



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°96

juillet 2019

Édito

On ne gagne pas sur tout mais on continue à résister à la marche forcée droit dans le mur !

La Loi Blanquer, du nom de celui qui ne voulait pas réformer l'école mais sème le vent et récolte la tempête de la maternelle à la fac depuis son arrivée rue de Grenelle, a été examinée le 13 juin en commission mixte paritaire. Les aménagements proposés montrent que les mobilisations ont payé.

L'école va en pâtir sérieusement (on pense à la suppression du CNECSO, instance d'évaluation indépendante de la politique scolaire dont le ministre-rouleau compresseur souhaitait ardemment s'affranchir) mais **les Établissements Publics des Savoirs Fondamentaux sont abandonnés et les missions de direction d'école ne sont pas dénaturées.**

Les attaques contre les familles (interdiction du voile pour les accompagnatrices de sorties scolaires et suspension des allocations pour les enfants absentéistes) ont disparu du projet de la loi.

Les infirmier.es de l'Éducation Nationale resteront au sein des équipes pédagogiques et éducatives. Ils-Elles continueront d'assurer les soins préventifs et curatifs ainsi que la prévention des problèmes essentiels que peuvent rencontrer les élèves et qui nécessitent des réponses adaptées et personnalisées, notamment en termes d'accueil, d'écoute, d'accompagnement et de suivi.

Qui aurait cru qu'autant de profs de lycées feraient grève des surveillances du Bac pour enfin « examiner les réformes » et tenter, contre vents et marées, de mettre en lumière les mensonges du ministre qui refuse toute négociation mais prétend travailler « en concertation » avec la profession ? **Il faut une sacrée dose de courage et d'espoir pour se lancer dans une opération aussi périlleuse et lutter encore et toujours contre une loi qui sonne le glas d'un examen national, relance la concurrence entre les établissements et prévoit moult suppressions de postes.**

Autre chose qui fait plaisir : la petite tape sur la main du gouvernement qui, en vendant Aéroport de Paris, prévoit encore de refile le patrimoine public à ses potes pour des cacahuètes. Alors nous nous devons d'aider à transformer cet essai et de voter pour le référendum sur le caractère de service public d'ADP. [NDLR : C'est fait, en trois minutes !]

PRIVAS CC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

DÉPOSÉ LE 27/06/2019

Les Pages Ardéchoises

SOMMAIRE

- p. 1 Édito
- p. 2 et 3 «Collectif de travail et santé au travail»
Enquête et résultats
- p. 2 et 3 RESF - Respect, dignité, humanité
- p. 4 Dossiers en cours

On ne gagne pas sur tout, loin de là, mais tant qu'on résiste, on espère : pour l'hôpital, pour les urgences, pour un traitement digne des étrangers, en particulier celles et ceux qui sont en « situation illégale » sur notre territoire, des voix s'élèvent, des mobilisations s'organisent. **C'est déjà ça, on se sent moins seul-es, on se sent vivant-es.**

Valérie Benmimoune

FORMATION SYNDICALE

«Collectif de travail et santé au travail»

Un stage reporté à début 2020

Face à l'individualisation des parcours professionnels, à l'intensification du travail et aux injonctions de nos hiérarchies, nous pouvons trouver un moyen d'agir dans le collectif de travail. La FSU a l'ambition de fournir des pistes nous permettant de reprendre la main sur le travail à travers un stage sur ce thème. Il devait avoir lieu en mai 2019 mais a dû être reporté pour diverses raisons. Ce n'est que partie remise à la prochaine année scolaire.

Dans le cadre de la préparation de ce stage et pour contribuer à l'élaboration d'un état des lieux des pratiques de terrain, les sections FSU 26 et 07 ont élaboré un questionnaire et l'ont envoyé à l'ensemble des personnels du premier et second degré. Nous vous livrons ici la méthode et les résultats.



Profil des réponses

Le questionnaire a été mis à la disposition de tous les personnels du premier et second degré sur le site du SNUipp 26. L'information concernant le stage et l'existence du questionnaire a été diffusée par le biais de la lettre d'info FSU. Le questionnaire peut encore être consulté et complété à l'adresse suivante : <http://26.snuipp.fr/spip.php?article2438>.

Nous avons reçu 53 réponses, toutes de personnels enseignants :

- 91% sont des enseignantes ;
- 69% exercent dans le premier degré ;
- 31% exercent dans le second degré, dont 14% en collège et 17% en lycée.

Le profil type qui semble se dégager est celui d'une femme de plus de 30 ans, travaillant dans une structure stable, enseignant dans le primaire, dans le métier depuis plus de 15 ans et sur le même poste depuis plus de 10 ans.

Une large majorité (88,7%) des 53 collègues ayant répondu ont le sentiment de faire partie d'une équipe ou d'un collectif de travail.

RESF

Respect, dignité, humanité

Sur le bassin privadois, ce ne sont pas moins de cinq familles qui, à ce jour, ont été écartelées : quatre papas et une maman envoyés en centre de rétention, en voie d'expulsion ou expulsés...

