

**U.****F.S.U.****ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

# Les Pages Ardéchoises

Bulletin trimestriel de la Section Ardéchoise  
de la Fédération Syndicale Unitaire,  
Education, Recherche, Culture,  
Formation, Insertion.

Directeur de la publication CPPAP 0120 S 07525 - Valérie BENMIMOUNE Maison des syndicats 07000 PRIVAS

**N°92****Juin 2018**

## EDITO

En voilà un bien odieux télescopage: notre président des riches s'offre pour son palais un service de vaisselle, comprenant des assiettes à pain et des assiettes de service, pour 500 000 €, aux frais du contribuable. Le même jour, il se plaint du «pognon de dingue» que coûterait l'aide sociale aux plus pauvres, mères célibataires, chômeurs et chômeuses de longue durée, retraités-es au minimum vieillesse, etc.

Elle est belle la logique de ce gouvernement: les dépenses pour les plus riches, ce sont des investissements, alors que l'argent versé aux plus pauvres, c'est du gaspillage !

Concernant la Fonction Publique, il s'agit de masquer des préoccupations budgétaires par un discours idéologique et complètement ignorant de la réalité du quotidien du travail des agent-es: la fonction publique serait sclérosée, incapable d'innovation, hermétique au numérique, et rendrait des services inutiles. Pas si inutiles, ces services, puisqu'un rapport de la Sécurité Sociale réclame la réouverture de 550 à 600 hôpitaux de proximité, et qu'un rapport de la Cour des Comptes pointe la précarité des contrats des accompagnant-es des élèves en situation de handicap, dont la présence est indispensable dans les écoles.

Les syndicats, comme les autres corps intermédiaires de la société, sont ignorés, méprisés: l'intersyndicale cheminote, malgré de nombreuses journées de grève, n'est pas entendue. De la même façon, l'intersyndicale Fonction Publique n'a d'autre choix que de quitter la table des pseudo-négociations lors du rendez-vous salarial !

**Le gouvernement pense avoir gagné. C'est sans compter les nombreux conflits locaux et sectoriels, qui ne faiblissent pas, et l'ébauche de rencontres politiques et syndicales en cours. Continuons la mobilisation !**

**Cécile Brunon**

**PRIVAS CC****P4**LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE**DEPOSÉ LE 28/06/2018**

## Les Pages Ardéchoises

### SOMMAIRE

- p. 2 Chantiers de démolition de la FP: un carnage
- Quelle inclusion voulons-nous ?
- p. 3 - 4 Retour sur le stage syndical
- p. 5 Quel avenir pour les services publics ?  
Retour sur la réunion publique de Privas
- p. 6 La seconde du SNES  
Réseau Education Sans Frontières

## CHANTIERS DE DÉMOLITION

### DE LA FONCTION PUBLIQUE : UN CARNAGE

Après les annonces de privatisation de secteurs entiers de la fonction publique et de réduction des dépenses publiques, c'est une réforme au pas de charge qui est menée pour la Fonction Publique. Quatre chantiers doivent se réunir d'ici l'automne pour décider de révolutions ultra-libérales concernant le dialogue social, le recours au contrat, la rémunération au mérite et la mobilité professionnelle. Le rendez-vous salarial a eu lieu, mais sans aucun bougé du gouvernement.

#### • UNE MASCARADE DE DIALOGUE SOCIAL

Certes, des réunions se tiennent. Mais sans aucune prise en compte des demandes des organisations syndicales. Des questions ouvertes sont posées, mais aucun contenu précis n'est présenté. **Il s'agit bien de mépris et d'une volonté d'imposer des réformes au pas de charge !**

#### • CHANTIER 1 : DIALOGUE SOCIAL

Gros coup de rabot pour les CAP\*, qui perdraient toutes leurs prérogatives sur les mutations, les promotions, les détachements, etc. Ne leur seraient présentées que les questions disciplinaires. **C'est la fin de la transparence et du regard des organisations syndicales et des personnels sur le déroulement des carrières !**

La fusion des CT \*\*et des CHSCT\*\*\* en une seule instance est à l'ordre du jour : plusieurs scénarios sont envisagés, laissant craindre une diminution des prérogatives du CHSCT, transformé en commission santé et sécurité au travail.

A nouveau, le gouvernement donne trop peu de précisions sur ce dossier qui sera clôt en juillet !

