

VISITE DE L'ÉCOLE DE LA JORDANNE À AURILLAC

Jeudi 23 novembre 2017

Composition de la délégation :

- M. Frédéric Didier, secrétaire général de la DASEN du Cantal
- M. Jean-Claude Frigière, conseiller départemental de prévention
- M. Michel Marche, secrétaire du CHSCTD
- Mme Sandrine Dumas, représentante des personnels UNSA Éducation
- M. Guillaume Guilbert, représentant des personnels FSU
- M. Franck Lacrampe, représentant des personnels CGT Éduc'action

Personnes auditionnées :

- Mme Vivenot, IEN Aurillac II
- Mme Laparrat-Rigal, directrice de l'école
- Les enseignants de l'école

On peut constater en préambule l'unanimité de tous les agents qui ont été auditionnés. Les agents forment un collectif de travail très soudé qui parle d'une seule voix, l'IEN ne faisant pas exception à cet égard, au point que l'équipe des enseignants dont l'audition était programmée dans un troisième temps a demandé à ce que Mme Vivenot et Mme Laparrat-Rigal soient auditionnées avec elle. Il y avait là une volonté d'afficher une unité réelle, qui d'une part n'est pas si fréquente et d'autre part, doit interroger le CHSCTD quant à ses conditions. En effet, la solidité d'un collectif de travail dans une situation objectivement difficile, comme nous avons pu le constater, est un phénomène à analyser afin d'en tirer une leçon pour des situations de travail que le CHSCTD sera amené à rencontrer et où il pourra être conduit à remarquer des phénomènes de division dans les équipes enseignantes. A cet égard l'équipe enseignante de l'école de la Jordanne et l'IEN de la circonscription constituent donc une sorte de modèle à partir duquel formaliser des méthodes de travail capables de générer du collectif. C'est un imprévu de la visite du CHSCTD qui légitime, s'il le fallait, cette pratique de la visite des lieux de travail par le CHSCTD. L'objet de la visite d'une délégation du CHSCTD était d'"Evaluer l'incidence, sur les conditions de travail des enseignants, de l'arrivée en nombre de nouveaux élèves à la suite de la restructuration du tissu scolaire à la rentrée 2016".

Les entretiens successifs n'ont pas permis d'établir de lien direct avec la réorganisation du tissu scolaire du quartier. Nous avons néanmoins rencontré une équipe confrontée à de multiples problèmes qui affectent de manière évidente leurs conditions de travail.

Audition de Mme Vivenot

Mme Vivenot, IEN en poste depuis septembre 2015, a décrit l'équipe comme « solide, solidaire, compétente, dynamique, disponible et humaine. » et présenté l'état des lieux d'une école située dans un environnement fragilisé par l'absence de mixité sociale.

La situation de l'école est problématique depuis 2010 : plusieurs alertes ont émané de l'équipe pour des incidents allant jusqu'à l'agression physique d'un enseignant en 2010-2011 et le dépôt d'une plainte par celui-ci.

À la rentrée 2017-2018, l'école compte 7 classes avec des effectifs conséquents (170 élèves) et plusieurs classes à double-niveaux. Il y a aussi un poste « plus de maître que de classes » (PDMQDC).

Le RASED dont dépend l'école est incomplet : pas de psychologue scolaire ni de maître G et le maître E n'est pas à temps complet sur l'école.

Elle accueille aussi deux dispositifs particuliers : une ULIS école et une UPE2A.

Les salles de classe sont relativement petites.

Audition de Mme Laparrat-Rigal

Mme Laparrat-Rigal est directrice de l'école depuis la rentrée. Elle bénéficie d'une décharge d'un 1/3 de temps qui ne lui semble pas suffisante pour remplir ses missions d'enseignante et de directrice. Elle évalue son temps de travail quotidien à 8-9 heures sans compter les week-ends durant lesquels il lui arrive de travailler 6 à 7 heures.

Les relations avec les familles et les partenaires des différents dispositifs implantés dans l'école sont chronophages et sources de stress. Elle travaille dans l'urgence et éprouve des difficultés à anticiper des situations compliquées.

Elle nous indique par ailleurs que ses collègues et elle-même ont déjà consacré plus de 19 heures, sur les 24 dédiées, à des réunions d'équipes et des rendez-vous avec les parents. D'une manière générale, elle nous dit ne pas être tout à fait satisfaite de son travail.

