

L'école n'est pas une entreprise, l'éducation n'est pas une marchandise.

Sud éducation



Le journal des syndicats et de la fédération **Sud** éducation
numéro 69 - novembre / décembre 2016
www.sudeducation.org

Le futur management dans l'Éducation nationale :



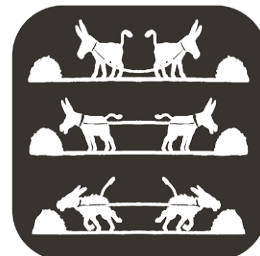
30% auront une
accélération de carrière



70% des enseignant-e-s
resteront sur le carreau



Les inégalités seront
encore augmentées



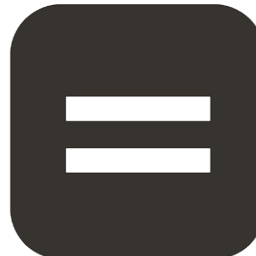
La concurrence entre
collègues sera accentuée



Malgré le retrait de
l'auto-évaluation,
le projet reste inacceptable !



Le poids de la
hiérarchie sera renforcé



Mobilisons-nous pour l'égalité salariale !

Union
syndicale
Solidaires

Fin de l'annualisation pour les CUI (contrats aidés) !?

La loi va-t-elle enfin être respectée ???

Depuis 2010, Sud éducation affirme que les horaires des contrats aidés ne peuvent être annualisés, mais seulement modulés (avec un planning préalable et des semaines hautes compensant des semaines basses). Ce à quoi l'Éducation nationale répondait que les collègues pouvaient tout à fait travailler 24 heures voire 26 heures par semaine, pour rattraper les vacances scolaires (c'est vrai qu'à 700€ par mois, faut quand même pas leur faire de cadeau !). Dans de nombreux départements, les Dasen suivaient consciencieusement le ministère, même si la pression de collectifs de précaires avait parfois réussi à imposer 20 heures de travail effectif.

Suite à ces refus d'appliquer la loi, des recours devant les prud'hommes ont été lancés avec le soutien de Sud éducation...

Et là, miracle ! Une circulaire¹, tom-

bée par hasard entre nos mains, fait état pour cette rentrée d'instructions ministérielles interdisant l'annualisation des heures ! « À compter du 1er septembre 2016 et suite à de nouvelles instructions reçues du Ministère de l'Éducation nationale, l'annualisation du temps de travail des personnels sous contrat CUI ne sera plus autorisée ».

Espérons que toutes les Dasen auront bien lu la note ! Nous serons là pour la leur rappeler...

Avis donc à tou-tes nos collègues sous contrat CUI : si votre employeur se vous demande d'effectuer plus d'heures que ce que prévoit votre contrat (en général 20 heures), **refusez et contactez-nous !**

Fédération Sud éducation

¹ http://sudeduc5962.lautre.net/IMG/pdf/circulaire_2016_fin_annualisation_dasen_06.pdf

Stage syndical : comprendre pour mieux combattre, l'école cible des droites extrêmes.

L'école est aujourd'hui la cible d'une offensive idéologique portée par les courants les plus réactionnaires : intégristes religieux rêvant de rétablir leur ordre moral dans le sillage de la Manif pour tous ; idéologues identitaires aspirant à une école « de souche » ; nationaux-républicains partisans d'un retour autoritaire à l'école disciplinaire d'antan, pour mieux « redresser les corps et les esprits » afin de « redresser la nation »...

Derrière leur nostalgie de l'école d'hier, amplement fantasmée, s'avancent la haine de l'égalité et de la démocratie, une pédagogie du dressage, la mise au pas des personnels et le démantèlement du service public d'éducation.

Dans le prolongement du stage impulsé en mai dernier par une intersyndicale régionale (CGT éducation, CNT éducation, CNT-SO, FSU, Sud éducation) et des collectifs militants (Questions de classe(s), Visa), les syndicats départementaux des Yvelines proposent un stage à proximité de Mantes-la-Ville, « seule » commune d'Île-de-France passée aux mains du FN.

S'appuyant sur les témoignages de militant-es vivant et enseignant à Béziers et à Mantes-la-Ville et sur les contributions de différent-es auteur-es ayant travaillé sur ce thème, ce stage alternera séances plénières et ateliers d'échanges.

Au terme de ces deux journées, Nico Hirtt de l'Aped, déconstruira le discours selon lequel la présence des enfants d'immigré-es fait « baisser le niveau » et surtout questionnera les perspectives de lutte et de revendications pour une école réellement démocratique, égalitaire et émancipatrice. Car il ne s'agit pas de laisser le monopole de la contestation d'un système scolaire déjà trop traditionaliste aux seul-es réactionnaires...