Pour le Réseau Éducation Sans Frontière, il est inacceptable que des enfants soient arrêtés et emmenés au commissariat avec leurs parents, qu'ils voient leur père emmené de force comme un criminel. Ces hommes et ces femmes n'ont d'autre tort que de ne pas

avoir pu prouver les violences qu'ils-elles ont subies et qui les ont poussés à fuir leurs pays.

À Tournon les enseignant-es se sont mobilisés autour de deux familles. L'une dont la grande fille a, comme tant d'autres, reçu une Obligation à Quitter le Territoire Français pour ses dix-huit ans, alors qu'elle commençait son année de terminale... L'autre dont le père avait un contrat de travail et qui a fini par être régularisée, après de multiples péripéties dont une dénonciation émanant de la préfecture auprès de l'employeur.

Madame la Préfète de l'Ardèche a le pouvoir dis-

Résultats de l'enquête

Pourquoi faire partie d'un collectif de travail ?

Les enseignant-es recherchent une aide pour prendre des décisions. Elles et ils se rencontrent pour établir des règles communes.

Le plus souvent (49%), ces personnels se lancent dans un collectif de travail pour mener à bien un projet pédagogique.

Elles et ils le font aussi pour surmonter une difficulté (élève manifestant des troubles du comportement, élève en difficulté, conflit au travail) ou encore pour se répartir les tâches en fonction des compétences.

Très souvent (38%), l'envie de travailler ensemble peut aussi déclencher ou accompagner la mise en place d'un tel collectif.

Ce n'est que très rarement que les personnels le font sur injonction d'une personne extérieure.

Les modalités de la mise en place des collectifs de travail

Ces collectifs sont à géométrie variable selon que l'on appartient au premier ou au second degré.

Dans le premier degré, ils peuvent réunir au gré des projets, des enseignant-es de l'école, du RASED, des AVS, des ATSEM, des parents, le ou la psychologue scolaire, un personnel communal, des personnes en service civique.

Dans le second degré, ils peuvent se composer de collègues de la même discipline, de l'équipe éducative (les personnels intervenant sur une même classe), de CPE, des AED, des AVS, de l'infirmier-e scolaire, l'assistant-e social-e, le ou la chef-fe d'établissement.

Ces différences révèlent des univers de travail différents pour les personnels du premier et du second degré. Néanmoins, plusieurs points communs se dégagent : l'implication dans un collectif de travail se réalise sur du temps informel (dans 85% des cas) et nécessite une confiance réciproque.

Peu nombreux sont celles et ceux qui ont bénéficié de temps institutionnel (27%) et encore moins de moyens humains (6,4%).

Quel bilan tirer des collectifs de travail ?

L'expérience est vécue comme positive quand des conditions préalables sont réunies. Outre la confiance mutuelle et la volonté de partager les pratiques, un élément moteur est utile pour impulser l'action. Ces collectifs sont perçus comme des espaces où l'on peut construire des projets communs, s'ouvrir à d'autres pratiques, avoir une attitude réflexive vis-à-vis de ses propres méthodes, et générer des gains de temps et d'efficacité. Bref, le travail en équipe, dans ce cas, améliore les conditions de travail au quotidien et dynamise les équipes.

Les expériences négatives vécues sont attribuées à des difficultés relationnelles avec les collègues : manque de confiance, peur d'être jugé.e, difficulté à échanger de manière non violente, à écouter l'autre.

La participation à des collectifs de travail répond parfois à des attentes différentes, les valeurs peuvent diverger ; certain-es adoptent un comportement attentiste, retirant profit du travail collectif sans contrepartie.

Le collectif de travail génère aussi des contraintes supplémentaires : c'est un travail chronophage qui demande trop d'investissement et de réunions.

Enfin, même lorsque le collectif de travail répond à une injonction institutionnelle, cela se fait souvent sans accompagnement ni aide.

Dans tous les cas, tous les personnels réclament du temps afin de construire des collectifs de travail qui sont, à leurs yeux, « une nécessité, une évidence ».

Ont participé à la rédaction de ce journal :
Valérie BENMIMOUNE, Marc-Antoine SANGES,
Claude CADDET, Alice GISPERT, Olivier JEUNET et d'autres militantes du SNUipp-FSU et du SNES-FSU.

RESF

crétionnaire parcimonieux. Elle affiche une certaine clémence et promet en audience avec les associations qu'elle laissera les enfants finir l'année scolaire (la jeune lycéenne de Tournon appréciera) mais elle applique à la lettre les directives gouvernementales appelant à un traitement implacable des étrangers en « situation irrégulière ». Elle pratique volontiers l'acharnement contre des familles qui n'ont jamais causé de trouble à l'ordre public. C'est son directeur de cabinet qui est désormais chargé des « éloignements », c'est dire si ces procédures lui tiennent à cœur.