Audition commune de l'équipe enseignante, de la directrice et de l'IEN

Les difficultés suivantes ressortent de cette audition collégiale :

1. La difficulté principale que rencontre l'équipe concerne le profil sociologique des usagers de l'école. Conformément à la corrélation qui existe entre niveau social et niveau scolaire, les enseignants ont par conséquent à faire face, massivement, à de la grande difficulté scolaire. Cette difficulté est aggravée par le fait d'effectifs chargés voire très chargés. L'organisation des classes en double-niveaux ajoutée à l'hétérogénéité de niveau au sein de chaque cohorte accentuant encore les difficultés. A noter qu'exceptionnellement, il n'y a pas encore d'enfants du voyage scolarisés dans l'école. Si l'on tenait compte du seul critère arithmétique, on pourrait ne pas convenir de ce constat. Mais il est évident que dans une situation réelle de travail, le critère véritablement opératoire pour juger de la taille d'un effectif est l'appréciation que chaque enseignant peut faire de la qualité de son travail. Or, selon ce critère qui est un critère à prendre en compte prioritairement, il est clair que le sentiment de ne pas faire convenablement son travail domine dans l'esprit de tous les agents. La remédiation scolaire exige une individualisation qui n'est pas toujours possible à cause de la taille des effectifs. Or les enseignants la

souhaiteraient afin d'estimer in fine qu'ils ont bien fait leur travail. En outre, le caractère exigü des salles de classe rend parfois impossible la mise en place de pratiques pédagogiques alternatives et appropriées et cet élément spatial constitue un autre critère pour justifier le constat d'effectifs chargés. Le volume des effectifs constitue donc un RPS pour tous les enseignants.

2. Une seconde difficulté concerne la relation aux familles. Le travail des enseignants à la périphérie de la classe est marqué par des tensions avec certains parents et ce, au moins depuis 2010-2011, année où l'un des enseignants a subi une agression pour laquelle une plainte avait été déposée et une condamnation avait été prononcée. La régularité des incidents a donc installé un climat anxiogène qui contribue au RPS pour tous les enseignants.

3. Une troisième difficulté est l'insuffisance de la décharge de direction (1/3 de décharge). Pour cette année scolaire, le temps de décharge pour la direction est même inférieur par rapport à celui de l'an dernier, puisque l'ancienne directrice avait obtenu (sur sa demande) une ½ journée supplémentaire tous les 15 jours. Cet aménagement n'a pas été maintenu. La particularité sociologique du public de cette école exige de la part de la directrice un travail de concertation avec les familles quantitativement plus important que dans des écoles avec des effectifs comparables. Il faut aussi rappeler la difficulté spécifique de ce travail, marqué par le climat anxiogène décrit au point 2. Les conditions de travail de la directrice génèrent donc un surtravail (journées à rallonge, contrainte de travail le week-end). Ce sont ces mêmes conditions qui ont contraint la précédente directrice à demander sa mutation et ce, en vertu d'atteintes à sa santé, auxquelles elle a ainsi souhaité mettre un terme, alors même qu'elle était très attachée à son école. Cette difficulté est renforcée par le fait que l'école accueille plusieurs dispositifs (ULIS École et UPE2A) qui alourdissent encore la charge de travail de la directrice, dans la mesure où ils impliquent un travail de concertation avec d'autres acteurs institutionnels qui prend la forme de fréquentes réunions hors temps de classe, auxquelles les enseignants sont eux-mêmes amenés à participer. Compte tenu de ces éléments il apparaît clairement que le poste de directrice est un poste à haut niveau de RPS.

4. Une quatrième difficulté concerne l'implantation de plusieurs dispositifs d'inclusion à l'école de la Jordanne.

Le dispositif UPE2A, comme en témoigne le journal que l'école a réalisé, constitue une richesse incontestable pour l'école. Mais, après deux années de fonctionnement de ce dispositif, on recense 33 élèves allophones sur 170 élèves. Ces élèves représentent en moyenne 20% de l'effectif global de chaque classe, jusqu'à 30% pour une classe en particulier. La moitié de ces élèves allophones ayant bénéficié du dispositif UPE2A sont désormais inclus à plein temps dans les classes, pendant que l'autre moitié qui a intégré le dispositif cette année est incluse à tiers temps dans les classes. On peut donc remarquer que la scolarisation en UPE2A sur un an est, de l'avis des enseignants, insuffisante pour permettre aux élèves allophones de surmonter, notamment, l'obstacle linguistique. Par suite, l'inclusion de ces élèves aggrave la question de la difficulté scolaire telle qu'elle s'est d'abord présentée au point 1 en relation avec la taille des

effectifs. L'inclusion des élèves allophones accentue alors la pénibilité du travail de l'enseignant et le sentiment de ne pas bien faire son travail.

L'inclusion des élèves de l'ULIS École existe depuis 10 ans dans cette école et l'équipe enseignante semble y être attachée. De l'avis général, les enseignants de l'école font preuve de disponibilité et de bienveillance pour ces enfants. Le fait qu'une infirmière ne soit plus présente sur l'école est cependant regretté par les enseignants.

