment allait se poser la question du travail au départ. On a sous-estimé la dévastation de ce qu'elle allait provoquer chez les collègues. Je veux saluer le travail fait par Yves Baunay et Marie-Hélène Motard. Ça a fait monter l'attention. Un certain nombre de syndicalistes ont pu voir ce qui se passait au delà de la contestation de la réforme. La première année, il y avait un refus de parler de la réforme STI2D en CHSCTM. Il n'y a pas eu un seul CHSCTM dans lequel on a parlé de la question des STI. Malgré cela, on nous a renvoyé pendant des mois, oui il y a sans aucun doute des souffrances, mais vous en faites beaucoup trop. Ça ne concerne que quelques uns (discours de l'IG relayé par le ministère) (« le stock »), en dehors des irréductibles, ces gens ne veulent pas s'adapter. On avait présenté un avis en CHSCT. Réponse du ministère : oui il y a des problèmes, il faut accélérer la formation. État des lieux mal renseigné par certaines académies et en présentiel, quasiment rien. Une formation qui n'en était pas une. Les Recteurs ont été relancés pour redonner de la formation. En lien avec le secteur, la question des TZR a été posée. A été évoqué aussi des allègements de service ou la possibilité de travail à deux sur un poste. Bon accueil du ministère mais heurté à un problème de mise en œuvre. Et

puis il y a eu le choc du suicide de Pierre Jacques qui a eu lieu, hélas. Cela nous a atteint en tant que personnes et syndicalistes. Il a dit : le syndicat n'a rien pu faire pour moi. Le syndicat a essayé de faire au mieux de ce qu'il peut et le syndicat n'a pas pu ou su aider le collègue. Le ministère a été violemment percuté, il était dans la position de celui qui ne voulait pas entendre la parole des personnels. Pour tous les militants du SNES et de la FSU, c'était une question importante qui était posée. On a demandé un CHSCTM extraordinaire, en complémentarité du CHSCTA de Marseille. Dans tous les départements, les académies, tout le monde a considéré cette question comme une question qui concernait toute l'organisation. Tout le monde a ressenti profondément la nécessité d'agir. Il y a eu des déclarations partout. Les réactions de l'administration ont été diverses. Sur Nancy, il y eu une enquête de faite. Dans d'autres endroits, le DASEN a dit que cette question ne concernait pas le CHSCT D. Pour nous, il n'y avait pas de parole illégitime en CHSCT

Ça a débouché sur des pratiques nouvelles au niveau du ministère car jusqu'alors la DGESCO et la DRH du ministère étaient séparées, ne communiquaient pas. Parce que ce collègue a mis en cause clairement la réforme. La DGESCO s'est sentie impliquée. Lors du CHSCTM extraordinaire, il y avait l'IG et la DGESCO en plus de la DGRH. Ils ont reconnu après qu'ils commençaient à travailler ensemble. En parallèle, ça nous a mis aussi dans un travail plus commun, plus relié entre les instances CT et CHSCT. La question du travail était plurielle. Il fallait attraper tous les bouts.

Dans la suite, le ministère a réuni les Recteurs (pt de vue DGRH) et ça a débouché sur une circulaire de la DGRH vers les Recteurs sur la médecine de prévention, de répondre aux sollicitations des collègues. L'administration a souhaité que les collègues soient volontaires alors que le SNES avait demandé une visite médicale obligatoire afin de prévenir les risques pour les collègues. Ils ont également développé à de meilleures formations, et surtout en présentiel. Il s'agissait de recommandations aux Recteurs. L'IG a été incitée à travailler plus avec les collègues que contre les collègues. Sur le terrain, les choses n'ont pas beaucoup bougé. Le SNES a porté l'idée qu'il fallait un groupe de travail sur la réforme elle-même en lien sur les risques pour la santé. Mise en évidence aussi des difficultés concernant l'évaluation du bac.

On a obtenu une enquête face au scepticisme face aux réalités de la souffrance des collègues et des conditions de travail, on a souhaité qu'il y ait des choses écrites. A la FSU, on a souhaité une enquête nationale. On a été les seuls à porter cette demande d'enquête. On a eu l'appui du ministère pour cette proposition. Travail commun DEP, DGESCO, DGRH et CHSCT. Quelques uns ont testé cette enquête. Taux de réponse de plus de 50% sur 3000 questionnaires envoyés. Plus de 70 questions.