Le stage se déroulera les 30 et 31 janvier 2017 à Mantes-la-Jolie. Il est ouvert à toutes et tous au niveau national, dans la limite des places disponibles. Informations et modalités d'inscriptions sur le site de Sud éducation 78 (<http://sudeducation78.ouvaton.org/>).

Sud éducation Yvelines

éducation Sud

Fédération des syndicats

Sud éducation :

17, boulevard de la Libération

93200 Saint-Denis

Téléphone : 01-42-43-90-09

Fax : 09-85-94-77-60

e-mail : fede@sudeducation.org

Union syndicale
Solidaires

Joignez / rejoignez-nous



30% auront une accélération de carrière



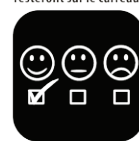
70% des enseignant-es resteront sur le carreau



Les inégalités seront encore augmentées



La concurrence entre collègues sera accentuée



Le poids de la hiérarchie sera renforcé



Prenez contact avec votre syndicat local ou avec la fédération sur notre site :

www.sudeducation.org

Encart jeté en aléatoire pour certains destinataires
Journal trimestriel réalisé par la fédération des syndicats

Sud éducation

Numéro de CPPAP

0418 S 06443

délivré le 04/12/08

jusqu'au 30/04/18

Prix > 1,5 €

Abonnement > 10 €

Directeur de la publication :

A. Champeau

Imprimerie :

Rotographie, Montreuil

Dépôt légal en cours

Les recours successifs au 49-3 et la publication de la loi Travail, en août, n'ont en rien entamé notre détermination à la combattre. Pour tout-es celles et ceux qui pendant des mois sont descendu-es dans les rues, ont occupé des places, organisé des blocages et des actions, le combat n'est pas terminé. Dans toutes les entreprises et dans tous les services, nous continuons à nous mobiliser contre l'application d'une loi qui attaque le droit du travail pour l'adapter aux entreprises.

Depuis 2015, nous n'avons toujours pas digéré le passage en force du Parcours professionnel carrières et rémunérations (PPCR) dans la Fonction publique. Le gouvernement n'a pas hésité à bafouer la loi (article 1 de la loi du 5 juillet 2010 sur le dialogue social dans la Fonction publique), et à piétiner la démocratie sociale. Il a imposé, sans le modifier, le protocole PPCR, rejeté par les trois syndicats (Solidaires, la CGT et FO), représentatifs de la majorité du personnel de la Fonction publique. Nous restons totalement opposé-es à cette politique libérale d'austérité qui sacrifie les services publics et leurs agents, en imposant 54 milliards d'économies d'ici 2017 (voir « Sud » n° 64, nov-déc 2015, page 16).

Dans l'Éducation nationale, après la carotte voici le bâton ! Les annonces électoralistes sur les carrières et les rémunérations, lâchées à la fin de la précédente année scolaire, n'ont trompé personne. Elles ne bénéficieront pas à tout le monde ! L'autre volet du dispositif ne s'est guère fait attendre ! Une réforme en profondeur de l'évaluation, des enseignant-es du premier et second degré et des personnels d'éducation et d'orientation, les livre à l'arbitraire de la gestion managériale. Selon un modèle initié dans les entreprises et étendu à toute la Fonction publique, il s'agit d'impliquer le-la salarié-e dans sa propre évaluation et la définition de ses objectifs professionnels. Désormais, de nouvelles compétences comportementales ou relationnelles, comme « la coopération », « la contribution à l'action de la communauté » ou le fait d'agir « en éducateur responsable et selon des principes éthiques », seront laissées à l'appréciation du ou des seul-es supérieur-es hiérarchiques direct-es. Un tel dispositif ne pourra

qu'accroître davantage la soumission devant la hiérarchie. L'évolution des carrières « au mérite » se trouve ainsi renforcée avec l'individualisation des parcours et la mise en concurrence des personnels. Les risques psycho-sociaux liés à ce type de management vont se multiplier.

À Sud éducation, nous nous opposons à cette réforme managériale de l'évaluation. Contre les divisions et la mise en concurrence, nous revendiquons une évaluation purement formative, complètement déconnectée de la progression des carrières et des rémunérations. Sud éducation propose une évaluation qui favorise la coopération et le travail en équipe. Pourquoi, pour tout-es les enseignant-es, ne pas instaurer, entre collègues, des visites, les un-es dans les classes des autres, suivies d'échanges de pratiques permettant de discuter de ce qui fonctionne bien ou moins bien, et de chercher entre nous des réponses ?

Après la réforme des rythmes scolaires et la réforme du collège, le ministère continue sa destruction de l'Éducation prioritaire. À la rentrée, tous les lycées seront sortis du dispositif et tous les moyens réduits sans baisse d'effectifs. Des établissements de plus en plus nombreux sont déjà en lutte dans plusieurs académies. Sans attendre leur DHG, tous les établissements doivent se mobiliser et les rejoindre pour une vraie éducation prioritaire et contre les inégalités scolaires.