On peut noter aussi la présence historique d'enfants de familles itinérantes et de voyageurs (EFIV). Concernant ces derniers, ce sont en moyenne 10 élèves supplémentaires qui sont scolarisés pendant 5 mois. Ce public spécifique vient ajouter une charge de travail à l'équipe.

En l'état, le nombre important des inclusions constitue donc un RPS aisément identifiable car cela contribue aussi à la difficulté d'enseigner dans cette école même si les enseignants disent être attachés à ces dispositifs.

5. Une cinquième difficulté concerne l'insuffisance du volume de la mise à disposition du maître E. Actuellement, le maître E n'est présent qu'1/3 de son temps sur l'école de la Jordanne et 66 % de ses prises en charge concernant des élèves de l'UPE2A. Le maître E ne peut gérer que l'urgence et l'extrême difficulté (liée à la langue) écartant d'office d'autres élèves qui nécessiteraient un suivi. Dans le contexte décrit aux points 1 et 4, qui font apparaître une masse de besoins de remédiation scolaire non couverts, cette insuffisance est évidente. Elle laisse supposer à l'égard du collègue concerné qu'il encourt comme ses autres collègues et pour la même raison (conflit éthique) un RPS.

Outre ces difficultés, et comme souligné dans le préambule, l'équipe enseignante constitue un collectif de travail admirable qui, malgré la somme impressionnante des difficultés objectives auxquelles il a à faire face dans son quotidien professionnel, reste soudé. La raison de cette cohésion est la pratique fréquente de la délibération collective. Là où les difficultés auraient pu faire exploser le collectif de travail, et conduire à des postures individualistes, elles sont donc quotidiennement surmontées par la fréquence de moments de concertation lors desquels les questions de pédagogie, les problèmes posés par l'inclusion, ou encore les modalités d'intervention du maître E ou du collègue en charge du poste PDMQDC, sont tranchés. La fréquence et la qualité de la présence de l'IEN aux côtés de l'équipe enseignante joue aussi le rôle d'un soutien institutionnel décisif. La volonté de l'équipe d'intégrer l'IEN à la dernière audition, contrairement au protocole qui avait été communiqué, en est la preuve. Pour autant, ce point très positif qui fait ressortir l'importance des espaces de parole dans l'élaboration des collectifs de travail, n'efface pas le sentiment de frustration professionnelle éprouvé par tous ces collègues, ainsi que le surtravail, le stress qu'ils subissent par ailleurs, IEN comprise. L'équipe rapporte l'expérience de plusieurs jeunes collègues ayant passé une seule année dans l'école, lesquels témoignent des lourdes difficultés qu'ils ont rencontrées. A cet égard, la question des moyens alloués à l'école de la Jordanne se pose de manière urgente et à moyen terme.

Préconisations de la délégation :

1. Une augmentation immédiate de la décharge de direction s'impose. Cette demande est une demande prioritaire de toute l'équipe, et, on l'aura compris, c'est un collectif de travail extrêmement lucide et efficace qui adresse explicitement cette demande. L'avis du CHSCTD est de préconiser une décharge complète. Outre que ce geste confirmera le soutien institutionnel que ressent l'équipe relativement au positionnement de son IEN, ce qui est décisif dans la prévention du RPS, il soulagera l'ensemble de l'équipe et protégera la directrice du haut niveau de RPS qu'elle encourt dès à présent.

2. La future carte scolaire devra tenir compte de la réalité non pas arithmétique mais qualitative des effectifs scolaires de cette école. En 2008-2009 pour un effectif de 156 élèves l'école disposait de 9 postes. En 2017-2018 pour 170 élèves, elle en a un de moins. Entre temps, le RPS s'est installé dans cette école et on peut conjecturer avec un haut niveau de probabilité qu'il est en lien avec l'affaiblissement des moyens que cette école a subi. La création d'un poste supplémentaire, quelle qu'en soit la nature, est donc préconisée par le CHSCTD ce qui augmentera mécaniquement le temps de décharge de direction.

3. Un maître E à disposition continue, une assistante sociale dont la présence serait au moins doublée, sont aussi des mesures que le CHSCTD préconise pour la prévention du risque professionnel dans cette école.

4. La réalité des besoins des élèves allophones par-delà l'année lors de laquelle il bénéficie du dispositif contraint à poser la question de l'extension de ce dispositif au-delà du temps d'une année. Certes, le dispositif UPE2A fait l'objet d'un cadrage réglementaire, mais, dans la mesure où l'inclusion des élèves allophones est cause de surtravail, de conflit éthique etc. chez les enseignants, on peut donc avancer l'argument de la prévention sanitaire comme argument juridiquement supérieur pour justifier l'extension de ce dispositif au-delà d'une seule année.

Le CHSCTD préconise donc la création de moyens adaptés à la réalité des besoins des enfants allophones non couverts actuellement et générateurs en tant que tels d'un RPS global encouru par tous les enseignants de cette école.