**La FSU revendique un renforcement des prérogatives des CHSCT, essentiels pour l'amélioration des conditions de travail, avec un recours à l'expertise notamment pour les enquêtes en cas de suicide, et le maintien du rôle des CAP !**

#### • CHANTIER 2 : RECOURS MASSIF AU CONTRAT

Là encore, les mesures envisagées ne sont pas précises. Le gouvernement prévoit de modifier les lois et règlements qui limitent aujourd'hui le recrutement de contractuel-les. A terme, davantage d'emplois publics, y compris ceux qui correspondent à un besoin permanent du service public, pourraient être pourvus par un-e contractuel-le. Un nouveau contrat serait mis au point : le « contrat de mission » qui prend fin au terme de la « mission », sur le modèle du contrat de chantier créé dans le secteur privé par les ordonnances réformant le code du travail, sans aucune précision sur les garanties qui y seraient associées. Ce contrat ne répondrait à aucun besoin nouveau de service public mais engendrerait une réduction des droits de l'agent-e.

Le gouvernement ne répond toujours pas aux nécessaires améliorations à apporter aux conditions actuelles de recrutement, d'emploi des contractuel-les, de leurs rémunérations, formation, de leur accès aux droits et à leurs conditions d'exercices souvent difficiles. La FSU exige toujours un plan de titularisation.

#### • CHANTIER 3 : RÉMUNÉRATION AU MÉRITE, ET CHANTIER 4: MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Ils ne se sont pas encore réunis, mais si les organisations syndicales ne sont pas entendues, le pire est à craindre !

#### • RENDEZ-VOUS SALARIAL

A la demande des organisations syndicales, il a été avancé de juin à octobre. Ce n'est pas parce qu'il a été avancé que les annonces ont été bonnes ! **A tel point que les organisations syndicales ont quitté la séance.** La fin du gel de la valeur du point d'indice et sa revalorisation, le rattrapage des pertes subies, l'abrogation de la journée de carence, la compensation pérenne de la hausse de la CSG, le respect des engagements en matière d'évolution de carrière, l'amélioration des déroulements de carrière... **Rien de tout cela n'était à l'ordre du jour.**

A l'inverse même, le gouvernement a confirmé le gel de la valeur du point d'indice pour 2019, élément déterminant pour le calcul de la rémunération de plus de cinq millions de fonctionnaires refusant ainsi toute mesure générale malgré une hausse de l'inflation.

Seules quelques miettes ont été concédées : augmentation du tarif kilométrique, reprise des mesures PPCR, augmentation du remboursement des frais de nuitée...

**La portée sera bien mince pour l'ensemble des personnels.**

**Ces décisions sont injustes. Elles tournent le dos à la nécessaire reconnaissance du travail et du rôle que jouent aujourd'hui les agent-es de la Fonction publique. Elle va aussi continuer de creuser des inégalités notamment entre les femmes et les hommes.**

\* commissions paritaires gérant les carrières des personnels.

\*\* commissions paritaires gérant les moyens (ouvertures et fermetures de classes, de sections...).

\*\*\* commissions en charge de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels.

**PÉTITION POUR LE RESPECT DE NOS DROITS:  
PAS TOUCHE AUX CAP ET AUX CHSCT !**

**[HTTP://FSU.FR](http://fsu.fr)**

## QUELLE INCLUSION VOULONS-NOUS ?

### RETOUR SUR LE STAGE SYNDICAL FSU DU 8 JUIN

*La question de l'hétérogénéité des profils des élèves est devenue majeure dans les classes. Depuis la loi de 2005, tous les enfants, y compris celles et ceux en situation de handicap, doivent être inscrits à l'école la plus proche de chez eux. C'est une très bonne chose pour la grande majorité d'entre eux. Par ailleurs, de plus en plus d'enfants ayant des comportements perturbateurs sont présents dans les classes, ainsi que des enfants ne parlant pas français, le plus souvent sans l'aide nécessaire. Toutes ces questions complexifient le métier, et parfois le rendent impossible, et cela peut avoir des conséquences sur la santé. C'est à ces questions que la journée de stage syndical a été consacrée.*

#### Pour une inclusion raisonnée - intervention de Paul Devin

L'inclusion des élèves en situation de handicap dans les classes dites « ordinaires » est l'aboutissement de l'évolution, au long du 19<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> siècle, de l'affirmation que les enfants handicapés pouvaient bénéficier positivement d'une scolarisation. La Loi de 2005 a pour principe de fournir les compensations nécessaires à ce qu'ils puissent tirer le bénéfice de cette scolarisation malgré le handicap, dans une volonté démocratique d'égalité des citoyens. La Loi de 2013, dite de Refondation du fonctionnement du système scolaire réaffirme la nécessité de l'inclusion et sa priorité.