Loin de la promesse de créer 60 000 postes, il n'y aura eu que 35 200 postes vraiment créés depuis 2012, tout compris (1er et 2nd degrés, enseignement agricole, supérieur, public et privé et non enseignant-es). Un nombre insuffisant qui ne comble pas la purge antérieure de 80 000 postes et ne permet pas de baisser le nombre d'élèves par classe. Revendiquons partout des créations de classes pour faire baisser les effectifs et les recrutements des personnels nécessaires – à commencer par le réemploi et la titularisation sans condition des précaires.

Nous ne devons pas nous résigner mais rejoindre tout-es celles et ceux qui luttent contre cette société néolibérale que le capitalisme mondialisé voudrait voir réaliser.

ÉDUCATION PRIORITAIRE

p.4 Touche pas à ma ZEP !

LUTTES

p.5 Contre les fermetures de classe ...

PRÉCARITÉ

p.6 Nouveau décret sur la gestion des contractuel-les enseignant-es

SALAIRE

p.7 Nouvelle évaluation des enseignants

CONDITIONS DE TRAVAIL

p.8-9 Réduire les effectifs par classe !

LOI TRAVAIL

p.10 Le Compte Personnel d'Activité n'est pas une coquille vide mais ...

PÉDAGOGIE ET SYNDICALISME

p.11 Célestin Freinet

PÉRISCOLAIRE

p.12 De la régression à la lutte sociale !

BRÈVES

**p.13 • À Grenoble, une mairie EELV-PG, austère comme les autres
• C'est la rentrée : objectif premier, améliorer la culture de la sécurité**

HORS DE FRANCE

p.14-15 Sous les palmiers, les grains de sable !

ÉLECTIONS PROS

p.16 élections salarié-es TPE, TPA ou du particulier employeur.

Touche pas à ma ZEP !



Depuis la rentrée scolaire, des lycées sont mobilisés contre leur sortie du dispositif d'Éducation prioritaire.

Pour rappel, la sortie de l'Éducation prioritaire signifie la baisse des moyens des lycées actuellement classés, et donc la fin des limitations d'effectifs, du travail en petits groupes, du temps pour faire des projets, ces moyens étant déjà largement insuffisants. C'est aussi la remise en cause annoncée des indemnités, et la fin des bonifications pour les points de mutation lors des mouvements inter-académiques, ce qui est un coup terrible pour la stabilité des équipes.

À l'initiative, le lycée Joliot-Curie de Nanterre, qui s'est mis en grève reconductible dès le premier jour de la rentrée de septembre, et qui s'est servi de cette grève pour exporter la lutte dans les autres établissements. La mobilisation s'est très vite étendue à d'autres lycées du 92, puis à d'autres départements d'Île de France et enfin en province.

L'une des caractéristiques de ce mouvement est d'être un mouvement parti de la base, auto-organisé et qui se coordonne au travers d'AG régulières à la Bourse du Travail de Paris. Un travail unitaire, par delà les appartenances syndicales, regroupant des établissements aux labels différents (APV, ZEP, Politique de la Ville, ZUS, ECLAIR, etc.), unis par un appel commun « Touche pas à ma ZEP ! », rédigé en concertation, qui a permis de fédérer les lycées en lutte. L'appel a déjà été signé par plus de 60 établissements dans toute la France. Consultable sur <http://www.tpamz.levillage.org>, il est toujours ouvert aux signatures.

Les revendications portent sur la mise en place d'un statut et d'une carte élargie de l'Éducation prioritaire pour les lycées avec la garantie d'effectifs limités, de moyens supplémentaires et de compensations spécifiques pour l'ensemble des personnels, assurant ainsi la stabilité des équipes.

Parti de la base, le mouvement s'amplifie

Une fois que la dynamique est devenue favorable, la mécanique s'est enclenchée, entraînant la formation d'intersyndicales larges qui ont amplifié le mouvement. Grâce à cela, une première journée de grève et de manifestation du collectif a rassemblé 300 personnes le jeudi 29 octobre. Devant l'ampleur de la mobilisation, le ministre s'est senti obligé de recevoir les enseignant-es mobilisé-es, ce qu'il se refusait à faire auparavant, arguant d'un mouvement « local ». Seulement, aucune réponse n'a été apportée, la Ministre faisant mine d'ignorer la situation : « *mais pourquoi donc êtes vous encore mobilisés alors que j'ai réglé tous les problèmes de l'Éducation prioritaire ?* ». La stratégie du ministère consiste en effet à faire passer cette suppression de la ZEP, en lycée, en catimini, sans que personne ne s'en aperçoive, et visait à placer les personnels devant le fait accompli. Avoir cassé le couvercle et mis en lumière ces intentions est déjà en soi une première victoire du collectif. Le ministère a du revoir ses plans en urgence,

et a opté pour une stratégie différente, cherchant à acheter la paix sociale en annonçant la prolongation de la prime ZEP (mais uniquement pour les collègues en poste avant 2015!)