Ensuite analyse des réponses au questionnaire.

Maintenant, à partir de tous ces matériaux, comment on se tourne vers l'avenir, sachant qu'on a marqué des points vis à vis du ministère, pour l'avenir. Ils sont maintenant obligés d'en tenir compte. Le ministère est intervenu pour dire qu'il fallait intervenir en prévention sur le Bac Pro GA.

Pour les réformes futures, on aura des armes. On doit être consulté dès qu'il y a réforme. Il faut faire admettre la réalité de cette consultation. Quel travail syndical cela implique pour nous ?

Notre problème est qu'on a agit dans l'urgence. On était plus dans la prévention mais dans la réparation. On a obtenu par les accords au niveau de la FP sur les risques psycho sociaux, on a marqué que l'on doit être consulté dès qu'une réforme modifie le temps de travail ou les conditions de travail. Mais que fait-on dans ce cadre ?

Il a maintenant un conseil emploi formation. Il est présidé par Pierre Feradchi. Il faudra travailler pour avoir des formations suffisamment en amont des réformes.

Sur le terme reconversion disciplinaire, on était plus dans l'idée que nos métiers évoluent, se transforment mais pas forcément dans un basculement qui est une véritable reconversion. Il y a l'évolution de notre métier dans nos disciplines. L'école numérique va nous impacter forcément. Les reconversions choisies existent. Quid de la seconde carrière ? S'il n'y a pas de poste, où va-t-on ?

Sur cette question, on voit que les choses se croisent. L'activité du syndicat est multiple, en CHSCT, en CT, sur le terrain. C'est d'imposer la légitimité de la parole des personnels. L'enseignant est un professionnel et il a légitimité à s'exprimer sur son métier. Sa parole ne doit pas être dévalorisée devant celle de l'IG ou du ministère.

Le CHSCT n'est pas la panacée. Il fait juste des préconisations. Il n'est rien sans les personnels. C'est parce qu'on est lié aux personnels qu'on peut agir, qu'on peut construire des choses, apporter des solutions.

La FSU est là pour porter la parole des personnels contrairement aux autres orgas. Le CHSCT illustre la capacité du syndicalisme à porter des revendications construites avec les collègues sur le terrain. Notre capacité à transformer des choses, même modestes en partant du travail des collègues.

Thierry R : la DGESCO souhaite avancer sur la question de la réforme du lycée mais le ministère a l'air de freiner. Sur l'évaluation du Bac STI2D, cela a évolué car il y avait tellement de problèmes, cela conduisait au mal être des enseignants et l'évaluation avait été tellement sabotée tant pour le transversal et pour le projet, qu'elle était fragile au niveau réglementaire. Il n'y avait pas de note sur les copies. En cas de contestation devant la justice, ils auraient eu des difficultés. Inquiétude car le matériel est extrêmement riche mais comment fait-on évoluer les contenus, la finalité des enseignements, la dénomination des spécialités ? Effectivement le CHSCT est très intéressant mais c'est un des outils et il faut trouver d'autres outils pour faire évoluer les choses avec les collègues.

Le ministère n'arrive pas à accepter la conjonction des différents acteurs autour de solutions à adopter.

René D : la réforme a foiré car on n'a pas essayé de partager les objectifs de la réforme avec la profession. Le bien-fondé n'a jamais été partagé avec la profession.

Alain L (Bordeaux): la plate-forme Pairformance est une calamité. Les collègues essaient de trouver des ressources sur le net. La mise à disposition des ressources est disparate dans les académies. Il faudrait une base de donnée pour les cours TD TP. Quelles sont les demandes du SNES : les échanges entre collègues, c'est leur première ressource. Il faudrait des ressources partout où les collègues pourraient penser. Projet au niveau national qui tienne plus la route que Pairformance. On a des collègues à qui on refuse la reconversion car il manque des collègues en STI2D. ça va être des collègues en grande difficulté.

