CHSCTsD 31

# Enquête

# Mobilité contrainte

des personnels enseignants spécialisés des RASED de la Haute Garonne

Impacts directs et indirects

### Participation à l'enquête.

#### Le tableau ci-dessous présente un aperçu en termes de participation à l'enquête.

Les « % de la catégorie » ont été calculés par rapport au nombre total de personnels concernés dans chaque catégorie, suite aux mesures de carte scolaire 2012 pour les RASED dans le département de la Haute Garonne.

	E	G	Total	Psy	Totaux
	%de la	% de la	enseignants	% de la	participation
	catégorie	catégorie	spécialisés	catégorie	
			%		
Enseignants	24/46	11/30	35/76		35/76
Spécialisés affectés hors	52,2%	36,7%	46%		46%
RASED pour 2012-13					
Affectés en RASED de	10/20	7/20	17/40	11/77	28/117
Circo 2012-13	50%	35%	42,5%	14,3%	23,9%
E, G, psy					
Total	34/66	18/50	52/116	11/77	63/193
Enseignants spécialisés	51,5%	36%	44,8%	14,3%	32,6%
contraints					
A la mobilité					
E, G sédentarisés en	1	1	2/9		2/9
2009-10			22,22%		22,22%%
Totaux participation	35	19	54 /125	11	65/202
			43,2%		32,2%

Le nombre total de personnels concernés est de 202 qui se réparti comme suit :

- -116 enseignants E et G touchés par la mobilité contrainte suite aux mesures de carte scolaire de février 2012. **44,8% des enseignants E et G ont participé à cette enquête (52/116)**, dont 42,5% d'enseignants affectés en RASED de circonscription et 46% sur un poste hors RASED suite au mouvement des personnels de 2012.
- -77 psychologues concernés indirectement car impactés sur le plan professionnel par la disparition d'un travail d'équipe en antennes RASED de proximité, et de plus en plus isolé du fait de la quasi disparition du travail pluri professionnel avec leurs collègues enseignants spécialisés E et G. **14,3%** des psychologues scolaires (11/77)
- -9 enseignants spécialisés sédentarisés depuis 2009, à l'issue de la première vague de fermeture des postes RASED. **22,22% des enseignants spécialisés ont participé à l'enquête.**

La nouvelle cartographie des RASED pour 2012-2013 concerne 20 RASED de circonscription, 20 E+ 20G+ 77psy= 117 personnels.

### Analyse des différents résultats.

Parmi les personnels directement concernés par la mobilité contrainte touchant 65,5% des enseignants spécialisés intervenant en antennes RASED l'an dernier, 3 sous catégories ont été caractérisées : les personnels reclassés en RASED de circonscription, ceux reclassés sur poste ASH (avec ou sans formation en 2012-13), et ceux reclassés hors ASH. Le choix a été fait de ne pas différencier les spécialités E et G dans l'analyse des résultats, par ailleurs dans le vécu et le ressenti exprimés dans les réponses, peu ou pas de différences ont été notées.

Il s'agit de dégager pour chacune de ces 3 catégories l'impact de cette mobilité contrainte, **sur le plan des personnels** (aspects professionnels, personnels et de santé), mais également les conséquences **sur le service**, **les nouvelles conditions de travail et le « sens du métier »** que génère la disparition de 65,5% de postes de RASED entérinant la disparition complète des antennes RASED de proximité.

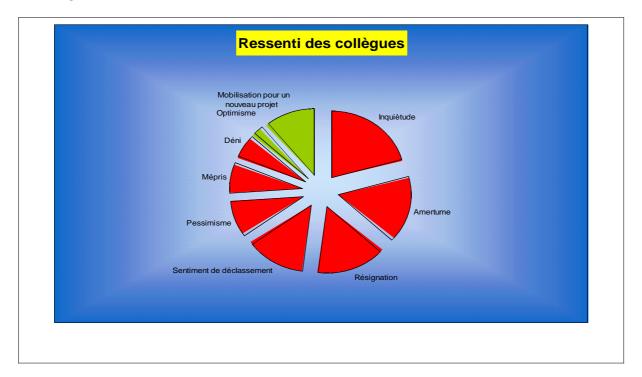
1- Concernant les opérations du mouvement 2012 :

84,6% des personnels concernés ne s'est pas sentis suffisamment INFORMES par l'institution et 96,2% pas suffisamment ACCOMPAGNES.