Ce mépris de classe affiché par la Ministre et ces manœuvres, n'affectent en rien la détermination des lycées en lutte, puisque le mouvement ne cesse de progresser et de s'étendre. Une nouvelle journée de mobilisation a eu lieu le mardi 11 octobre, rassemblant cette fois 500 personnes. Parallèlement, la mobilisation s'est accrue dans les lycées avec de nouveaux établissements entrés dans la grève, dans le 93, et pour la première fois en dehors de l'Île de France, notamment à Marseille, et à Dreux (académie Orléans-Tours).

La prochaine journée de mobilisation est prévue le 17 novembre. Pour nous, la puissance de la mobilisation a déjà contribué à faire bouger le ministère (les collègues sont reçu-es car ils-elles se mobilisent dans la durée). Il ne tient qu'à nous, enseignant-es, syndiqué-es ou non, en Éducation prioritaire ou non, d'amplifier la mobilisation pour que les lycéen-nés puissent étudier dans des conditions dignes.

Nous réaffirmons notre soutien à la mobilisation contre la sortie des lycées de l'Éducation prioritaire et appelons les collègues à se réunir pour discuter des perspectives de grève et de mobilisation pour faire du 17 novembre une journée d'ampleur nationale !

Sud éducation Hauts-de-Seine

Lutte contre les fermetures de classe : la solidarité parents/enseignant-es paye !

LUTTES

Les mesures de fermetures de classes annoncées en février 2016 pour le département (99 fermetures de classes et 83 ouvertures, pour 1066 élèves supplémentaires) ont eu pour effet un sursaut combatif de l'ensemble de la communauté éducative.

Enseignant-es, parents, élu-es, animateur-trices, personnel des écoles, beaucoup se sont senti-es concerné-es par cette violence terrible que représentent le mépris et la négation de l'évidence : les classes surchargées engendrent une injustice scolaire flagrante, une inégalité éclatante.

Face à cette violence, la résistance s'est organisée

Autour d'abord des enseignant-es et des parents des écoles concernées, puis avec l'appui des élu-es des municipalités touchées et des personnels des écoles. Des actions de sensibilisation ont vu le jour : occupations d'écoles, banderoles, pétitions papier et en ligne, rassemblements, assemblées générales, nuits des écoles, apparitions publiques dans des manifestations... La presse a été sollicitée à de nombreuses reprises et les actions ont pu être ainsi popularisées. Des collectifs parents-enseignant-es ont vu le jour, d'abord par communes puis au niveau départemental, grâce à des militant-es de Sud éducation notamment, qui en assurent la création et l'animation, dans le Collectif contre les fermetures de classes (collectif.ecoles.94@gmail.com).

Une large intersyndicale de syndicats enseignants rejoints par des associations de parents d'élèves tient depuis le début de la lutte. Le SNUDI-FO, SNUIPP-FSU, la CGT éducation, Sud éducation, la FCPE et la Peep composent ce collectif. Il a appelé à plusieurs rassemblements devant le

ministère, la préfecture, la DSDEN où plusieurs audiences ont été obtenues, et les écoles accompagnées. Les élu-es ne sont pas en reste, avec une implication depuis le début auprès des écoles en lutte. Des vœux municipaux ont été votés... Le département s'est adressé à la Ministre dans une demande unanime pour obtenir une dotation exceptionnelle, mais normale, en postes d'enseignant-es. Si la revendication « une dotation supplémentaire pour le département » n'a pas été obtenue, cette lutte acharnée n'a pas été vaine.

Des écoles ont vu leur fermeture annulée

Bien souvent, ce sont les écoles mobilisées qui ont gagné la non-fermeture, ce qui prouve que la lutte paie ! Environ 45 fermetures ont été annulées entre juin et septembre.

L'unité syndicale (à l'exception de l'UNSA) sur le département est un facteur important et pèse sur le rapport de force.

L'unité parents/enseignant-es est fondamentale et a aussi été un facteur primordial dans la lutte. Des liens se sont tissés entre écoles et communes. Le Collectif, qui ne fait que récolter de nouveaux-elles inscrit-es, en est l'illustration.

