



Le Courriel

N° 201 - 25 janvier 2013

Sortons de l'ombre les « travaux » de l'Éducation

Ce travail est issu du groupe fédéral « Éducation Conditions de travail » constitué de camarades des secteurs public et privé de : enseignement supérieur et recherche, enseignement primaire et secondaire, CFA et chambres de métiers, œuvres universitaires.



**FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION
DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE**

263, rue de Paris - case 544 - 93515 - Montreuil cedex - Tél. 01 48 18 82 44 - Fax 01 49 88 07 43
Internet : www.ferc.cgt.fr - E-mail : ferc@cgt.fr

Notre richesse c'est nos métiers !

Le monde de l'Education s'est radicalement transformé ces dernières décennies, au regard des politiques ultralibérales assénées et ce, sous prétexte de modernisation : saignée des effectifs, décentralisation, externalisation, autonomie, gestion commerciale des missions de service public....

Les personnels se heurtent à des diktats managériaux à objectifs et résultats, au « démerdez-vous, soyez autonomes, on veut rien savoir ». Les références sont celles de la rentabilité, productivité, employabilité... bref, celles de l'économie financiarisée et de ses valeurs. Il n'y a plus de culture commune dans l'institution, plus de projet politique pour unifier l'ensemble, donc plus de lien d'identification, de partage et d'élaboration de savoirs.

Ces politiques sont la matière de très nombreux écrits syndicaux mais, **ce qui reste dans l'ombre**, ce sont les conditions d'exercice du travail, le surtravail, la polyvalence, la perte du sens du travail, la massification des souffrances. Chacun se retrouve isolé, fragilisé, dans une logique féodale.

C'est ce que portent les témoignages que nous mettons en lumière. Ils racontent les travaux de l'Education, le difficile exercice des métiers au quotidien.

Ce courriel a pour objectif de les faire connaître, de faire émerger la multiplicité de la parole, d'en montrer la richesse, de lui redonner un **statut** à fin qu'elle soit entendue. Ce n'est pas la parole qui fait sens en elle-même, mais la façon dont on va s'organiser pour lui donner du sens. **C'est la parole comme un acte et non comme un résultat**, celle qui ne s'incarne pas seulement dans l'individu mais qui est un point de vue de classe.

Recréer le champ des possibles, celui du possible syndical, du possible individuel et du possible collectif, c'est rendre à nouveau accessible la parole des acteurs des travaux de l'Education. Ce sont eux les seuls vrais spécialistes puisqu'ils exercent leur difficile travail au quotidien. Mettre cette parole en lumière, c'est dire que l'action est possible et qu'il nous faut en créer les conditions.

Un site fédéral « *parole de travailleurs* » servira de tribune à cette parole, et par là même, lui donnera toute sa légitimité.

Redonner la Parole aux salariés

Un enjeu pour le syndicalisme

Un pas vers l'émancipation du travail et des travailleurs

« Dans les comptes-rendus des expériences professionnelles de la clinique médicale, du soin psychiatrique, de l'enseignement, de l'éducation, de la recherche, de la justice, des médias, du travail social etc. on ne veut que des informations si possibles standardisées, on interdit le récit où subsisterait comme des traces « des mains du potier ». C'est la dimension artisanale de tous ces métiers qui se trouve expurgée pour mieux insérer ceux qui les exercent dans ce processus général de la production industrielle permettant leur prolétarianisation ».

Roland Gori – La dignité de penser

La Parole empêchée

Le travail a connu d'énormes bouleversements ces trois dernières décennies.

Pour le capitalisme financier qui connaît un développement mondial depuis les années 80-90, la seule véritable finalité du travail est d'assurer la production de toujours plus de dividendes.

Des organisations pseudo scientifiques du travail, destinées à augmenter de manière vertigineuse la productivité, se sont répandues dans tous les secteurs professionnels y compris ceux des services et des biens communs. Ces organisations du travail entraînent une intensification des souffrances professionnelles. Les souffrances physiques n'ont pas disparu – les souffrances mentales se sont massifiées et l'ensemble des travailleurs, des métiers, est touché.

Les nouvelles organisations du travail relèvent de deux « principes », antinomiques en apparence.

Le premier se caractérise par des **prescriptions extrêmement rigides**, non négociables, qui doivent être respectées à la lettre par les travailleurs. Ceux-ci sont considérés comme les simples exécutants de procédures pensées par des spécialistes auto proclamés.

L'exemple emblématique de cette organisation du travail est celui des centres d'appel où tout ce qui est dit est codifié à

l'avance et ne doit pas sortir du cadre préétabli. L'enregistrement de la communication vérifie le respect des prescriptions par l'agent. Ce type d'organisation du travail génère de la souffrance mentale, place le salarié en perpétuelle dualité puisqu'il va être obligé de ruser avec les prescriptions pour s'adapter à un réel complexe et mouvant, de continuer de faire vivre l'éthique de son travail malgré les injonctions, en faisant semblant de les respecter. L'occultation ou le mensonge sur le travail réel est une des conséquences de ce type **d'organisation aliénante du travail**.

Le second se définit au contraire par une **totale liberté quant aux conditions d'exécution**. C'est l'objectif du résultat final qui seul compte. Celui-ci n'est pas fixé en collaboration avec le professionnel. Il est préétabli et non négociable.

« Tous les enfants doivent savoir lire à la fin du CP » est un des exemples criant de ce type d'objectifs qui ne dit rien sur la manière d'y satisfaire et n'interroge pas la possibilité de les atteindre.

Dans ce deuxième type d'organisation, l'usage récurrent du terme « mission » est destiné à **mettre au pas** des salariés contraints de ce fait à entretenir un **rapport sacrificiel** à leur travail. Là encore, on est sur un déni de la réalité, une **confusion entre le dire et le faire** qui n'est pas moins **pathologique** que la précédente.

Le salarié doit souvent **tricher**, non pas sur la manière de procéder qui n'intéresse pas les prescripteurs, mais **sur le résultat obtenu**.

Dans ces deux formes majoritaires d'organisation du travail, le **dénominateur commun**, outre le fait qu'elles engendrent une grande souffrance physique et/ou mentale, c'est **l'absence d'espace laissé à la parole** du salarié. On n'analyse pas comme un **acte de violence**, comme le fait d'un **système totalitaire**, **l'empêchement** pour les salariés **d'exprimer**, non seulement des points de vue, des interrogations mais aussi de simples commentaires, de simples « récits » sur leur travail.