2- Comment ces personnels ont-ils appréhendé leur nouveau poste ou leur nouvelle situation professionnelle avant la rentrée ?

#### Globalement:

Tableau 1 : classement des items par nombre d'occurrences/ nombre de questionnaires par catégorie:



Items	Globalement	Reclassés hors	Reclassés en ASH	Poste en
		ASH	Hors RASED	RASED
Inquiétude	30 /52	10/22	8/13	13/17
Amertume	24/52	11/22	9/13	5/17
résignation	22/52	10/22	3/13	9/17
Sentiment de	19/52	15/22	5/13	0/17
déclassement				
Mobilisé par un	16/52	9/22	4/13	3/17
nouveau projet				
pessimisme	13/52	5/22	5/13	4/17
mépris	11/52	5/22	5/13	2/17
Déni	8/52	5/22	3/13	2/17
optimisme	3/52	2/22	0/13	1/17

- Les personnels sur poste en RASED de Circonscription cette année ont majoritairement appréhendé avec inquiétude (76,5%) et résignation (53%) leur nouvelle situation professionnelle avant la rentrée. 17,6% se sont sentis mobilisés pour un nouveau projet.
- Les personnels restant en ASH (hors RASED) appréhendent ces changements avec un sentiment d'inquiétude à 61,5% mais c'est un sentiment d'amertume qui prédomine pour 69,2% d'entre eux. Un tiers d'entre eux se sont sentis mobilisés pour un nouveau projet qu'ils soient ou non engagés dans une formation ASH.

Le fait d'être engagé dans une nouvelle formation ASH semble ne pas permettre de rebondir : le sentiment premier reste l'inquiétude et l'amertume, associées à de la résignation. Un déni de leur spécialité est ressenti. Seulement 1/3 de ces personnels engagés dans une nouvelle formation ASH se sont sentis mobilisés par un nouveau projet.

- Pour les personnels ayant obtenu un poste hors ASH (remplacement, classe ordinaire, direction), c'est le sentiment de déclassement qui domine 68,2%, et de la résignation associée à l'inquiétude 45,5%.
- 41% se sont sentis mobilisés par un nouveau projet, mais cette valence positive est cependant associée à de la résignation pour 55,6%, et à de l'inquiétude, de l'amertume et au sentiment de déclassement pour 1/3 d'entre eux.

Globalement, lorsque des réponses à valence positive sont exprimées, elles sont associées à des items à valence négative : ainsi les 3 occurrences « optimisme » sont associées au sentiment d'inquiétude.

**31,4%** des personnels des 3 catégories, appréhendent la rentrée en se sentant mobilisés pour un nouveau projet. Cependant pour 75% d'entre eux, cette perspective est associée à de la résignation (50%) et/ou au sentiment d'inquiétude (37,5%) et d'amertume (31,3%).

#### Autres réponses sur la façon d'appréhender le nouveau poste avant la rentrée :

- incapacité à se projeter dans un avenir professionnel,
- peur de ne pas être « à la hauteur », sentiment d' « incompétence » pour reprendre une classe en responsabilité après de nombreuses années en ASH,

- profonde tristesse, lassitude, sentiment de ne pas avoir l'énergie, sentiment d'inutilité, de vide professionnel sans projet ni lieu d'investissement, désillusion, dépression,
- profond sentiment de déclassement, d'incompétence, de négation de l'utilité des RASED,
- efforts pour positiver mais ...« la détresse est venue plus tard », soulagement de mettre fin à plusieurs années insupportables de mépris de l'administration pour les RASED.
- -pour les personnels ayant obtenus un poste en RASED de Circonscription, l'appréhension porte sur l'absence d'information claire, ou des informations contradictoires, concernant la traduction des missions RASED de 2009 dans le nouveau fonctionnement décidé par le recteur. Mais également l'étendu du secteur d'intervention calée sur la circonscription avec des effectifs de 5000 à 6000 élèves génère beaucoup d'inquiétude quand à l'éparpillement et morcellement évident des interventions possibles.