Surtout, l'incurie des chef-fes sur la gestion des écoles a pu être étalée au grand jour : les chiffres des futur-es élèves, transmis par les directeur-trices et les municipalités au mois de décembre, ont été « bidouillés », retravaillés, revus à la baisse pour justifier

les suppressions de postes (rien que sur Champigny-sur Marne, 240 élèves avaient disparu !). Les délégations ont bien souvent été méprisées, les arguments de bon sens ont été balayés par des fonctionnaires zélé-es qui ne pensaient que calculatrice et moyenne nationale (la fameuse « équité territoriale », argument bidon servant à justifier l'injustifiable !).

Alors, même si les résultats en terme de postes d'enseignant-es sur le département ne sont pas satisfaisants, **la lutte a au moins permis de freiner l'hémorragie. Surtout, elle a remis du collectif, de la solidarité, des valeurs qui étaient un peu en sommeil...** Deux exemples : des écoles qui ont vu l'annulation de leur fermeture sont restées dans la lutte, pour aider les autres ! À Vitry-sur-Seine, une école a obtenu au mois d'octobre une ouverture de classe après trois semaines d'occupation par des parents déterminés, soutenus par les enseignant-es et Sud éducation.

Ce qui s'est construit ces derniers mois ne doit pas rester sans lendemain. Nous devons continuer, ensemble, à lutter pour une école plus juste et des moyens donnant à chaque enfant la possibilité de vivre une scolarité épanouie, de l'école à l'université. Nous devons continuer à mutualiser nos forces pour gagner sur les revendications légitimes. **Nous devons continuer à nous informer mutuellement et à mettre nos forces en commun : ce n'est que comme cela que nous pourrions gagner.**

Sud éducation Val de Marne

Nouveau décret sur la gestion des contractuel-les enseignant-es Toujours plus loin de l'égalité des droits

PRÉCARITÉ

Le ministère a publié le 29 août dernier un décret sur le nouveau cadre de gestion des contractuel-les enseignant-es¹. Ce décret fait suite à des groupes de travail organisés par le ministère à l'hiver 2014, dans le cadre de la préparation de la réforme des statuts des enseignant-es du second degré. Il aura donc fallu plus de deux ans pour publier les résultats de ces groupes de travail, alors que la publication des décrets sur la réforme des statuts pour les titulaires a pris quelques mois. Cet élément de calendrier montre bien le mépris de l'Éducation nationale envers ses personnels précaires.

Fin de quelques situations scandaleuses

Le décret met fin à quelques situations scandaleuses. Tout, d'abord, la vacation est définitivement abrogée en ce qui concerne les enseignant-es non titulaires. Ensuite, il est maintenant établi qu'un contrat qui commence au début de l'année scolaire doit obligatoirement durer jusqu'à la fin août. Enfin, le décret règle un flou juridique pénible qui concernait le bénéfice, ou l'absence de bénéfice, pour les contractuel-les de certains droits des titulaires. Jusqu'à présent, les situations divergeaient d'une académie à l'autre. Le décret énonce de manière claire que dorénavant les non-titulaires bénéficient des mêmes primes et indemnités, la pondération en REP+ et en cycle terminal du lycée, ainsi que l'heure de décharge en cas de service sur deux établissements de communes différentes ou trois établissements. Mais l'heure de décharge ne vaut que pour les personnels en poste à temps plein et sur une mission couvrant toute l'année scolaire, ce qui exclut de fait nombre de personnels de cette mesure. Cela n'est pas acceptable !

De nouvelles modalités de rémunération et d'évolution

En ce qui concerne les rémunérations, le ministère a fait de l'esbroufe en présentant les nouvelles grilles comme une avancée. Dorénavant, il n'y aura plus que deux grilles : une pour les personnels recrutés à Bac+3, qui devient la catégorie 1, et une pour les personnels recrutés à Bac+2. En ce qui concerne les grilles indiciaires, des minima et maxima sont fixés : de l'indice majoré 367 à 620 pour la catégorie 1 et de 321 à 620 pour la catégorie 2. Les rectorats fixeront l'échelon auquel seront recruté-es les contractuel-les. Puis, la rémunération doit faire l'objet d'une réévaluation tous les 3 ans, selon des modalités définies par les rectorats et qui doivent être présentées aux organisations syndicales en Comité technique académique. L'évaluation des enseignant-es contractuel-les est dorénavant confiée réglementairement aux corps d'inspections pour la partie pédagogique ainsi qu'à la/au chef-fe d'établissement ou à la/au directeur-trice du CIO le cas échéant pour appréciation de la « manière de servir ».