Il y a là davantage encore qu'une **atteinte à la démocratie**, c'est **la possibilité de penser le monde qui est en jeu** et, avec elle le principe même d'Humanité. *« En faisant baisser le cours de la parole au profit de l'information, de sa part la plus technique et mesurable, nous perdons le monde commun, nous perdons notre monde »¹ nous livre Roland Gori dans la « dignité de penser ».*

Le syndicalisme contre l'imposture

Le syndicalisme doit s'opposer à ce mouvement de déshumanisation, à ce processus insidieux de substitution de la démocratie par la technocratie. Mais qu'en est-il réellement ?

Si l'on analyse le très abondant discours syndical, celui-ci, à destination des salariés, est essentiellement prescriptif. « Mobilisons-nous », « Soyons nombreux... », « Refusons ... »

En définitive, les salariés passent d'un mode impératif à l'autre : des injonctions de l'employeur à se soumettre à celles de se révolter du syndicat. L'usage de la deuxième personne du pluriel crée l'illusion que ce discours est élaboré par les salariés eux-mêmes qu'il traduit le fruit de leur détermination. « Ce mensonge initial » contribue à épuiser le sens des mots et leur

capacité à dire, ne convainc pas à mettre en mouvement.

D'autre part, l'organisation syndicale ne laisse pas beaucoup plus d'espace et de temps aux salariés pour exprimer leur rapport subjectif au travail que les organisations du travail. Le discours syndical est fréquemment stéréotypé et construit sur des catégories abstraites ce qui le rend désincarné et quelque peu incantatoire. Le militant syndical, sommé de prouver son efficacité, de donner en « temps réel » de bonnes réponses dans des situations d'agression sociale est contraint, malgré lui, de se positionner sur le mode sérieux de « l'expert ». L'expérience concrète des travailleurs, le lent et invisible travail d'élaboration conceptuel et de prise de conscience qui en est le fruit, s'est trouvé au fil des ans, déprécié sous le coup d'un « **prêt à penser** », d'un « **savoir technicien** » syndical.

« La prolifération de machines numériques, l'hégémonie progressive de l'informatique, promue médiateur quasi exclusif des échanges symboliques des échanges symboliques entre les hommes et les objets, entre les hommes et leurs systèmes de production et entre les hommes eux-mêmes, ont considérablement accru le pouvoir de ce savoir technicien. »²

Pour ces raisons, remettre la parole, le récit, au cœur de la pratique syndicale est un enjeu majeur, en terme d'efficacité et de devenir. C'est une démarche dont on ne peut pas faire l'économie. Elle est l'enjeu de la reconstruction d'un monde commun, de l'élaboration de rapports sociaux qui permettent de penser la réappropriation du travail.

¹ Roland Gori – la Dignité de penser

² Roland Gori – la Dignité de penser

C'est en nous réappropriant celui-ci que nous pourrons élaborer les conditions d'émancipation du travailleur.

Maltraitance au travail : gangrène et délit ...

La maltraitance au travail, la violence, le harcèlement moral, l'organisation pathogène du travail, la dégradation des conditions de travail, autant de mots pour qualifier des maux générés par des situations de travail.

De quoi parlons-nous exactement ? D'organisations du travail qui engendrent des risques pour la santé des travailleurs, quelle qu'en soit la cause : valse de prescriptions très rigides, incohérentes ou trop floues, trop mouvantes.

La liste est longue parce que les atteintes sont nombreuses quand les situations concrètes de travail restent diversifiées et complexes. La maltraitance au travail, c'est ***toute situation de travail causant au salarié une souffrance physique et psychologique qui met en péril sa santé jusqu'à perdre son emploi. Situation que l'on rencontre à chaque fois que les seuls intérêts de l'institution s'exercent au détriment des intérêts individuels et collectifs du travailleur.***

La maltraitance au travail, c'est laisser perdurer des situations de brimades, de critiques incessantes, de vexations mais c'est aussi submerger le travailleur de tâches toujours plus urgentes, lui donner des consignes contradictoires, mettre sa vie en danger en le laissant utiliser des outils inadaptés, obsolètes, des machines dangereuses, ou encore le placer dans des conditions d'insalubrité.

Au nom d'une pseudo efficacité, d'une économie de bouts de chandelle, on se heurte à des attitudes et comportements qui

vont organiser la vulnérabilité des travailleurs en ne laissant pas la place à l'exercice du métier, à l'écoute du travail réel, à la nécessaire coopération qui génère solidarités. La maltraitance pervertit le travail et porte atteinte à la santé du travailleur. A l'opposé, lorsqu'il y a « bienveillance » au travail, il y a des marges d'initiative, de créativité et donc de démocratie. Il y a reconnaissance de la compétence, de la qualification, du collectif de travail. Et cela participe de la construction de la santé.

Mais parce que la maltraitance au travail prend souvent la forme d'atteintes paraissant anodines parce que vécues individuellement, qui semblent ne pas prêter à conséquence, parce qu'elle s'apparente à des petites entorses ordinaires sans gravité, parce qu'il n'est pas possible de se plaindre pour un carreau cassé ou pour une remarque acerbe de son supérieur hiérarchique, la maltraitance n'est pas reconnue en tant que telle. Elle est minimisée parce que banalisée, voire niée, rarement référée à la communauté de travail, tout comme le racisme ordinaire n'est pas replacé dans le contexte social qui l'a généré.

Pourtant, cette maltraitance « ordinaire » révèle une forme d'organisation du travail pathogène qui permet qu'elle se développe. Elle n'est jamais le fait d'une personne, de comportements individuels déviants, elle est forcément l'affaire de tous : de ceux qui l'organisent et l'entretiennent, de ceux qui ferment les yeux et se taisent, de ceux qui la couvrent, de ceux qui ne la combattent pas.

Pourquoi faut-il combattre la maltraitance au travail ?

Parce qu'elle s'accompagne toujours de la **violation d'une règle de droit** (soit délibérée soit par ignorance), parce qu'elle est un **manquement de l'employeur** (privé ou public) à son obligation de moyens et de résultats en matière de protection du travailleur. En cela, elle est répréhensible,

elle constitue un trouble illicite à l'ordre public et constitue un **délit**.

Pour le syndicat, pour les militants, il s'agit alors de qualifier ces manquements à la règle, de savoir les identifier afin de les dévoiler pour les combattre.

Les faits de maltraitance au travail peuvent être en quatre grandes catégories, toutes rattachables à une exécution déloyale du contrat de travail ou à un abus de pouvoir

1) le détournement du lien de subordination

C'est une relation de pouvoir qui se traduit par des incivilités à caractère vexatoire, un refus de dialoguer, des remarques insidieuses ou injurieuses, des mots blessants, un dénigrement, une volonté de ridiculiser, des moqueries, du harcèlement...