# -3 Qu'a généré cette nouvelle situation professionnelle en termes de difficultés ?

#### - reclassés en ASH:

- Ce qui domine (6/13) est une **forte difficulté à s'adapter** à de nouveaux fonctionnements (collège, établ. Spé), à de nouvelles contraintes, à de nouveaux publics à besoins éducatifs particuliers, à la violence verbale et physique parfois de ces élèves. L'isolement de l'enseignant dans l'institution spécialisé.
- perte de son projet et de son engagement professionnel dans le dispositif RASED, perte du plaisir au travail constituent également une difficulté majeure, « grand retour en arrière »,
- manque de formation pour s'adapter aux nouveaux postes, générant surcharge de travail et pénibilité.
- sentiment de déclassement, sentiment de ne pas avoir eu le choix ni suffisamment les moyens de réfléchir à sa mobilité.
- constat qu'on est « pas fait » pour ce nouveau poste.

#### -Reclassés hors ASH:

- **-Les difficultés d'adaptation, de réadaptation** à la fonction d'enseignant de classe dominent. Elles sont liées aux contraintes de changement de postures professionnelles, de repères et gestes professionnels « difficulté à oublier la posture du spécialisé...se réadapter à un cadre différent de ASH ».
- Perte **de la valeur** de ses compétences, ses savoirs faire et être, déni des compétences d'enseignants spécialisés, dénigrement des missions RASED, sentiment de déclassement, y compris vis-à-vis de ses collègues enseignants de classe. Banalisation et mépris perçus, de l'administration vis-à-vis des compétences et missions des RASED.
- Culpabilité professionnelle face à des élèves en difficulté que la nouvelle place professionnelle et le cadre de la classe ne permet pas d'aider « savoir et ne pas pouvoir... impossibilité d'apporter une aide à certains enfants » ». Gaspillage de compétences.
- -Fatigue physique et nerveuse engendrée par ces difficultés à gérer la classe.

- -Sentiment d'un retour en arrière, déni du projet et des choix de carrière des personnels.
- -Peu d'aide de la part de l'institution.
  - Reclassés en RASED de Circonscription :
- Difficultés liées à l'étendue du secteur géographique à couvrir, l'organisation du travail dans une telle configuration, à une demande institutionnelle injonctive et paradoxale, à l'absence de « vrai travail » RASED car les spécialités ne sont pas prises en compte dans l'organisation décidé par certains IFN.
- le bricolage remplace le « travail bien fait », manque de temps pour rencontrer les familles,
- la contrainte à faire des choix quant aux secteurs qui seront couverts ou pas quand l'IEN l'a décidé ou pas, l'impossibilité de répondre à la hauteur des besoins et l'abandon de prises en charges non terminées engendrent une **culpabilité professionnelle** vis-à-vis des enfants, collègues et parents,
- la quasi disparition des missions de prévention
- la dégradation du lien avec les enseignants et équipes, voire la perte de ce lien,
- -« le RASED de circonscription est un leurre, ça ne fonctionne pas. »

# -4 Quel vécu depuis la rentrée, sur le nouveau poste ou la nouvelle fonction ?

### -Pour les personnels en ASH :

- charge de travail très importante pour s'adapter au nouveau poste,
- -adaptation vécue très difficilement « comme des débutants » auprès d'un public en grande difficulté,
- impossibilité à s'adapter ce qui génère arrêts maladie et CLM,
- -chute de la motivation, absence de projet professionnel positivement investi,
- -prise de conscience d'être dans une situation de non choix, et d'une formation ASH choisie sans engagement véritable,
- -lorsque l'adaptation évolue positivement cela est en lien avec une reconnaissance (des collègues et autres professionnels de l'établissement) des qualifications des personnels dans la nouvelle situation.

#### - pour ceux hors ASH:

L'adaptation se fait par résignation, avec amertume, elle est insatisfaisante du point de vue de l'exigence de « bien faire son travail »,

- l'impossibilité à s'adapter engendre de nombreux symptômes de souffrance, dépression sévères, arrêts de travail, CLM.
- Quand les personnels ont pu bénéficier d'une prise en compte positive de leur situation par l'IEN, cela à un effet d'apaisement (disparition de somatisations) et génère une évolution plus favorable de la situation.
- l'adaptation vécue comme un retour en arrière, une régression dans le déroulement de carrière, équivalant au sentiment de déclassement professionnel.
- Ce vécu s'accompagne d'une prise de conscience de l'état de délabrement du travail enseignant en classe, dans certains secteurs.
- Le vécu de classe s'accompagne d'un sentiment de culpabilité professionnelle et de « gâchis » de compétences, par rapport aux élèves en grande difficulté, que le cadre de la classe ne permet pas d'accompagner par un dispositif d'aide spécialisée.