Tous les dimanches à 19h, RESF appelle à des rassemblements de résistance à côté de la préfecture à Privas, pour le respect de la convention internationale des droits de l'enfant. Soyons nombreux...

Loi Blanquer : expression non libre

(Extrait du dossier réalisé en mars 2019 pour Fenêtres sur cours, la revue mensuelle du SNUipp-FSU)

L'article 1 du projet de loi témoigne d'une volonté de museler la parole enseignante. Les personnels de la communauté éducative doivent « engagement et exemplarité ». Dès sa publication, cette formulation a suscité interrogations, inquiétudes et oppositions. Pourquoi vouloir inscrire dans le marbre de la loi cette notion, si ce n'est pour restreindre la liberté d'expression enseignante ? L'étude d'impact le confirme puisque ce document ministériel transmis aux députés avec le texte donne comme exemples d'atteintes à ce principe des enseignantes et enseignants qui « chercheront à dénigrer auprès du public par des propos gravement mensongers ou diffamatoires leurs collègues et de manière plus gé-

nérale l'institution scolaire ». Les critiques exprimées lors du mouvement #PasDeVagues ou dans les groupes Facebook comme Les stylos rouges ont donc du souci à se faire... [Depuis,] ce qui a été rajouté, c'est la notion de « respect mutuel entre les membres de la communauté éducative » et un rappel de la loi de 1983 sur le statut des fonctionnaires. Ceux-ci doivent respecter le « secret professionnel », c'est-à-dire ne pas divulguer d'informations sur les élèves. Il leur est demandé également « dignité, impartialité, intégrité, probité » et « neutralité ». C'est là que le ministère voit un devoir de réserve mais sans que cela soit écrit explicitement. Si l'article 1 semble ne rien changer juridiquement, il représente un message d'intimidation envoyé à la profession pour la décourager de toute critique envers son administration.

Le statut : origine d'une conquête historique

(Extrait du dossier réalisé en avril 2019 pour un supplément à l'US Mag, la revue mensuelle du SNES-FSU)

Le Statut général, tel que nous le connaissons dans son architecture et ses principes actuels, est le fruit d'une histoire particulière : celle de la (re)construction démocratique de la République, lors de la Libération. L'épuration de l'administration est suivie d'une réforme de la Fonction publique marquée par deux avancées : création de l'ÉNA et adoption du premier Statut général républicain des fonctionnaires. Ce texte est voté à l'unanimité par l'Assemblée constituante. **Le droit syndical et le droit de grève sont alors reconnus, comme le droit d'être représenté : les CAP instituées permettront de lutter contre l'arbitraire des décisions et leur corollaire que sont les passe-droits.** Les représentants des personnels sont élus au suffrage universel direct de la profession : leur rôle de vérification de

l'équité, la garantie de transparence qui en découle dans les opérations de gestion (mutation, promotion, avancement...) sont depuis connus et reconnus.

La régression projetée prévoit que, dès le 1er janvier 2020, les CAP ne seraient plus consultées : cela signifie que sa hiérarchie opérera seule en matière de mutation, promotion ou avancement, sans aucun contrôle collectif, laissant chaque fonctionnaire isolé face à l'administration et sans aucune garantie du respect de règles équitables et transparentes. Le projet gouvernemental constitue une régression historique plaçant les droits des fonctionnaires en deçà de ceux qui furent conquis à la Libération. Pour certains d'entre eux, notamment en matière de carrière, ces droits seraient en retrait par rapport à ceux prévus dans le statut de 1941. Le pouvoir actuel est décemment, et résolument, très oublieux de tout.



La retraite par points : des risques redoutables

(Extrait du hors-série Réforme des retraites réalisé par la section académique du SNES de Lille en avril 2019)

Le « salaire de référence » est supprimé. **Le système actuel permet de réduire les irrégularités de salaire au cours de la carrière, liées aux aléas de la vie ou tout simplement au déroulement de la carrière.** La pension est calculée en ne prenant en compte que les « meilleurs salaires ou traitements » (salaire de référence). Ce calcul disparaît dans la retraite par points, car ce système n'est plus redistributif, mais seulement contributif : la pension est fonction de l'ensemble des points achetés tout au long de la carrière. Les moments de salaire faible sont pris en compte dans le calcul du montant de la pension... qui ne peut donc que diminuer par rapport à la situation actuelle.

La valeur du point varie. Dans un système à points, un taux de cotisation fixe permet d'acheter des points tout au long de la carrière, qui seront convertis en rente viagère, en multipliant les points acquis par leur valeur au moment de prendre la retraite. **Problème : on ne découvre la valeur du point qu'au moment de la « liquidation », et cette valeur change tous les ans. Un « cadeau surprise » potentiellement empoisonné pour le départ en retraite, puisque le niveau de pension peut ainsi fortement diminuer si la valeur du point est abaissée.** Le prix d'achat et la « valeur de service », c'est-à-dire le revenu auquel donne droit le point, pourront être révisés chaque année en dehors de tout débat politique et social, afin d'ajuster les ressources et les prestations servies.