Arnaque sur les salaires

Le volet concernant les rémunérations est très insuffisant. D'une part, les nouveaux indices minima correspondent à ceux qui existent déjà dans de nombreuses académies, dans lesquelles il n'y aura donc pas d'amélioration salariale. D'autre part, en supprimant les anciennes catégories 2 et 3, il permet aux rectorats de recruter des enseignant-es titulaires d'un Master 2 à un indice inférieur à celui auquel ils sont actuellement contraints. Enfin, le décret fixe des minima et des maxima, alors que les organisations syndicales, dont Sud éducation, demandaient



une grille complète, avec un rythme d'avancement transparent. En effet, avec ce décret, rien n'empêche un rectorat de laisser des contractuel-les au 1er échelon, sans aucune perspective d'avancement. Cette nouvelle « modalité » de gestion de la carrière des enseignant-es contractuel-les n'est en réalité que de la poudre aux yeux, et le cadre de ce décret impose de se battre académie par académie pour que les rectorats mettent en place des grilles complètes alignées sur les plus favorables, avec une modalité d'avancement uniforme pour les personnels.

Pour l'égalité des droits, en finir avec la précarité

Nous sommes encore loin de l'égalité des droits. En effet, les quelques droits concédés par ce décret entérinent en réalité ce qui se passait dans les académies dans lesquelles le rapport de force avait permis une avancée des droits des contractuel-les. Le décret est très insuffisant sur son chapitre principal, à savoir la rémunération. Et il reste muet sur un certain nombre de sujets cruciaux : l'affectation, le poids du/de la chef-fe d'établissement sur le réemploi, les délais de communication des contrats, des attestations de l'employeur. En réalité, pour une égalité de droits entre les personnels, il faut que toutes les missions de service public, et donc les missions d'enseignement, soient exercées par des titulaires. Et pour cela, un plan de titularisation ne suffira pas : il faut titulariser tous les personnels, sans condition de concours ni de nationalité, et arrêter le recrutement de précaires.

Fédération Sud éducation

¹ Décret n°2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels voir <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033076257&categorieLien=cid>

Évaluations des enseignant-es : le chantage du PPCR Si tu veux la carotte, tu auras du bâton



Le ministère explique (dans le style : je ne menace pas, j'explique) que la mise en œuvre des augmentations de salaires des enseignant-es annoncées en mai-juin dépend de l'acceptation rapide et sans chi-chi de son projet de réforme de l'évaluation. Vous comprenez que, si on traîne, le gouvernement va changer et hop, les augmentations de salaires, à la poubelle !

Ce chantage s'inscrit dans la logique même du protocole sur les Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), qui s'applique à toute la Fonction publique d'État. Dès le départ, le gouvernement a joué la carte du « à prendre ou à laisser » pour l'ensemble des mesures. Le PPCR comporte ainsi en un seul paquet : des augmentations de salaires (insuffisantes et injustes dans leur répartition), une réforme des carrières et de l'évaluation des agent-es via les fameux « entretiens de carrière », une mobilité contrainte accrue, des créations de corps trans fonction publique et un renforcement des logiques contractuelles.

Ce texte n'a pas reçu l'aval d'organisations syndicales représentant, aux élections professionnelles, une majorité des personnels, puisque notre Union syndicale interprofessionnelle Solidaires, la CGT et FO ont refusé de le signer (alors que la FSU, l'Unsa, la CFTD, la CGC et la FA-FP ont signé). Ce projet aurait donc dû être abandonné et de nouvelles discussions auraient dû reprendre, point par point. Qu'à cela ne tienne, le gouvernement a décidé de passer en force en appliquant unilatéralement son protocole, s'asseyant sur ses propres règles.

Le PPCR se décline désormais secteur par secteur. Dans l'éducation, après la phase de la carotte, avec les annonces sur les augmentations des salaires, voici le temps du bâton, avec la réforme de l'évaluation des enseignant-es.

Certaines organisations syndicales soutiennent déjà le projet ministériel. D'autres se satisfont du statu quo ou demandent une évaluation « sur un nombre de critères restreint et réellement objectivables ». D'autres encore revendiquent « des critères objectifs » pour hiérarchiser la valeur professionnelle des enseignant-es et le maintien d'un « barème chiffré » « afin de rendre le plus objectif possible le classement des personnels lors de l'avancement de carrière ».

Sud éducation se bat pour la suppression du système actuel d'évaluation basé sur l'inspection-notation, qui est par ailleurs totalement décrédibilisé aux yeux des collègues. Mais celui que projette le ministère pour le remplacer, basé sur l'instrumentalisation managériale de l'autoévaluation et l'entretien professionnel, est encore pire.

Sud éducation réaffirme que la logique de la carotte et du bâton est absurde. Outre qu'aucun-e inspecteur-trice, aucun-e chef-fe d'établissement ne peut évaluer « objectivement » le travail enseignant et la relation pédagogique, les travailleurs et travailleuses ne doivent pas être classés et hiérarchisés.

Sud éducation revendique l'égalité salariale et des augmentations générales des salaires, une évaluation coopérative et purement formative déconnectée de l'évolution des rémunérations, la réduction du temps de service des enseignant-es devant élèves

pour permettre la concertation des équipes et les échanges pédagogiques entre collègues.