- Difficulté à gérer une double casquette enseignants de classe / ex-maître RASED face aux sollicitations des collègues en demande d'aides et de conseils spécialisés.

#### -Pour les personnels en RASED de Circonscription :

#### Secteur d'intervention impossible à tenir et à gérer sérieusement qui engendre :

- une pénibilité et fatigue importante en déplacement dans certains secteurs, avec impact sur la vie personnel et la santé,
- un sentiment d'inefficacité quand ce n'est pas le constat d'une inefficacité réelle.
- « ...Je subis les journées, cours tout le temps avec le sentiment de saupoudrer des aides insuffisantes par ci par là... », « ...je fais des kilomètres, j'évalue à la demande des dizaines d'élèves que je ne connais pas, je constate les dégâts, ce qui est d'autant plus frustrant que je ne peux rien faire, je donne un peu de matos pour l'APE, trois pt'its conseils et puis s'en vont... »
- travail empêché, sentiment d'impuissance face à l'impossibilité de remplir ses fonctions correctement, d'élaborer des projets d'aides cohérents pour les élèves,
- « Il en ressort de l'amertume, de la frustration car on ne peut pas remplir ses fonctions correctement et de plus les collègues en ont conscience et semblent s'interdire de faire appel au RASED car ils ont l'impression qu'on ne pourra pas répondre, donc on est là sans y être, on perd son identité dans la lutte contre la difficulté...une forme de déclassement en somme. »
- -isolement, dispersion, éparpillement, « beaucoup d'énergie dépensée pour un résultat insatisfaisant »
- la solidarité et le collectif quand ils existent au sein du RASED de circonscription permettent de tenir.

# -5 Cette nouvelle situation a-t-elle été l'occasion de repenser de façon positive son projet professionnel ?

	Globalement	Reclassés hors ASH	Reclassé en ASH	En poste RASED
			hors RASED	de circonscription
OUI	19/52	9/22	6/13	4/17
	36,5%	40,9%	46,2%	23,5%
NON	32/52	13/22	7/13	12/17
	61,5%	59,1%	53,8%	70,6%
Sans réponse	1/52			1/17

#### Commentaires:

# Les chiffres sont éloquents et le fort % des personnels ayant obtenu un poste en RASED de circonscription interroge.

- On assiste à une adaptation par résignation, plutôt qu'à une dynamique d'élaboration d'un nouveau projet professionnel et ce malgré les efforts des collègues pour anticiper/aménager au mieux la situation lors des choix fait au mouvement 2012.
- « Ca reste déprimant et absurde », « j'essaie d'être là où on m'attend et là où on m'a mis...je gère, je prends des cachets, je suis souvent malade et je vais travailler. »

- -C'est plutôt « sauve qui peut » et beaucoup d'interrogations quant à l'aménagement du projet professionnel dans les années à avenir.
- -La formation ASH n'a un effet positif que de façon très minoritaire pour remobiliser sur un nouveau projet. Elle a été choisi majoritairement par défaut et avec l'objectif de compenser « tant bien que mal » la perte de sa professionnalité en RASED.

## -6 Cette nouvelle situation professionnelle génère...

Tableau récapitulatif des items : nombre d'occurrences/questionnaire

Cette nouvelle situation	globalement	Reclassés	Reclassés en	En poste RASED
Professionnelle génère :		hors ASH	ASH	de circonscription
De la satisfaction*	8*/52	5/22	3/13	0/17
De l'insatisfaction	34/52	15/22	7/13	12/17
De la frustration	28/52	13/22	5/13	10/17
Le sentiment de « ne pas y arriver »	23/52	5/22	9/13	9/17
Du stress	30/52	11/22	10/13	9/17
De la souffrance	18/52	10/22	5/13	3/17
Un impact sur sa santé	24/52	13/22	7/13	5/17
Autre à préciser				