Par leur répétition, les faits incriminés vont dégrader la relation de travail, leur variété est importante : imposer le tutoiement sans réciprocité, couper la parole systématiquement, faire disparaître les savoir-faire sociaux (ne pas dire bonjour, ne pas regarder dans les yeux), critiquer en public et en privé le physique du salarié ou de l'agent, injurier en public, mettre en cause les compétences professionnelles face aux collègues ou au public, cesser toute communication verbale (ne communiquer que par post-it, courriels, notes de service), utiliser l'entretien annuel d'évaluation à des fins de déstabilisation.

Il peut s'agir d'organiser l'isolement du travailleur en le séparant de son collectif de travail ou d'une partie du collectif en opposant une partie des salariés à une autre. Cela peut passer par des changements d'horaires, de temps de pause ou de repas pour séparer des collègues habituels, omettre de transmettre les comptes rendus de réunions, de convier aux réunions, par une complaisance excessive pour certains une rigueur excessive pour les autres, une répartition inégalitaire de la charge de travail, une mise en concurrence des travailleurs...

2) Le détournement des règles disciplinaires

Les pratiques disciplinaires et le contrôle du travail font partie des prérogatives de l'employeur, mais doivent être utilisés avec discernement et bonne foi. La surveillance humaine ou technologique de tous les faits et gestes peut devenir persécutrice. Le travailleur sera sanctionné de manière injustifiée sur des faits inexistantes ou véniels, son avancement de carrière sera arbitrairement freiné, ses demandes de formation rejetées, son évaluation volontairement abusive.

Ici les techniques s'apparentent au « flicage » : contrôle des communications téléphoniques du salarié, vérification de ses tiroirs, casiers, affaires personnelles, contrôle de la durée des pauses, des absences, contrôle des conversations et relations avec les collègues, obligation de laisser la porte du bureau ouverte...

Dans cette situation, les pratiques punitives mettent les travailleurs en situation de justification constante, épuisent, sapent le sens du travail, détruisent l'estime de soi. Les moyens utilisés peuvent être le refus systématique de demandes de formation, l'incohérence des procédures d'évaluation, l'envoi systématique de notes de service, l'affectation autoritaire dans un service, l'incitation à la mutation, à la démission ou le blocage de la mutation, les heures supplémentaires non validées et non compensées, des vacances imposées ou non accordées au dernier moment...

3) Le détournement du pouvoir de direction et d'organisation

C'est isoler, ne pas donner de travail, fixer des objectifs irréalisables, confier du travail inutile, changer l'affectation, modifier arbitrairement les conditions de travail ou les attributions essentielles du poste de travail. Cela entraîne la perte du sens du travail, du lien au réel, rend invisible le salarié et l'épuise.

S'agissant de la perte du sens du travail :

c'est travailler de façon trop séquencée sans vision de l'objectif du travail, travailler à la limite de l'illégalité, devoir appliquer des normes dites nécessaires mais seulement nécessaires à celles du marché mais pas avec celles du travail, se voir imposer un travail exécuté en mode dégradé. Cette perte de sens est de fait chaque fois que le travailleur est confronté à la prescription de consignes confuses et contradictoires ou excessivement rigides qui rendent le travail infaisable, à des procédures d'exécution qui seront contestées ultérieurement, à l'exécution de son travail sur le mode « mission impossible ».

De même lorsqu'il est contraint de prioriser des tâches dont le degré d'urgence est présenté comme similaire, qu'il doit refaire une tâche déjà faite, qu'on lui fixe des objectifs sans lui donner les moyens de les atteindre, lorsqu'on le laisse sans travail, il y a vacuité de sens.

Mettre en scène la disparition du travailleur en abusant du pouvoir de direction,

c'est supprimer des tâches définies dans le contrat de travail ou le poste de travail, pour les confier à un autre sans avertir le salarié, le priver de bureau, de téléphone, d'ordinateur, vider les armoires, effacer le salarié des organigrammes, des papiers à en-tête, supprimer les outils relationnels et de travail.

Epuiser le salarié consiste à lui fixer des objectifs irréalistes et/ou irréalisables entretenant une situation d'échec et des critiques systématiques, déposer des dossiers urgents cinq minutes avant son départ, augmenter excessivement sa charge de travail dans un temps imparti, l'envahir de courriels en dehors du temps de travail...

4) Le manquement aux règles de protection de la santé du travailleur en laissant s'installer une dégradation des conditions de travail, en laissant perdurer des conditions dangereuses

L'atteinte aux intérêts du travailleur est plus visible, plus brutale et trouve son fondement dans la raison financière qui conduit à faire des économies en négligeant les normes de sécurité, en n'entretenant pas le matériel, en n'intervenant pas pour corriger des situations dangereuses pour la santé. Les atteintes peuvent être physiques ou psycho-sociales (absence de sanction de situation de harcèlement par exemple, non remplacement de matériels obsolètes ou dont les dates de péremption sont dépassées, conditionnement défectueux de produits dangereux, etc.). Elles portent la marque d'un défaut de prise en compte de situations attentatoires à la santé des travailleurs, d'une dilution des responsabilités qui conduisent à la mise en danger d'autrui.

Pour en finir avec la maltraitance au travail, nous devons recréer du collectif de travail et redonner toute sa place à une action syndicale ancrée sur les conditions de travail, utilisant les institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT, CA, CT...) comme autant de remparts à l'arbitraire des employeurs, en ne négociant pas sur la dénonciation des atteintes à la santé des travailleurs. C'est un appel à la vigilance, à l'exercice de la citoyenneté, de tous les instants.

**Plus que jamais
nous nous devons d'être
des sentinelles du travail !**

Travail et Emancipation...

C'est sur le lieu de travail que la vie s'use prématurément. C'est ce qui fait que les travailleurs ont forgé le syndicalisme avant tout pour se protéger, se sauver la vie et ce, quels que soient la situation de travail et le statut. Et c'est bien parce qu'ils ont su s'organiser sur cette base qu'ils ont pu arracher des conquêtes sociales

considérables. C'est ce qui explique que la toute première loi sociale a pour socle la santé au travail.

Au-delà de toujours chercher à améliorer leur situations, les travailleurs syndiqués se sont également éduqués, formés pour penser leur émancipation en **réfléchissant sur leur travail, son organisation et ses conditions, sa place et son rôle dans la société.**

Ce sont historiquement, les deux jambes de la CGT : améliorer l'immédiat en conquérant plus de bien-être au travail et, dans une perspective à plus long terme, travailler à l'émancipation de tous. Or, le terme même d'émancipation a quasiment disparu de notre vocabulaire et de nos écrits. Pourquoi ??