Quand on affirme un droit, il faut le rendre, au delà de la proclamation, effectif. La question est : proclamer l'accès inclusif se confond-il avec l'affirmation que c'est une obligation ? Notamment une obligation légale ?

La loi définit un droit à l'instruction, à l'éducation et la loi de 2005 ne dit pas qu'il n'y a pas d'alternatives possibles. Au contraire, elle prévoit d'autres moyens que la scolarisation ordinaire. Elle dit qu'il faut poursuivre l'objectif d'une scolarisation ordinaire mais, si il y a des besoins particuliers qui nécessitent une scolarisation dans d'autres dispositifs, ces autres dispositifs, plus bénéfiques, doivent être disponibles. Le risque serait alors qu'une scolarisation en milieu ordinaire, en ne répondant pas à ces besoins, ne permette pas à l'enfant de développer au mieux ses capacités, ses compétences, son autonomie, son émancipation...

Cependant notre société tient un discours d'idéaux béats sur ce sujet, tendant à nier de façon magique les différences. Or, il y a des enfants dont les difficultés empêchent leur épanouissement et leurs apprentissages dans la classe. Et c'est parce que nous devons maintenir notre ambition pour ces enfants qu'il faut penser une alternative au milieu ordinaire. On peut dire cela tout en sachant que « l'Institutionnalisation » a des effets de « filiarisation » ( par exemple : bien que des progrès soient constatés permettant à l'enfant un retour en milieu ordinaire, cela ne se fait que trop rarement ...). Il faut alors lutter contre ses effets.

L'inclusion en milieu ordinaire a des limites, li-

mites qui doivent être étudiées en lien avec les besoins particuliers et objectifs de l'enfant. En aucun cas, les modalités de scolarisation ne doivent être pilotées par des considérations économiques. Or, actuellement l'administration, le gouvernement, mais aussi l'Unesco qui proclame «*qu'il est moins coûteux de mettre en place des dispositifs que de construire des structures adaptées*», sous l'habillage d'un discours présenté comme volontariste du «*tout inclusif*», ont en réalité une approche uniquement économique et une vision à court terme de l'inclusion des élèves en situation de handicap.



Nous devons de notre côté réaffirmer l'exigence de l'inclusion mais, dans le même temps, reconnaître que l'inclusion n'est pas la situation convenant à tous les élèves pour leur permettre de développer au mieux leurs capacités. Il ne faut pas alors se laisser enfermer dans un discours qui renverrait les difficultés majeures que certains enfants rencontrent en situation de scolarisation en milieu ordinaire à une Ecole ou à un enseignant qui ne saurait pas s'adapter aux besoins de cet enfant, évacuant ainsi la nécessaire réflexion sur les moyens et les structures qui sont nécessaires.

**Intervention de Paul Devin, syndicaliste FSU, inspecteur de l'Education nationale, secrétaire général du SNPI-FSU, syndicat des inspecteurs et inspectrices ( IEN et IA-IPR ).**

## Atelier 1 : travail en équipe et inclusion

**Le constat est simple:** c'est le travail en équipe qui permet de faire face au mieux aux problèmes qui se posent dans le quotidien du travail. Le principal obstacle est celui du temps : avec l'augmentation du travail administratif, des réunions dans le second degré qui sont chronophages mais pas toujours efficaces, le temps pour la

régulation des problèmes réels diminue. Ce travail se décale sur le temps informel (récréation, pauses...) et sur le temps personnel. Mais cela n'est pas suffisant: **il faut du temps institutionnel, libre de tout regard hiérarchique et toute injonction, pour pouvoir mutualiser le travail.**

## Atelier 2 : formation et inclusion

**Qu'est-ce qui serait nécessaire ?**

**Au niveau des écoles :**

\*Des rencontres entre enseignant-es de différentes écoles, centrées sur la pédagogie, permettant de faire « corps de métier » mais sans obligation de retour institutionnel ;

\*De l'analyse de la pratique et/ou des échanges de pratique pour les AESH ;

\*Du temps d'échange institutionnalisé entre enseignant-es et AESH.

**Au niveau départemental :**

\*Construire un Plan de Formation (PDF) sur un relevé des besoins : formation des AVS sur les troubles, sur la connaissance des outils pour pouvoir entrer en communication, formation continue pour les AESH, formations conjointes enseignants – AESH, etc.