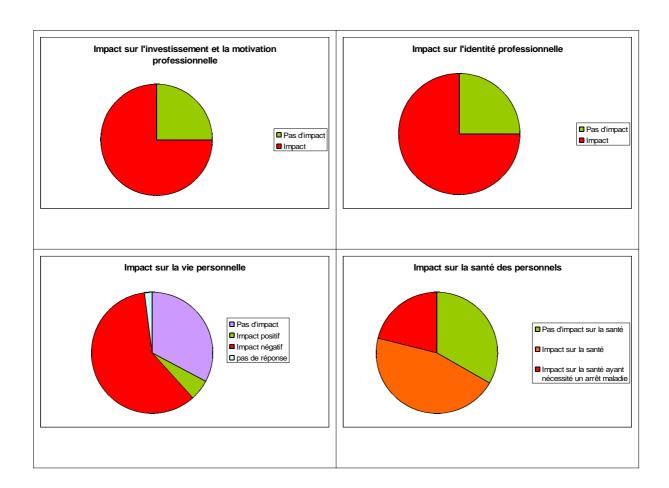
<sup>\*</sup>pour la moitié on note une ambivalence : l'item satisfaction est lié à l'item insatisfaction (4/8). La satisfaction est également liée aux items stress et sentiment « de ne pas y arriver » (3/8).

-On peut noter que l'affectation sur un poste de RASED de circonscription ne génère aucune satisfaction pour l'ensemble des personnes ayant participé à l'enquête. Cette nouvelle situation professionnelle est vécue majoritairement sur le mode de l'insatisfaction (70,6%), de la frustration (59%), du stress et avec le « sentiment de ne pas y arriver » (53%).

Un bilan du fonctionnement de cette nouvelle organisation serait à envisager.

- Pour les personnels reclassés dans l'ASH c'est le stress qui domine (76,9%) et le « sentiment de ne pas y arriver » (69,2%).
- pour ceux reclassés hors ASH, l'insatisfaction (68,2%) et la frustration (59,1%) dominent. Plus grave, pour 59,1% cette nouvelle situation professionnelle a un impact sur leur santé (cf complément au paragraphe 10).
- Autres réponses : elles concernent les souffrances et difficultés ayant nécessité de faire appel à des professionnels « psy ». La position de l'administration interroge également sous forme de pressions exercées dans le but d'accélérer un départ à la retraite. L'institution est aussi perçu comme inhumaine tant pour ses personnels que pour les élèves. Le sentiment d'un grand gâchis dont les élèves sont les premières victimes est évoqué.

Dévalorisation, sentiment d'inutilité, trahison, inquiétude quant à l'avenir professionnel, désinvestissement douloureux, surcharge de travail et de fatigue pour se remettre à niveau de façon satisfaisante.



# -7 impact sur l'investissement et la motivation professionnelle ? :

	globalement	Reclassés hors ASH	Reclassés en ASH	En poste RASED de
			hors RASED	Circonscription
Pas d'impact	13/52	4/22	1/13	8/17
	25,%	18,2%	7,7%	47%
Impact	39/52	18/22	12/13	9/17
	75%	81,8%	92,3%	52,9%

Commentaires : l'Impact sur la motivation professionnelle est majoritairement négatif

# -8 Impact sur l'identité professionnelle ? :

	globalement	Reclassés hors ASH	Reclassés en ASH	En poste RASED de
			hors RASED	circonscription
Pas d'impact	13/52	3/22	4/13	6/17
	25,%	13,6%	30,8%	35,3%
impact	39/52	19/22	9/13	11/17
	75%	86,4	69,2%	64,7%

Commentaires : L'impact sur l'identité professionnelle est majoritairement négatif

# -9 Impact sur la vie personnelle :

	globalement	Reclassés hors ASH	Reclassés en ASH	En poste RASED de
			hors RASED	circonscription
Pas d'impact	17/52	6/22	3/13	8/17
	32,7%	27,3%	23%	47,1%
Impact +	3/52	2/22	1/13	0
	5,8%	9,1%	7,7%	
Impact -	31/52	14/22	8/13	9/17
	59,6%	63,6%	61,5%	52,9%
Sans réponse	1/52		1/13	
Sans réponse	· ·	63,6%	· ·	52,9%

# -10 Impact sur la santé:

	globalement	Reclassés hors	Reclassés en	En poste RASED
		ASH	ASH	de
			Hors RASED	circonscription
Pas d'impact	22/52	9/22	3/13	10/17
Sur la santé	42,3%	40,9%	23,%	58,8%
Impact sur la santé	30/52	13/22	10/13	7/17
	57,7%	59,1%	77%	41,2%
Impact sur la santé	14/52	8/22	4/13	2/17
Ayant nécessité un congé	26,9%	36,4%	30,8%	11,8%
maladie				

Globalement la nouvelle situation professionnelle contrainte a un impact sur la santé de ces personnels pour 57,7,% d'entres eux, 26,9% ont été en congé maladie cette année et pour quelques uns, le sont encore (CLM, CLD). Nous avons connaissance de 3 « Burn out », et de plusieurs dépressions sévères.