L'inflation de réformes qui se sont abattues sur les travailleurs de façon rapide et radicale, a généré des réponses défensives en termes de revendications immédiates au détriment et en déconnexion avec une vision globale sur le moyen et le long terme. La liquidation des collectifs de travail a fait exploser les repères, y compris pour les militants syndicaux, dans un contexte de rapport de forces très amoindri pour le monde du travail. Les deux, combinés, ont créé le repli dans un monde du travail qui considère délictueux l'acte même de la pensée.

Collectivement, ce repli s'est opéré sur la question de l'emploi, enfermant par la même celle de l'exercice du travail dans le silence et l'invisibilité, organisant, de fait, la non pensée sur son organisation, ses rôle et place. L'idéologie dominante a mis, quant à elle, systématiquement en opposition travail et temps libre. La question de l'émancipation ne devant reposer que sur ce deuxième aspect. Or, il ne peut y avoir de société sans travail. Par contre, une société peut exister sans emploi et c'est le projet politique actuel du Medef (télétravailleurs, travailleurs indépendants, auto-entrepreneurs...).

D'autre part, les nouvelles organisations du travail conduisent à effacer, nier les métiers, donc à déposséder chacun de son travail. Il n'est plus possible de le réaliser correctement, sa partie créatrice, émancipatrice est amputée, chacun est enjoint d'être simple exécutant sur la base de critères, de normes, d'injonctions qui sont en total et brutal décalage avec ce qu'il faut mobiliser d'intelligence, d'inventivité, de compétences et d'énergie pour sa réalisation.

L'enjeu fondamental n'est donc pas la reconnaissance du travail effectué car, pour ce faire, il faudrait déjà pouvoir être fier de son travail. La vraie question, c'est celle de sa **réappropriation.**

Se réapproprier son travail, c'est déjà commencer à recréer les conditions de la pensée. Retrouver ce pouvoir, c'est **retrouver des perspectives** : celles du **pouvoir de débattre** du travail, celles de **maitriser ses actes**, donc celles de **la capacité à agir.**

Dans un monde ultralibéral qui a la prétention de nous étouffer avec ses outils de gestion, de contrôle, de production de normes, la seule issue est de reconstruire une parole collective qui réintroduise la démocratie dans les lieux de travail.

Pour ce faire, des outils existent en termes de droit : « Les salariés bénéficient d'un **droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail** » *article L2281-1 du code du travail*

« Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ».

Article L2281-3.

Les perspectives, le possible syndical sont bien là. A nous d'en **imposer la faisabilité** partout, à partir de la parole, de l'expérience des travailleurs.

-----Témoignages -----

8 octobre 2012 – 12 octobre 2012

Lundi

Arrivée à l'Université – 7h40 pour premier cours de 8h

Salle équipée mais le son dans la salle ne fonctionne pas donc du retard car j'ai dû utiliser mon propre ordinateur.

Deuxième cours, grande salle, problème aussi avec le matériel où les lumières de la salle coupent deux fois une fois que le vidéoprojecteur s'allume.

Pause pour déjeuner et préparation des papiers pour cours de l'après-midi. La salle des vacataires n'a plus d'ordinateur, celui qui y était étant vieux et qui a enfin rendu l'âme il y a une semaine. Difficile à y travailler car il s'agit d'une salle pour manger et pour travailler. De plus pas d'accès à l'internet par wifi car trop loin du point d'accès.

Quitte l'UCO à 15h pour rentrer travailler à la maison avec mon propre matériel.

Mardi

Commence à travailler à la maison à 10h, préparation de cours sur l'ordi. Toujours pas d'ordi au travail. Quitte la maison à 10h30. Arrivée à l'uco à 11h pour un cours à 11h15.

Utilise les toilettes. Pas de lavabo dans les toilettes, il faut traverser la salle de «chargés de cours» pour aller laver se laver les mains. Cours de 11h15 pour une heure. Salle propre. Pas de souci.

Réunion CGT 12h30 à 13h30.

Cours de 13h30 à 17h45. Utiliser les toilettes pendant la pause, un lavabo sur les trois où les robinets fonctionnent (les autres en panne depuis plus de 3 ans). Un café d'un distributeur au RDC. Pas de souci avec la salle.

Mercredi Pas de cours

Préparation des cours à la maison (vu que je n'ai pas de bureau au travail)

Jeudi

Cours de 8h-12h15, les deux cours étaient dans un bâtiment préfab. Puisque je mesure 1m81 problème avec le vidéoprojecteur attaché au plafond qui est trop bas, donc faire faire attention avec la tête !! Ordinateur dans la salle mais pas d'internet ; obligé à utiliser mon propre ordinateur

Vendredi

Pas de cours, préparation de cours à la maison, répondre aux mails des étudiants, etc.

Topo de la semaine : C, enseignante et déléguée du personnel dans un lycée agricole privé

Lundi matin : libre mais travail maison : perdu 2 heures sur internet car les paramètres de connexion avaient changé !
Après : 2 h avec SMR (bac term) : reportage vidéo : ensemble "ronronnant" deux élèves " à l'infirmerie" !! Car dormaient en cours donc conclusion : sont trop fatigués = malades.

Mardi : 2 h sur 4èmes : peuvent se concentrer environ 3/4 d'heures après : concours de cris d'animaux : deux ont été priés d'aller " meugler" auprès du conseiller d'éducation.

Mercredi 2 heures (encore) sur une classe de 4ème : au programme : dessin + petit texte de 4 lignes pour "raconter" une histoire courte en rapport avec le dessin, mis 15 minutes pour réexpliquer les consignes qu'ils avaient et qui en + étaient au tableau

Renvoi de deux élèves : un qui insultait ses camarades de classe, l'autre qui ne voulait rien faire car ??§§.... : n'ai pas compris la raison, en partant ce dernier s'est "vengé"

sur le matériel, a renversé une table et mis par terre les affaires d'une élève : j'ai donc rédigé un rapport disciplinaire après les cours.

Jeudi : réunion de crise entre midi et deux avec l'équipe : un de nos collègues est en maladie car a été agressé par une élève il y a quinze jours lors d'un voyage pédagogique : la direction n'ayant pas pris de ses nouvelles , nous essayons de voir ce que nous pouvons faire : réunion confuse, le personnel est énervé, trop de chose ne vont pas : déjà trois "événements" graves ayant nécessité conseil de discipline + intervention police secours et pompiers : décision demande d'une réunion d'urgence à la direction mais tout le monde n'est pas d'accord pour en + de la demande orale faire une demande écrite : tant pis je vais aussi faire cette dernière (je suis déléguée du personnel)
Les cours ont été OK avec seconde SAPAT mais ne vais pas pouvoir appliquer le barème prévu pour le contrôle car niveau trop bas.