\*Proposer des stages-école, notamment pour les écoles

ayant une ULIS, en permettant à toute l'équipe éducative de participer.

\*Un PDF organisé à l'avance pour les AESH, afin de planifier à l'avance le départ en formation et de ne pas culpabiliser.

\*Avoir des notifications MDPH précises avec un ou deux objectifs ciblés entre 2 temps de rencontre (EE ou ESS) ;

\*Demander un temps de formation plus important en formation initiale sur l'ASH, en transdisciplinaire.

**Au niveau national :**

\*Intégrer que l'inclusion en classe ordinaire ne doit pas se faire « à tout prix », elle doit être bénéfique pour l'élève.

\*Travailler sur la reconnaissance du métier d'AESH comme un métier pérenne, avec un droit à la formation tout au long de la carrière, avec un suivi et une évaluation.

## Atelier 3 : hétérogénéité et inclusion

**Un constat:** il est difficile de prendre en charge correctement les élèves à besoins éducatifs particuliers et les personnes ressources manquent. Alors les enseignant-es se tournent vers les personnels spécialisés et partenaires de l'école (soignant-es, éducateurs et éducatrices...) mais les postes ne sont pas toujours pourvus et les personnels remplacés. C'est l'expérience personnelle qui fait alors ressource.

**Qu'est-ce qui serait nécessaire ?**

En plus de ce qui a été mentionné dans les ateliers précédents,

\*Formaliser les temps d'échange entre personnels en

charge des élèves ;

\*Besoin de spécialistes -tous les personnels évoqués plus haut- vers qui orienter, à qui confier ces élèves ;

\*Des effectifs réduits ;

\*Etre deux dans la classe à certains moments ;

\*Une inclusion progressive entre un établissement spécialisé et un établissement scolaire ;

\*Des équipes stables ;

\*Des arrangements à l'échelle d'une école, par exemple pour la composition de groupes classes de façon à décharger la classe accueillant les élèves allophones.

## Atelier 4 : «dispositifs» et inclusion

On entend par «dispositif» les SEGPA, les ULIS, bientôt les ITEP.

**Un constat:**

Du fait du manque de place, les affectations sont trop souvent faites par défaut sans interroger le projet de vie de l'enfant. De plus, ces dispositifs sont parfois mal connus des familles, des partenaires, ce qui ne facilite pas l'orientation.

**Qu'est-ce qui serait nécessaire ?**

\*Travail d'information sur les dispositifs aux partenaires, aux enseignant-es et aux familles ;

\*Les affectations doivent se faire en fonction du projet de vie et non du nombre de places disponibles, dans des dispositifs aux missions spécifiques ;

\*Développer les relations Education Nationale et médico-social ;

\*Nécessité d'une STRUCTURE spécialisée indépendante plutôt qu'un dispositif : besoin de référentiels (enseignant-es, lieux) avec des liens étroits avec les enseignant-es ordinaires qui permettraient l'inclusion ;

\*Création d'un pôle de ressources pour les familles, afin que l'enseignant-e ne soit pas seul-e pour gérer les relations avec les familles et l'orientation.

## QUEL AVENIR POUR LES SERVICES PUBLICS ? RETOUR SUR LA RÉUNION PUBLIQUE DE PRIVAS

Cette réunion publique a été organisée par l'intersyndicale FSU, CGT et FO, à Privas, le 6 juin, dans le cadre des mobilisations contre les réformes de la Fonction Publique.

**Quelles sont les réformes en cours dans chaque secteur ? Quelles sont leurs conséquences très concrètes pour les agent-es comme pour les usagers et usagères des services ?**

### Fonction publique territoriale

Le regroupement des communautés de communes, qui devrait aboutir à la disparition des départements, s'accompagne de restrictions budgétaires, du non-remplacement des agent-es partant à la retraite, d'une polyvalence imposée aux agents et de la hausse de leur temps de travail. La raréfaction du service public est mal compensée par le recours au numérique ou par les « maisons de service au public » où les agent-es d'accueil, lorsqu'ils et elles existent, sont censé-es tout connaître de tous les services.

### Hôpitaux

C'est à partir de 2008 avec la mise en place de la tarification à l'acte que tout a basculé. Elle a mis en déficit tous les hôpitaux de France. Une des conséquences est la mise en place de Groupements Hospitaliers de Territoire : Aubenas et Privas se retrouvent liés à Montélimar (hôpital support) alors qu'Annonay se rapproche de Saint Étienne.