François K (Rouen): le ministère devait renvoyer aux collègues qui avaient participé à l'enquête les résultats de l'enquête ça n'est pas le cas. Quid de l'enquête sur Nancy ?

Caroline (Aix Marseille) : on avait voté une visite dans le grand lycée technique de l'académie quand Pierre J s'est suicidé. Tout le 1^{er} trimestre a été consacré à l'enquête

suicide, puis à l'enquête STI. Il se trouve que par ailleurs, on s'était beaucoup impliqué dans le travail enseignant. Immédiatement, au moment du suicide de Pierre J, dès le premier CHSCT, on a demandé une intervention de chercheurs sur le travail auprès des collègues du lycée. En avançant sur l'enquête, on a pu convaincre l'administration. L'ESPE venait de recruter un chercheur formé par Yves Clot. On a pris contact avec lui et le Rectorat aussi. Chacun a travaillé de son côté pour définir quelque chose au plus près des besoins des collègues. On aurait un chercheur à mi temps, au côté d'un tout petit nombre de collègue de STI (2 ou 3 collègues). On pèse pour qu'il y ait le pendant dans le plus gros lycée technologique de Marseille. Ce qui pourrait sortir de ce travail, ça serait d'apporter des pansements à la souffrance des collègues, pas seulement d'apporter de la prévention au suicide pour les collègues de l'établissement. Il faut nourrir les travaux du CHSCT et déboucher sur la prévention pour tous les collègues de STI, niveau académique et national et de façon plus générale de la prévention face aux réformes. L'objectif est de proposer une vraie politique de prévention pour les collègues au niveau académique ou national. La MGEN est prête à être partenaire. On est dans la phase de contractualisation entre le Rectorat et le chercheur. Le Rectorat a fait venir Yves Clot en fin d'année. Il est venu faire une conférence devant tout l'encadrement intermédiaire du rectorat. Mais on a l'impression de patiner, mais on espère beaucoup de ce travail s'il se met en place. Pour nous il est devenu évident que c'est un dossier qui va continuer à vivre.

Séverine (secrétaire CHSCT Aix Marseille) : ce qui a convaincu le Rectorat de ne pas refermer le dossier, c'est la visite de l'autre gros lycée (Jean Périn). L'équipe a joué le jeu de la réforme et se retrouvait dans le même état psychologique que les collègues du lycée Artaud qui étaient réfractaires à la réforme. Ils ont vu la souffrance au travail de collègues dans l'exercice de leur travail. Les collègues ont construit un travail collectif dès le début de la réforme. Un nombre d'heures conséquent a été mis pour accompagner les collègues (dédoublement, travail en binôme). Pour les collègues, cela a été le moyen de tenir, de gagner du temps en mutualisant les connaissances, les préparations de TP. Mais le travail collectif peut être aussi source de tensions. Ce travail les a enrichi. Aujourd'hui, ils disent qu'ils ont un peu plus d'avance. La charge de travail commence à diminuer un petit peu. Cela n'aurait pas été possible sans l'implication du chef d'établissement et du chef de travaux. Dans nos préconisations, on a suivi l'avis des collègues, notamment très critiques vis à vis de Pairformance. Pour la plupart des préconisations, la réponse de l'administration a été soit « cela existe déjà » soit renvoyait à l'échelon local académique ? ou national. Le fait de retourner dans le lycée Périn avec l'administration pour faire le compte rendu de visite CHSCT A dans le lycée a obligé l'administration à faire face à ses responsabilités devant les collègues. Pour le SNES, il s'agit de coller le plus possible à la parole des collègues. Dans nos préconisations, il y a celle d'un site dédié pour les collègues de STI. Les sujets du transversal et les grilles d'évaluation sont encore trop compliquées.

Collègue du SNUEP : souvent les objectifs ne sont pas partagés car non avouables. Souvent les réformes visaient à diminuer les moyens en élevant les niveaux de qualifications. La rénovation est l'arbre qui cache la forêt. On a vu dans l'enquête la perte de l'estime de soi. La formation des enseignants a été sacrifiée aussi. A tous les niveaux, l'objectif a été de supprimer des postes.