EVALUATION STRESS SEMAINE DU 1 AU 5 OCTOBRE 2012

LUNDI 1/10 :

10h : Fermeture de l'infirmierie pour RDV.
11h : 6 élèves devant l'infirmierie + accompagnants soit 15 personnes environ. Evaluer l'ordre de priorité, renvoyer les élèves en cours.
12h : sortie des bureaux : vacarme de la rue (klaxons...)
14h : malaise dans les escaliers. Prise en charge difficile, l'élève ne peut pas se déplacer, trois autres élèves attendent devant la porte de l'infirmierie, deux autres sont déjà à l'intérieur (entrés à 13h55)

MARDI 2 /10 :

10h : deux élèves victimes de vomissements. Difficulté à prendre en charge les élèves en même temps.

10h30 : allergie au latex+++ (Pastorale à 11h. Prise en charge de l'élève (et appel famille), arrivée à 11h05, les élèves sont déjà partis.

Journée : 23 passages notés. Une douzaine de passages non notés par manque de temps
Ce jour, j'ai une migraine +++ majorée par le bruit ambiant et la faible isolation acoustique de l'infirmierie ainsi que l'obligation de répondre à n'importe quelle demande notamment les plus injustifiées.

MERCREDI 03/10

Une élève se présente avec une plaie infectée. Difficulté à prendre en charge la plaie dans le respect du protocole de soin car matériel non adapté et absence de plan de soins.

JEUDI 04/10

20 passages notés sur l'ensemble de la journée.

13h à 15h30 : élève en pleine crise d'angoisse. Difficultés à prendre en charge l'élève et sa mère par téléphone. Manque de temps pour prendre en charge les 9 autres élèves qui se sont présentés dans le même temps.

Pas de possibilité de s'isoler dans l'infirmierie. Secret professionnel ?

VENREDI 05/10

11h : élève en larmes, avec crise d'angoisse et autre élève à gérer dans le même temps sans possibilité de s'isoler avec la première élève en souffrance.

14h : 6 élèves à prendre en charge dans le même temps dont une crise d'asthme : difficultés à coordonner les soins.

Nous sommes **Lundi 1^{er} Octobre**, mon réveille sonne, il est 6h30. Il ne faut pas que je traîne même si j'en ai envie. Le matin c'est dur, la nuit est toujours là, ma chienne lovée sur le canapé baille et ne cherche pas les caresses, elle est mieux au chaud et je me dis qu'elle a bien de la chance, que finalement une vie de chien, c'est pas si mal que ça.

Après ma douche et mon petit déjeuner, je me prépare. Ai-je bien tout ce dont j'ai besoin dans mon cartable à roulettes ? C'est quelle classe de 6eme déjà que je vois en M1 (1ere heure du matin) ? Je vais dans quelle salle ? Décidément, je n'arrive pas à mémoriser, c'est ma maladie, c'est mon âge ou tout simplement, je n'ai pas envie de retenir ?

Enfin, je sors de chez moi, ignore le chat qui réclame ses croquettes, il attendra ce soir, et je mets ma canne, mon sac, mon cartable dans le coffre. Je démarre et je me dis que finalement 15 mn de trajet, c'est bien car je sais qu'il faut arriver tôt pour faire ces précieuses photocopies qui valent leur pesant d'or. C'est la course dans ce collège pour les faire, il n'y a qu'une seule photocopieuse et elle tombe toujours en panne. La semaine dernière les profs les faisaient dans le bureau de la secrétaire du directeur, les va et vient n'arrêtaient pas.

Moi, je n'en fais pas autant que les collègues, c'est trop lourd, pas d'endroit pour ranger ses affaires personnelles, je fais écrire les élèves pour éviter ce problème. Je rentre dans la petite salle des profs qui ne possède qu'une table au milieu et 4 ordinateurs contre le mur. La table est jonchée de papiers divers de classeurs appartenant à des profs. Les casiers des profs pour les courriers sont à droite de la table. Certains sont si remplis que tout déborde ! Je prends mon courage à deux mains et décide comme d'habitude de descendre les escaliers 5 mn avant la sonnerie pour éviter les bouchons car porter mon cartable, ma canne et tenir une rampe discontinuée est un vrai parcours du combattant qui mérite d'être inscrit sur le livre des records !

Après avoir traversé la cour en gardant l'équilibre sur ma canne tout en regardant mes pieds car je ne veux pas trébucher, il y a des bosses comme les routes de campagne ; je me dirige vers la porte qui ouvre sur un ascenseur pour les élèves handicapés en fauteuil roulant.

Cet ascenseur évite de descendre 6 marches extérieures mais il faut prendre patience et garder le doigt sur le bouton après avoir utilisé une minuscule clef qui fait des caprices. J'ai plusieurs fois décidé d'abandonner tout ce parcours et de prendre les escaliers un par un. Aujourd'hui il marche. J'attends que la porte s'ouvre automatiquement pour sortir et je descends la petite allée pour me retrouver devant deux escaliers qui donnent à la porte ouvrant le bâtiment des 6^{ème} et quelques 5èmes. Deux marches que je prends une par une en me tenant au mur et « projetant » le cartable devant moi. Parfois des élèves offrent de m'aider et prennent mon cartable jusqu'à ma salle, je les remercie, ils sont gentils et serviables la plupart du temps.

J'arrive avant la sonnerie, alors je pose mes affaires, arrange mes cahiers, sors le livre des absences, écris la date en Anglais au tableau et attends mes élèves devant la porte. Il faut dire que j'ai fait une demande spéciale « handicap » pour ne pas aller récupérer mes élèves à leur case dans une des cours. Il y en a 3. Normalement nous devons aller les chercher le matin, après les récréations et à 14h. Le directeur a accepté une semaine après la rentrée quand je lui ai demandé.

La classe arrive et les élèves me disent que la surveillante les a accompagnés jusqu'à la porte. Je fais mon cours comme prévu, l'heure passe vite et j'essaie de ranger toutes mes affaires dans mon cartable avant que le professeur de Français arrive et je marche ensuite jusqu'à la salle des 5A au bout du couloir.

J'ai deux heures libres avant mon cours avec les 5A. J'ai le temps de monter jusqu'à la salle des profs mais les escaliers sont très pénibles pour moi. J'ai accepté ma maladie, je n'en ai pas honte mais je n'aime pas être un fardeau.

Alors je décide de me rendre jusqu'à la salle « espace écoute » utilisée pour les élèves qui le souhaitent : j'ai obtenu la permission de m'y rendre car cette salle est libre tous les jours sauf le vendredi. Elle sert pour les jeunes qui ont besoin de parler. Je dois dire qu'elle m'avait été refusée par Laurence (les protocoles...) mais son mari qui est directeur adjoint a accepté quand j'ai reformulé la demande la semaine dernière. Comme quoi, il ne faut jamais laisser tomber...J'en ai profité pour faire des corrections et préparer des cours.