Les personnels qui ont conservé un poste en RASED de Circonscription ne sont pas épargnés. Ils

sont 41,2% pour qui cette nouvelle situation professionnelle a eu, un impact sur leur santé, et pour 11,8% cet impact a nécessité un arrêt maladie.

Pour les personnels reclassés hors ASH (remplacement, classe ordinaire, direction), 59,1% d'entres eux subissent un impact de cette mobilité contrainte sur leur santé. Pour 36,4% un arrêt maladie a été nécessaire. C'est la catégorie de personnels la plus impactée. 27,3% d'entre eux appréhendaient pourtant la rentrée scolaire avec le sentiment d'être mobilisé pour un nouveau projet.

### 11 Autres préjudices subis par cette mobilité contrainte :

Le préjudice financier par la perte de l'indemnité ASH, apparait fortement. La perte, de cette indemnité perçue comme une reconnaissance financière de la spécialisation des personnels, vient renforcer le sentiment de déclassement et de non reconnaissance par l'institution des compétences de ces personnels, acquises par la formation, au cours de leur projet professionnel et de leur carrière.

La rupture imposée dans le parcours professionnel est vécue difficilement par ces personnels. Les autres préjudices subies sont ceux évoqués dans les questions précédentes, à savoir : un impact sur la santé, sur la motivation professionnelle, impact moral et psychologique, un rapport à l'institution vécu sur le mode d'une dégradation, maltraitance institutionnelle, perte de confiance, déni et non reconnaissance par l'institution de la violence qu'induit ce type de mobilité contrainte. Ces éléments viennent en complément des réponses individuelles traitées plus haut.

Plus particulièrement pour les personnels des RASED de Circonscription : Le préjudice financier apparait dans le remboursement très insuffisant (non remboursement pour Toulouse) des frais de déplacement. Ces déplacements du fait de la nouvelle organisation ont augmenté de façon significative, ils sont chronophages et impactent également les organisations familiale des personnels (gestion des entrées et sorties de classe de leurs enfants).

Les conditions de travail dans ce nouveau contexte se sont dégradées et sont perçues comme des préjudices subis par les personnels, avec pour un certains nombre une augmentation de la pénibilité, et des problèmes de santé. On constate également une perte de confiance en l'institution qui est perçu comme maltraitante vis-à-vis de ces personnels et des usagers (élèves fragiles et leurs familles). Le dénigrement par l'institution des missions des RASED, et par conséquence des interventions de ces personnels impacte également leur identité professionnelle et l'image de soi, y compris vis-à-vis de leurs collègues et équipes d'écoles.

# 12 Quelles perspectives ces personnels peuvent ils envisager pour la prochaine rentrée ?

Très majoritairement c'est une forte interrogation quant aux perspectives, qu'expriment les personnels reclassés hors RASED de circonscription. Pour quelques uns aucune perspective ne se dessine.

Une alternative apparait vers la formation (ASH, congé formation ou autre non précisée).

Les postes adaptés, des demandes de mi-temps thérapeutique sont évoqués pour les personnels en arrêt maladie.

Un retour sur poste RASED selon les possibilités du mouvement sont aussi espérés.

Un départ à la retraite anticipé ou pas.

Seulement 5 personnes sur 35 pensent rester sur le même poste.

Pour les personnels des RASED de circonscription, les perspectives sont difficilement envisageables.

Les interrogations et incertitudes dominent quant à l'avenir des missions des RASED.

Celles-ci ne sont actuellement pas précisées dans le cadre de la loi de Refondation.

### Analyse des résultats pour les psychologues scolaires.

Les réponses des psychologues sont traitées séparément dans la mesure où ils n'ont pas été concernés directement par cette mobilité contrainte. Ils ont été touchés de façon indirecte en perdant le cadre d'un travail collectif pluri-professionnel avec leurs collègues enseignants spécialisés.