Entre 2004 et 2017, 22 000 postes ont été supprimés et 4 milliards d'économies ont été réalisées sur le budget de la sécurité sociale. Cela a un coût social: apparition des déserts médicaux, manque de spécialistes, attractivité des territoires ruraux en baisse, c'est un peu comme une attaque de sauterelles qui s'abat sur la santé.

Plus près du terrain, les soignant-es sont forcé-es à la polyvalence. La relation au patient, non tarifable, peut passer au second plan. La souffrance au travail pour les personnels se généralise.

### EHPAD

Les EHPAD sont souvent des établissements rentables lorsqu'ils sont confiés au secteur privé. Mais où se font les profits ? La réalité du travail, c'est dix minutes pour la toilette et le rangement d'une chambre, parfois pas plus d'une douche par mois, des services de 30 à 40 lits avec deux soignant-es qui disposent de 45 minutes pour faire manger tout le monde. Faute de temps, la dimension humaine est négligée, à tel point que les personnels parlent de maltraitance.

Lorsqu'un conflit social se fait jour, les agent-es peuvent être la cible de représailles qui touchent les temps de congés ou la possibilité d'être en repos le week-end.

### Finances publiques

Le retrait de l'État se manifeste ici par la fermeture des guichets jusqu'alors ouverts au public, par le départ programmé du service du cadastre vers le privé, par le transfert aux « maisons de service au public », pourtant loin d'être en capacité de guider les usager-es et de répondre à leurs questions.

### Éducation nationale

Dans les collèges et les lycées, les réformes en cours et les mesures ponctuelles ont un point commun : économiser des postes, avec des effets délétères sur les conditions d'apprentissage. Quelques réformes en cours :

- \* Fermeture des Centres d'Information et d'Orientation qui doivent être transférés à la région, pour soi-disant mieux adapter l'orientation aux besoins du bassin d'emploi,

- \* Réforme des lycées qui perdent environ 10% des heures d'enseignement,

- \* Réforme de l'enseignement professionnel avec l'apprentissage qui doit être développé à tout prix au mépris de l'émancipation des élèves,

- \* Suppression des emplois aidés, ce qui réduit les possibilités de prise en charge des élèves en dehors des heures de cours,

- \* ParcoursSup mis en place pour cacher le manque de 20000 places dans l'enseignement supérieur et en installant la sélection à l'université.

### La Poste

Avec la loi de 1990 relative à l'organisation du service public de la Poste et de France Telecom, dite loi Quilès, s'en sont suivies des suppressions de postes, des pressions à tous les niveaux et une profonde perte de sens pour les agent-es. Néanmoins La Poste a réalisé en 2017 un résultat d'exploitation de 27 milliards d'euros et accumulé 5 milliards de bénéfices.

### Convergence des services publics

Pour la Convergence, il est essentiel de faire converger les luttes entre fonctionnaires et usager-es des services. La Convergence initie et soutient des luttes d'usagers et usagères des hôpitaux publics, des services postaux, etc.

## de l'Enseignant.e Syndiqué.e - collèges et lycées

La Seconde Nécessaire

## Alerte ! Attention aux pickpockets !

Ils s'en prennent à nos salaires, à nos statuts, à nos missions et volent même le sens des mots. Ils sont au gouvernement et nous servent des discours bon teint bon genre qui dévoient les mots de leur sens premier et court-circuitent la pensée. **Rapide analyse du vocabulaire de la macronie.** (Toutes les définitions renvoient au CNRTL, Centre National de Ressources Textuelles et Linguistiques).

« La France a besoin de passionné.es qui se lèvent tôt le matin et passent des journées parfois dures parce qu'ils aiment leur métier. C'est la clef de la réussite française. » E.M 15/03. On ne va pas s'étendre sur l'ineptie de l'évocation de la **passion** dans certaines professions pénibles, répétitives, en horaires décalés, voire les trois à la fois, à moins que passion soit pris au sens strictement religieux : *Passion [Avec une idée de durée de la souffrance ou de succession de souffrances] Action de souffrir; résultat de cette action.* La passion s'oppose nous dit le CNRTL à *raison, intellectuel, lucide et critique*, la passion est donc bien utile à la réforme ! Nous avons tou.te.s vu passer en salle des profs une affiche de recrutement de contractuel.les : n'avait-elle pas l'air « passionnée » ? Pas du genre à être critique, d'ailleurs le pourrait-elle sans « cadre statutaire ? » la protégéant.