Ma dernière heure de la matinée avec les 5C était dans l'autre bâtiment, heureusement que j'avais le temps de traverser les cours pour m'y rendre. Les élèves m'attendaient, ils sont habitués de me voir avec mon cartable à roulettes et comprennent mes difficultés, j'ai, d'une certaine façon l'impression qu'ils sont les seuls à le voir.

J'ai passé ma pause de midi dans la salle de cours des 6B : Je les ai deux heures le lundi tous les quinze jours. J'apporte mon sandwich et je profite d'être au calme pour écrire au tableau la progression de la séance. C'est important pour moi d'avoir le temps et de ne pas me précipiter. Ce temps a été l'occasion aussi d'afficher les posters que les élèves avaient élaborés. Je les ai collés sur les murs. Des dessins avec des ordres en Anglais. Sympa, ils vont apprécier.

Mon dernier cours se terminait à 17h. Des élèves plus vivants, un peu agités, 17h. C'est normal. Une longue journée pour tout le monde.

J'ai mal aux jambes, j'ai envie de rentrer mais j'ai encore tous ces escaliers, les cours à traverser. Il faut que j'aille voir dans mon casier, on ne sait jamais, mais bon je vais m'asseoir avant de prendre la voiture, j'ai l'impression d'avoir couru un marathon.

Je monte les escaliers un par un comme d'habitude jusqu'à la salle des profs, je m'assoie 5 mn avant de me décider. Courage, la journée se termine ! Je marche jusqu'au parking de la maison de retraite qui a accepté que j'y mette ma voiture. C'est tout près.

J'arrive chez moi, je n'ai pas roulé vite, mon mari sort de la maison et sort mes affaires du coffre. Il a préparé un café, deuxième boisson chaude depuis ce matin. On discute un peu et je réalise que j'ai passé la journée à parler à des enfants et à lui et personne d'autre.

Mardi 2 Octobre

Je pars à la même heure comme d'habitude, j'arrive à la maison de retraite et je gare ma voiture. A gauche, devant le portail du collège deux surveillantes attendent les cars scolaires qui viennent des alentours pour diriger les enfants. Je continue jusqu'à l'entrée administrative, les bureaux de la secrétaire, du directeur et la salle des profs sont sur le même palier. Quand ça sonne pour avertir du début des cours, les professeurs se pressent afin de recueillir les élèves qui les attendent. Si je suis en avance je descends la première pour éviter les « bouchons », parfois un prof serviable porte mon cartable et le laisse devant la porte dehors. Cela m'évite de tout transporter et de pouvoir me tenir à la rampe quand elle y est car ce n'est pas le cas au tournant.

La sonnerie retentit, je débute la séance avec les 5^E, plus calme le matin, l'appel est fait et un volontaire met le papier d'absence sur la porte, parfois ça prend du temps car il n'y a rien pour attacher, alors je le fais ou j'abandonne et attends que la surveillante frappe. L'heure se déroule relativement bien car il y a moins de bruit tôt le matin, les primaires qui partagent les mêmes cours que les collégiens n'ont pas encore leur récréation ce qui veut dire que je peux ouvrir les fenêtres s'il fait chaud et ne pas entendre leurs cris lorsqu'ils jouent.

Le cours suivant est en 6A, une classe bien réveillée maintenant qui demande de l'attention, très vivante et enthousiaste, je commence à fatiguer, la position debout et le débit de ma parole en sont sûrement la cause. Je n'ai plus 20 ans et je fais avec les moyens du bord, pas de lecteur CD. Je ne prends plus mon ordi portable, trop lourd, les jeunes profs transportent leur lecteur CD personnel mais ils n'ont pas de canne et puis ils ont la forme ! Alors, je fais sans, je lis en

mettant les accents, homme, femme, enfant, tout y passe ! Et puis je demande aux enfants de faire pareil ! Cela les fait souvent rire et moi aussi !

Ma troisième heure, j'ai les 5C. L'autre côté, il faut traverser. Il ne pleut pas tant mieux ! Des élèves habitués au collège, presque des « anciens ». Les protocoles sont toujours présents et certains profitent de cette image. Je comprends les cas les plus difficiles et les élèves en grande difficulté mais j'ai repéré les acteurs qui me disent ouvertement. « Non, je ne l'ai pas fait j'ai un protocole ! »

S1 6A J'ai passé une heure à attendre ma classe et lorsque je suis rentrée dans la salle, il était 13h. Le choc ! Jamais je n'avais vu une salle aussi désordonnée. Des papiers déchirés, crayons, stylos, livres par terre. Comment est-il possible de travailler dans un tel environnement ? Alors J'ai écrit en gros et en rouge que la séance ne commencerait qu'après avoir tout rangé et que cela était une question de respect. A 14h, la classe est rentrée et j'ai fait ma petite leçon de morale après l'appel. Tout le monde s'y est mis et en 5mns, tout était en ordre ! Je leur ai fait réaliser l'importance de ce respect et aussi le plaisir de rentrer dans une salle propre sans manquer de les encourager à poursuivre cette démarche et c'est à ce moment là qu'un enfant m'a dit que les autres profs ne faisaient pas cela. Je me suis dit que tous ces protocoles, innombrables et compliqués politiques d'enseignement faisaient outre des fondations dans l'éducation de nos enfants. La politesse, le respect, le travail sont des valeurs qui semblent oubliées.

S2 6C Ma dernière heure de cours. Je suis fatiguée et j'ai mal à la gorge. J'ai dit aux élèves que j'allais m'asseoir et qu'ils doivent se mettre au travail sans lever constamment la main pour poser des questions inutiles. La plupart d'entre eux comprennent mais les 6eme sont encore peu indépendants et je finis toujours par me lever et les conseiller.

A 17h, c'est la réunion des protocoles pour les 6eme et 5eme.

Bien sûr, tout le monde est là, les jeunes profs principaux prennent tant à cœur ce

nouveau rôle et finissent par donner leur compte rendu presque avec passion en parlant de tous les différents dyslexiques de la classe et donnant les conseils aux autres profs pour enseigner ces cas particuliers.

J'écoute sans retenir, c'est pas « mon boulot », laissez-moi tranquille, de toute façon personne parmi les enseignants présents ne me parle, ils ont du ressentir ma réticence.

La réunion pour mes trois classes a duré 2h. Je suis rentrée à 19h30 et me suis effondrée sur mon fauteuil.