Sud éducation appelle les personnels à refuser le chantage, à combattre cette réforme de l'évaluation et des carrières qui va accentuer les inégalités et renforcer le poids de la hiérarchie, à construire la mobilisation pour imposer des alternatives au management et au chacun-e pour soi.

Sud éducation est disponible, dans ce cadre, pour construire dans l'unité la mobilisation contre ce projet et pour des alternatives égalitaires et coopératives.

Lire à ce sujet nos communiqués du 10 septembre 2016 « *Projet de réforme de l'évaluation des enseignant-es. Soumission à la hiérarchie et gestion managériale* » :

<http://www.sudeducation.org/Projet-de-reforme-de-l-evaluation.html>

et du 3 juin 2016 : « *Annonces sur les salaires et l'évaluation des enseignant-es : OPA sur les enseignant-es et normalisation managériale* » : <http://www.sudeducation.org/Annonces-sur-les-salaires-et-l.html>

Fédération Sud éducation

Pour les élèves et pour les personnels, il faut réduire les effectifs des classes

Les effectifs trop chargés constituent un facteur identifié de mal être pour les élèves et pour leurs enseignant-es. Fatigue nerveuse et charge de travail sont augmentées lorsque les classes sont surchargées, la chose n'est pas nouvelle. Au contraire, avec un effectif raisonnable, l'ambiance de classe est plus calme, le comportement des élèves s'améliore. Plus attentif-ves, il-elles s'engagent davantage dans les apprentissages.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Le sentiment de ne pas accomplir correctement son travail, le stress et la fatigue engendrés par le bruit, l'agitation et le manque d'attention des élèves génèrent une souffrance au travail que l'administration a bien du mal à reconnaître.

L'État prétend résoudre les difficultés des élèves à l'école en empiétant des réformes qui ne transforment rien de la pratique concrète et sont autant d'injonctions. Sur le terrain, nous savons pourtant que sans une réduction des effectifs dans les classes, il n'y aura pas d'amélioration pour ceux et celles qui sont en difficulté et les volontés ministérielles affichées de réformer l'école resteront des exercices de communication.

À l'école maternelle

Les nouveaux programmes de 2015 parlent en préambule d'une « école bienveillante » dont la « mission principale est de donner envie aux enfants d'aller à l'école pour apprendre, affirmer et épanouir leur personnalité », ils évoquent « l'expérience de la séparation, (...) qui requiert toute l'attention de l'équipe éducative » et réaffirment la place primordiale du langage à l'école maternelle.

Ils oublient sciemment de lier ces objectifs à la condition nécessaire pour les atteindre : des effectifs très réduits. Comment peut-on raisonnablement mettre en place ces programmes avec des classes à 30 ou même à plus de 25 élèves ? L'engagement des enseignant-es ne peut pas tout, et sûrement pas réduire les inégalités culturelles si prégnantes dans l'acquisition du langage.

À l'école élémentaire

Comment parler de lutter contre l'échec scolaire sans réduction des effectifs ? C'est la condition pour un enseignement au plus près des élèves, pour une différenciation et un accompagnement adapté au sein même de la classe. Une diminution du nombre d'élèves améliore l'interaction entre l'adulte et les élèves (en particulier les plus fragiles) mais aussi entre les élèves. Chacun-e peut s'exprimer plus souvent et plus facilement, la concurrence pour obtenir l'attention de l'enseignant-e est réduite et l'ambiance de classe favorisée. Le temps consacré à la gestion de classe diminue au profit du temps d'enseignement et d'apprentissage. L'espace libéré par une baisse de

l'effectif permet d'aménager la classe de manière efficiente. Manipulations, expérimentation, travail en petits groupes, autonomie en sont facilités.

Au collège

Baisser les effectifs des classes c'est déjà permettre pour les élèves de 6e une entrée plus en douceur dans un nouvel univers scolaire. Au collège, nous pensons qu'il faut aussi dédoubler les classes sur une partie de la semaine scolaire. Quatre heures de mathématiques pour une classe, cela peut être trois heures en groupe classe et une quatrième heure pour chacun-e en demi-classe, ce serait donc cinq heures pour l'enseignant-e. Un tel système permettrait à chaque enseignant-e d'avoir moins de classes, donc moins d'élèves en responsabilité, et de porter une plus grande attention au travail et aux difficultés de chacun-e.

Moins d'élèves dans les classes et des classes dédoublées c'est la possibilité de prendre davantage la parole en cours de langue, la possibilité d'exercices écrits plus fréquents, la possibilité pour les élèves de manipuler lors des cours de sciences et technologie.