Prof de SII à l'île de la Réunion : l'inspection était plutôt discrète. Maintenant, elle ressort, en disant que les collègues doivent être prêts. Inspection sanction à la pelle et

des baisses de notes. 1^{ère} année où on impose à des profs de SII à aller en techno collège. Les collègues ont été mis en demeure d'accepter les postes.

Elisabeth LABAYE : dans les années à venir, il y a deux choses différentes. Pour la réforme des STI, on est parti avec une situation différente. On est dans une stratégie pour accompagner et moins en prévention. Les textes qu'on a aujourd'hui nous aideront à être moins démuni face à une nouvelle réforme. Comment le SNES peut intervenir sur la question de la technologie collège ?

Thierry R : On se retrouve avec des disciplines en difficulté au niveau de leur définition, de leur recrutement et des contenus de formation vers les jeunes. Il faudra arriver à imposer « qu'est-ce qu'une discipline technologique ? ». Qu'est-ce que serait un enseignement technologique pour tous au collège ? Pas sûr que ça serait une discipline industrielle. Tous les profs de technologie de lycée devraient intervenir au lycée car ils ne sont pas formés pour intervenir au collège pour un enseignement de technologie dans le cadre de la culture commune. Comment fait-on pour continuer à travailler sur une vraie diversification des voies ?

Il y a des domaines qui ont été à peu près préservés. La filière des arts appliqués a gardé son propre bac, ils ont conservé un enseignement d'exploration spécifique, des heures de projets beaucoup plus importantes qu'en STI2D. Ils ont rénové cette formation, avec une légère diminution horaire mais en gardant un lien fort avec les secteurs d'activités des arts appliqués. Ça a été fait comme ça car cela concernait peu de jeunes et il y avait des pressions extérieures pour maintenir ces formations. Donc, quand on veut, on peut faire des formations de qualité. On sait le faire.

Christine Vidal-Gomel ergonome : je suis syndiquée au SNESUP et secrétaire adjointe du CHSCT de mon université. Ergonome en formation professionnelle. Coût d'une formation de moindre qualité mais se pose aussi la question du coût de la santé au travail. Nous sommes dans une société qui ne parle jamais du travail et de son contenu. On ne parle pas comment le travail contribue à construire notre santé. Il y a souffrance, les dégâts sur la santé, mais il faut aussi voir ce qui se joue de positif dans le travail : la santé, le bien-être... . Le travail, c'est aussi le développement des compétences et le bonheur au travail, et donc du bien-être. Question difficile à saisir. Pendant longtemps on n'a eu que des CHS avec seulement des questions liées à l'hygiène. Au SNESUP aussi nous avons aussi été concernés par des réformes. Les réformes bouleversent les conditions de travail, dans le supérieur aussi. Ça bascule aussi l'activité syndicale. Il ne faut pas s'opposer aux réformes. Il y a aussi la prévention. Maintenant, on est en face de collègues qui sont en souffrance. Ça fait quoi syndicalement ? Les CHSCT peuvent se faire accompagner par des chercheurs. Il y a un ressort à utiliser, on a le droit de se faire accompagner pour comprendre les effets négatifs pour trouver des ressources pour faire face au niveau local. On voit bien que les ressorts et les obstacles sont différents suivant les situations locales. Il faut faire un travail d'analyse de ce qui se passe au plan local pour trouver des solutions. Quand on bouscule avec une telle réforme, la réponse n'est pas forcément la question de la formation mais aussi de repenser le travail. Tout cela est situé, localisé : les obstacles, les ressources, les solutions... Sur quoi on peut agir. Il faut un travail collectif d'analyse de ce qui se joue dans le travail au plus microscopique. Dans la suite de l'enquête STI, il faut trouver sur place les moyens. Il faut remettre Le travail est au cœur des débats syndicaux pour agir.

Il faut agir pour le transformer mais les leviers d'action ne sont pas toujours là. Il faut changer les conditions.

Il m'a semblé aussi que revenait beaucoup le comportement des inspecteurs. Ils sont peut-être aussi démunis face à ces réformes. Ils doivent former des gens et ils ne savent pas faire. Quand on regarde les risques psycho sociaux, les cadres sont pris dans un étau entre ce qui se passe, les difficultés sur le terrain et les injonctions de la hiérarchie. Et pas les moyens de répondre.