Observations, ressentis du quotidien d'une enseignante exerçant dans un IME pour adolescents

Contexte :

Cela fait dix-sept ans que j'exerce dans cet établissement. Il y a quatre postes d'enseignants pour 70 salariés. L'agrément est de 115 élèves âgés de 14 à 20 ans et parfois au-delà. Ils sont généralement atteints de déficience moyenne, mais certains ont des troubles envahissant du développement, comme on dit aujourd'hui. Mon métier a changé, enfin la façon d'être considéré par mes deux directions. Je suis sous contrat privé, je dépends donc pour ma rémunération et mon évaluation de l'Education nationale, mais mon employeur est l'Adapei. Cela n'est pas du tout simple et se complique au fil des ans, enfin non se simplifie. Nous ne sommes considérés ni par l'un ni par l'autre ! J'avoue avoir un inspecteur de l'éducation nationale à mon écoute, mais il va vite partir. Une chose me fait rester : mon intérêt pour le travail auprès de ce public singulier.

J'ai donc pendant une semaine, noté mes impressions, relatant mon quotidien de professeur des écoles et en plus, syndicaliste. Puisque ceci expliquant peut être cela – mes difficultés relationnelles avec ma direction – je suis représentante syndicale CGT au comité d'entreprise de l'Adapei : déjà mon deuxième mandat... L'exercice que vous nous avez proposé est singulier, surprenant

tant il nous force à nous arrêter sur des actes répétés du quotidien, mais qui ne sont pas au final si anodin. On écrit, on tente de réfléchir... mais rarement sur nous même !

Merci en tout cas au syndicat et surtout à ceux qui le font vivre, de nous amener à ce genre d'approche. J'ai bien conscience de l'imperfection de ce cheminement que je vous propose, mais il parle d'hommes et de femmes au travail !

Lundi d'octobre, première séquence.

Il est 8h 45. Mes élèves sont en retard : 9h ! Leur éducateur référent est malade. Ils sont peu motivés moi aussi, qui ai cherché à comprendre pourquoi ils n'arrivaient pas ! Déjà de l'énergie déployée : j'ai tenté de téléphoner aux abonnés absents : cadres hiérarchiques injoignables. Ils sont très occupés dans leur bureau à l'autre extrémité de l'établissement Grrr, je bougonne, ça commence. Ah la proximité managériale, la communication au sein de l'établissement est devenue un leurre. C'est le chacun pour soi ... débrouillardise est le maître mot dès, lors où rien ne se passe de vraiment grave... Sinon on est coupable de négligence .Ne pas avoir ses élèves, ce n'est pas grave ??? Au fait je partage le téléphone avec une autre collègue, donc inévitablement je déränge, et transmet certainement du stress aux uns et aux autres. Les élèves que je suis allée chercher sur leur groupe, m'expliquent l'origine du retard... Une élève ne veut pas rentrer en classe, elle reste à la porte. Après avoir installé le groupe, et expliqué l'activité, je vais à sa rencontre. Nous discutons de ce qui la contrarie ... week end douloureux en famille d'accueil Après quelques sollicitations, elle accepte de venir. Je suis assaillie par les questions de mes élèves. Le groupe n'est pas homogène, nous sommes sur trois activités différentes, avec une discipline commune le français. « Mais bon il faut bien qu'un tel soit en préparation, donc tu comprends il est bien en classe sur ce créneau, et puis les familles veulent de la classe » ... Les travaux ont repris dehors. La cloison est mince. Ah oui, nous exerçons dans

un préfabriqué qui n'était pas censé durer, 25 ans après, il est toujours présent. Seuls les enseignants changent, partent, le préfabriqué reste ! Derrière la cloison de nos classes, un chantier conséquent de 400 m2 sort de terre, grue impressionnante au-dessus de nos têtes ... assortie de tous les bruits possibles et imaginables d'une telle construction. On se plaint régulièrement de nos conditions de travail et de la dispersion que cela engendre chez nos élèves déjà peu enclin au scolaire. Une solution devait être trouvée à la fin de la semaine, c'était le mois dernier ... On se lasse de râler, on baisse les bras .Certes cela n'est pas bien, nous ne devons pas baisser la garde et devons exiger une prise en charge digne et respectueuse pour tous. (Je prends conscience que j'en ai des choses à dire concernant le travail ...) On fait tous un effort et le travail se poursuit, jusqu'à la récréation.

10h35 : La seconde séquence permet un travail collectif. Mon moral remonte : j'ai l'impression d'exercer mon métier. Un collègue éducateur vient chercher un élève pour une réunion le concernant ! Vient la pause déjeuner. J'en profite pour regarder mes mails. Je ne vais pas systématiquement au self, et encore moins en salle du personnel devenu le repère de l'équipe de cadres hiérarchiques puisqu'ils se définissent ainsi. Ceux à qui on demande des choses, parce qu'ils sont chefs et qui oublient de nous répondre ... Pas envie de faire ma pause repas en leur compagnie Il paraît qu'on ne peut pas demander surtout à la directrice de ne pas manger en salle du personnel. C'est un salarié comme les autres ! Je sens surtout le lien pesant de la subordination.

13h15 : Séance de début d'après-midi. J'accueille une élève pour la première fois. Elle ne vient qu'un jour par semaine à l'Ime, sinon elle reste au secteur psychiatrique. C'est ce qu'on appelle le temps partagé (ou le prix de journée) En juillet, le chef de service nous présentait l'élève, enfin son dossier. Pas question du scolaire, puisqu'elle avait décompensé en classe. Et puis comme souvent miracle ou mystère de l'institution,

la semaine passée, appel téléphonique de l'éducateur référent : l'élève doit désormais avoir une séance de classe. Je ne comprends pas tout, et apprécie modérément de communiquer par téléphone avec un professionnel de mon établissement. J'ai décidément beaucoup trop d'exigences, il va falloir revoir cela à la baisse. Le groupe classe est chaleureux, nous accompagnons et accueillons cette nouvelle élève. Cela se passe bien ! Au fait les travaux sont arrêtés pour le moment...

14h40 : Derrière séance, il s'agit de la classe atelier. Un enseignant travaille avec un éducateur dans la classe autour de thématiques communes. J'apprécie ce fonctionnement car je crois à la prise en charge pluridisciplinaire. Décidément la journée finit comme elle a commencé. Mon collègue et son groupe n'arrivent pas. Il avait oublié notre rencontre hebdomadaire. OupsInutile de dire qu'une séance qui commence ainsi, met du temps à s'installer. Je peste, même si j'apprécie beaucoup mon collègue ... Heureusement la bonne humeur et des projets motivants dissipent les nuages. Il est **16h15**, les cours s'achèvent.

Mardi d'octobre ...