On l'entend partout, c'est une promesse de campagne, Macron va **moderniser**, la France, tout : l'accès à l'emploi, à la santé, la fonction publique... Promesse ou menace ? Car moderniser c'est « Donner un aspect, un caractère moderne à quelqu'un, à quelque chose » ; ainsi si la modernité « s'adapte aux besoins, aux idées, de l'époque actuelle » elle n'est pas synonyme de **progrès** qui lui est un « processus évolutif orienté vers un terme idéal ». Où l'on voit bien que moderniser dans un contexte hyper li-

béral voudrait bien vouloir dire, en fait, régresser !

Le petit frère de moderniser c'est « innover », en voilà un joli mot, plein de promesses d'avenir et de matins qui chantent ! Qui pourrait être contre l'innovation, franchement ? « Introduire du neuf dans quelque chose qui a un caractère bien établi ». C'est bien non ? Et là, c'est merveilleux au niveau du sens et de l'usage des mots car le contraire d'innover c'est... conserver, et par un habile tour de passe-passe, les syndicats progressistes deviennent d'infâmes conservateurs. Car oui, en France au XXIème siècle être progressiste en fait c'est être... conservateur, car vouloir préserver un acquis social établi, un statut, un droit, c'est empêcher d'innover ! Ni de droite ni de gauche vous aviez dit ?

Évidemment, pour innover et permettre la modernité de s'accomplir il faut de la...**souplesse**, on se rappelle tous du « chêne et du roseau », celui qui gagne c'est celui qui fait preuve de souplesse, qui se plie... mais à quoi ? À qui ? Là, la définition se suffit à elle-même : *[À propos d'une pers.] Aptitude à se soumettre docilement aux volontés d'autrui, à s'adapter aux exigences d'une situation. Qualité d'un système, d'une doctrine, d'une règle, d'une méthode qui n'est pas rigide ni systématique mais peut se modifier pour se plier à des circonstances et exigences diverses.* C'est tout le contraire du cadre en somme : cadre réglementaire et statutaire, DG, horaires disciplinaires nationaux, heures statutaires, etc. Le cadre impose d'heureuses et nécessaires limites dans un environnement professionnel. Limites que seuls un syndicalisme et un paritarisme forts peuvent préserver ! **Le SNES-Fsu, résolument progressiste, œuvre pour notre protection. Dame ! « protection » voilà un mot bien moderne, non ? Que ne l'entend-on pas plus souvent ?**

## RÉSEAU ÉDUCATION SANS FRONTIÈRES

A Privas, le 16 avril dernier, Daouda, jeune ivoirien de 16 ans avait été exclu de l'aide sociale à l'enfance, au motif d'un manque de cohérence chronologique et géographique de son récit de voyage (argument contestable quand on sait les conditions de voyages des migrant.e.s). La FSU 07 avait réagi par courrier en demandant sa réintégration car, étant bien mineur et se voyant mis à la rue, il était en danger. Il a été recueilli

par des militantes du MRAP d'Aubenas qui l'ont aidé à rédiger un recours contre cette décision. RESF et le MRAP ont été reçus par le directeur de l'aide sociale à l'enfance du département, qui a accepté de réintégrer Daouda. Il a pu retourner au foyer le 1er juin.

Pour les familles présentes depuis plus de cinq ans sur le territoire avec des enfants scolarisés, la réponse de la préfecture quant à leur régularisation se fait

par contre toujours attendre. Un père Géorgien dans cette situation a même été expulsé, laissant seules sa femme et ses filles. Deux familles albanaises avec chacune trois enfants doivent par ailleurs sortir du CADA de Privas, fin juin et début juillet.

Et les familles logées à l'hôtel par la Préfecture au titre du Samu social se voient également montrer la porte à l'approche de l'arrivée des vacanciers.

**REPORT DU STAGE SYNDICAL NORD-ARDÈCHE  
«ACCUEILLIR DES ENFANTS DE FAMILLES MIGRANTES»  
À L'AUTOMNE 2018  
DES INFOS À VENIR SUR LE SITE DE LA FSU:  
[HTTP://FSU07.FSU.FR](http://FSU07.FSU.FR)**

Ont participé  
à la rédaction de ce journal  
Valérie Benmimoune, Elvire Bosc, Cécile Brunon, Ophélie Cabeceiro, Claude Caddet, Houria Delbosc, Olivier Jeunet, Astrid Kaya, Deborah Pringarbe, Jimmy Sangouard