Je suis étonnée par les relations syndicales avec ces personnels (d'inspection).

Il faut arriver à faire vivre les CHSCT. Il y a eu une analyse des CHSCT par la DARES. Deux écueils, la pénibilité au travail et les conditions de travail, sur lesquels les CHSCT ont du mal à travailler.

Sur la question de l'identité professionnelle, cela est déstructurant pour la santé des personnels.

Quand on s'adresse à nos instances il faut trouver des ressources dans d'autres concepts que dans celui de la mise en cause de l'identité professionnelle.

Y Baunay : relève deux phrases-clés dans les propos de Christine :

- « Nous sommes dans une société qui ne parle jamais du travail et de son contenu » : un constat que je partage mais qui ne va pas de soi.

- « Il faut mettre le travail au cœur du débat (syndical) pour agir à le transformer », une proposition de posture syndicale à changer à laquelle je souscris mais qui se heurte à beaucoup d'obstacles au sein même du mouvement syndical.

Pour moi, c'est un double défi auquel les forces syndicales et les syndicalistes sont affrontés.

Mais le travail en visibilité dans le débat social, syndical et politique est au cœur du travail à faire pour explorer en profondeur le travail et ses enjeux. Cet enjeu est l'objet de débats au sein des organisations syndicales, mais il est escamoté et contourné pour l'essentiel à cause des exigences de rigueur, de complexité, d'engagement que cela implique du côté des syndicalistes. Et quand à tirer toutes les conséquences du point de vue syndical de cette exploration en profondeur du travail, nous sommes loin du compte. Partir de cette mise en visibilité du travail comme activité humaine, dans toutes ses dimensions (santé, organisation du travail, management, capacité d'agir des protagonistes, épanouissement personnel et collectif, relations hiérarchiques, impact des réformes...). Cela débouche inmanquablement sur une mise en question du travail syndical lui-même, sur un processus incontournable de « renormalisation » de l'activité syndicale. C'est encore un autre débat dont on commence à mesurer à la fois les enjeux, les promesses, mais aussi les difficultés : un travail empêché dans une large mesure ? (cf. la thèse de Cécile Briec sur le travail)

Il a enquêté auprès de 50 collègues de STI. Les questions autour du travail sont importantes. Des forces n'ont pas intérêt à ce que le travail soit mis en visibilité. Dans le travail, il y a des réserves d'alternatives. Les collègues de STI disaient comment ils souhaitaient travailler et comment la réforme les empêchait de travailler, selon leurs propres normes et valeurs d'un travail bien fait. Est-ce que le mouvement syndical est prêt à mettre le travail au centre de ses préoccupations ?

Comment on oblige à mettre en visibilité le travail ? Comment on s'interroge sur notre propre posture pour mettre en évidence le travail au niveau de notre activité syndicale ?

Anne FERAY : quelle formation l'institution peut mettre en place ? Est-ce qu'on ne devrait pas organiser nous même des formations, des séminaires pour se former entre collègues ?

Christine Vidal-Gomel : il y a des enseignants mais de moins en moins qui viennent se former dans les Master. Mais la formation continue au niveau de l'éducation nationale n'a pas de budget, du coup les enseignants doivent payer 2000€ sur fond propre.

François K : Conférence pour tous les cadres sur les RPS. Les membres des CHSCT étaient invités. Il y a eu un inspecteur de présent. Cette conférence était organisée par le Rectorat.

Thierry R. : pas de synthèse mais 2 points à dégager :

- Journée réalisée à travers des regards croisés entre trois syndicats. Il faudrait arriver à avoir des revendications communes.
- C'est une étape dans ce que fait notre syndicat autour de la question du travail. Je suis persuadé qu'il faut travailler avec les confédérations de la métallurgie sur ces questions là. Pour arriver à construire un schéma cohérent de ce que devrait être la formation des jeunes. C'est sur cette base qu'on arrivera à avoir un métier qui fasse sens auprès des collègues. Cette question du travail est à analyser en tant qu'objet mais aussi dans un cadre plus large. On essaie de le faire dans le cadre du travail en CPC.