Mes collègues et moi-même détestons cette première séance. Mauvaise humeur générale au programme de chacun des mardis travaillés. Depuis deux ans, nous avons vu notre réunion d'équipe pluridisciplinaire du mardi soir ... se déplacer au mardi matin ... Exit les enseignants qui doivent, comme l'exigent l'Education nationale effectuer 24 heures de face à face pédagogique avec les élèves, et participer à deux heures de réunions après la classe. Ainsi nous travaillons chaque mardi jusqu'à 18 h et un jeudi sur trois jusqu'à 17h30. Donc pas de possibilité pour nous d'assister avec nos collègues à celle du mardi matin. Alors nous **gardons** tous les jeunes. Cela va permettre à nos collègues éducateurs, d'évoquer les élèves et les situations délicates, encadrés (!!!!) par les chefs de service. Ce dispositif, que nous avons découvert un beau matin de

rentrée scolaire par le miracle de l'emploi du temps, devait ne durer qu'une année...on nous parlait d'erreur dans l'emploi du temps, de confusion Et puis cela perdure dans il faut bien le dire, l'indifférence générale de nos chers collègues éducateurs. On râle, mais comme pour le reste rien ne change, enfin dans le bon sens et le respect de chacun des professionnels. On divise pour régner, et avouons que cela marche bien. Piège bien éprouvé et fonctionnant à merveille. Reste nos élèves qu'on délaisse en ne leur permettant pas de travailler sereinement. Ah la bien traitance qu'on nous cite à chaque fois que cela est possible, en référence à la sainte bible du médico-social : «Le guide des bonnes pratiques de l'Anesm « ... Des mots enfin des maux !!!!

Allez, le groupe qui suit est moteur, et en capacité de faire des apprentissages. Ouf ! En ce début d'après-midi, tout va bien. Les élèves accueillis sont au travail !

Mardi dernière séance ... Là encore, tout ne se déroule sereinement ...Donc rien à signaler. Dommage que nos décideurs ne perçoivent pas tout l'intérêt d'un fonctionnement cohérent. Ils dépenseraient moins de temps à se réunir entre eux pour trouver des solutions en dehors des professionnels concernés... Nous allons ensuite à la réunion générale « présidée » par la directrice, ses deux chefs de service et les 2 coordonnateurs. Un étage supplémentaire à l'organigramme qui brouille plus et renforce les conflits d'influence qu'ils ne sont aidant ! Lors de cette réunion Mme la directrice parle gaspillage de nourriture au self, tri des ordures ... Incontournable pour nos choix pédagogiques ! Elle ne répond jamais aux questions qui l'embarrassent, en différant sa décision.

Mercredi d'octobre

Petit privilège, eh oui j'y ai droit. Je ne travaille que le mercredi matin. L'après-midi est destiné à mon temps de délégation syndicale. Du travail aussi, et quand je relis mes notes, je me dis qu'il y a encore des

montagnes à déplacer pour améliorer la qualité du travail.

Cela commence mal, un élève est en pleine décompensation : il nous insulte, menace, bouscule les chaises, les tables : il est hors de lui .Comme cela monte en pression depuis quelques temps, j'avais alerté ma hiérarchie. Je mets l'élève à la porte, l'envoyant dans le bureau directorial, pour protéger les autres ... Je dois appeler la directrice de l'établissement, pour l'informer, comme l'exige la procédure. Ma colère est à son comble, je lui rappelle que par trois fois j'ai alerté, et n'ai jamais vu rien venir ... La situation aujourd'hui n'aurait pas dû s'envenimer, si des décisions avaient été prises. Mais qui écoute les modestes salariés que nous sommes ? La directrice se veut conciliante, prête à tout ...Elle parlera 5 minutes à l'élève, qu'elle renverra en classe en fin de séance, avec l'aide de son éducateur référent...J'ai du de nouveau le calmer, car il m'en voulait de sa rencontre avec la directriceIl est 9h20, je commence seulement à m'occuper des autres élèves. Je m'excuse de cet état de fait, et je trouve-je dois l'avouer -du réconfort à leur côté.

Bon groupe en cette fin de matinée. Donc tout va bien ! Pour info, depuis 5 ans, je pratique le tai chi, chaque mercredi soir. J'ai en effet éprouvé le besoin, pour éviter de m'épuiser, je ressaisais ... Banal mais nécessaire et encore une fois réconfortant, toujours grâce à l'aide du groupe. J'ai pris conscience de cette nécessité de retour au calme pour continuer mon métier d'enseignant. Je pensais que l'employeur était garant et devait tout mettre en œuvre pour assurer la santé physique et mentale de ses salariés. Oui bel article de loi, mais que faire quand nous sommes confrontés à un dysfonctionnement managérial ?

Jeudi d'octobre

Première séance. On retrouve le même souci que le mardi matin. Nous gardons une fois encore les élèves pour que la réunion avec les éducateurs se tiennent. Encore de l'amertume ...Nous accueillons un stagiaire,

étudiant en médecine, qui vient assister à une matinée de classe. Il est sensible à notre travail car marié à une enseignante.

La séance est explosive, il s'agit d'un groupe de filles très en marge de l'établissement, qui errent bruyamment dans les couloirs, et acceptent parfois de venir en classe. Inutile de vous dire que l'étudiant en médecine, a trouvé notre fonctionnement institutionnel bien compliqué et peu adapté.

Séance particulière, puisque les élèves vont élire leurs représentants au Conseil de vie sociale .Nous réexpliquons le pourquoi du vote, son déroulement et accompagnons le groupe. Beaucoup de questions autour de ces élections pour ces citoyens en devenir ...

Dernière séance de la journée, ce sera classe atelier avec un autre éducateur.

Tout est bien qui finit bien !

Pas de prise en charge le vendredi matin, nous avons en effet effectué nos 24 heures + Cette dernière matinée, (l'Ime est fermé l'après-midi pour cause de 35 heures) est consacrée aux réunions de projet d'accompagnement individualisé. Celle-ci r est à la hauteur du reste : on y parle beaucoup... Nous sommes en heures supplémentaires rémunérées par l'Education nationale, mais attention il y a un quota d'heures à ne pas dépasser, sinon on bascule vers le bénévolat. Un écrit et des évaluations nous sont demandés et doivent être transmis une semaine avant la rencontre à l'éducateur référent, enfin sa boîte aux lettres.

Voilà, j'arrive au terme de ma prise de notes et parfois prise de tête. Ce travail est subjectif, pessimiste mais c'est la faute à l'automne ! Il se veut le reflet de la perception que j'ai de mon travail. Je me rends compte que j'ai écarté toute la préparation, le temps passé au photocopieur ... J'ai vraiment souhaité parler des conditions de travail pas éloignées de celles d'autres enseignants, et de bien des salariés qui ont mal à leur travail ... et qui sont en colère car ils aimeraient que cela change ...

L. - Octobre 2012