Au lycée

Réduire les effectifs permettrait que les élèves puissent travailler sereinement, pour que le calme leur permette d'apprendre, de comprendre, de chercher ; pour que les plus « fort-es en gueule » ne réduisent pas au silence les plus faibles (les timides, les complexés, les lent-es...), pour que chaque élève ait concrètement le temps de prendre la parole, d'écrire souvent, sans avoir à trop attendre son devoir corrigé ; pour que chacun-e dispose d'un espace où il/elle puisse s'installer correctement (ah, les salles conçues pour 20 et occupées par 35 plus l'enseignant-e plaqué-e contre le tableau !) ; pour que chacun-e ne soit pas un individu anonyme dans une foule, qu'on puisse rapidement connaître ne serait-ce que son nom.

Réduire les effectifs d'élèves pour qu'une classe soit une classe, c'est-à-dire un groupe favorable aux apprentissages, et pas une foule, un troupeau, une masse...

Instituer des dédoublements de classe pendant certaines heures rendrait possibles des travaux d'écriture très encadrés où chacun-e pourrait améliorer progressivement un écrit, avec l'enseignant-e à ses côtés pour le-la guider et l'encourager ; deviendrait possible également le fait de travailler au plus près des besoins de chaque élève ; d'être suffisamment disponible à l'égard de chacun-e pour lui apprendre à dépasser ses réticences.

À l'université aussi...

Chaque rentrée universitaire voit croître les effectifs étudiants, mais chacune s'accompagne de témoignages montrant des amphithéâtres de plusieurs centaines d'étudiant-es dans lesquels il est conseillé d'arriver une heure avant le cours pour être certain-e d'avoir une place. Pour les étudiant-es comme pour les personnels ces conditions sont

indignes. Elles constituent une des raisons majeures de l'échec précoce à l'université et une véritable entrave au droit de poursuivre des études supérieures. Il en va de même des prétendus travaux dirigés, suivis par 50 étudiant-es ou plus.

De l'intérêt des dédoublements

Les gouvernements successifs externalisent le traitement de la difficulté scolaire : on laisse les classes surchargées et on accorde une aide personnalisée en dehors du cadre de la classe aux élèves les plus en difficulté.

Mais revendiquer un abaissement des effectifs maximaux n'est pas suffisant. Revendiquer en même temps des dédoublements d'une partie de l'horaire présente plusieurs avantages : pendant une partie de l'horaire, on a des groupes réduits qui permettent des approches pédagogiques moins frontales et un traitement de la difficulté scolaire dans le cadre normal de la classe. On conserve le collectif-classe, avec tous les intérêts qui lui sont associés alors qu'actuellement, en lycée et de plus en plus en collège, les regroupements d'élèves par options, par langue vivante, etc., tendent à briser la notion même de collectif au profit d'une juxtaposition, fluctuante d'heure en heure suivant les disciplines, de « parcours individuels ».

De tels dédoublements d'une partie de l'horaire ne seraient pas une nouveauté : ils ont existé en collège jusqu'à la mise en place du prétendu « collège unique » d'Hauby en 1977, en lycée professionnel jusqu'aux dernières réformes de 2000-2003, en lycée général de manière plus aléatoire jusqu'à la fin du XX^{ème} siècle.

Les dédoublements, moins faciles à mettre en œuvre dans le premier degré, pourraient être facilités par le développement d'un système qui emploierait réellement plus de

maîtres qu'il n'y a de classes dans une même école.

Pour une école véritablement pour tou-tes

La loi du 11 février 2005 dite « Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » induit aujourd'hui une école inclusive c'est-à-dire une école ouverte à tou-tes les élèves à besoins éducatifs particuliers. De l'affirmation légale à la réalité vécue il y a trop souvent une insatisfaction des personnels devant l'impossibilité de remplir une mission qu'ils trouvent pourtant fondée. L'inclusion scolaire, si elle est envisagée sérieusement, ne peut pas reposer sur le seul « don de soi » des personnels. La scolarisation réelle de certain-es élèves (autistes, troubles du comportement...) en milieu ordinaire ne peut pas s'organiser dans des classes dont les effectifs ne sont pas revus à la baisse. Aller vers une école inclusive nécessite en premier lieu de réduire les effectifs des classes susceptibles d'intégrer ces élèves à besoins éducatifs particuliers. Sans cela, le sentiment d'échec risque de dominer dans l'appréciation des personnels sur leur propre travail. Baisser les effectifs pour réussir l'inclusion c'est refuser le mensonge aux familles, aux élèves et aux personnels.

Les effectifs dans les classes... un vrai enjeu syndical à tous les niveaux.

**Sud éducation
Puy-de-Dôme / Allier**

Le Compte personnel d'activité (CPA) n'est pas une coquille vide mais la clef de voûte d'une régression sociale historique !

Le rapport de « France stratégie » pour préparer la mise en place du CPA annonçait : « La protection des actif-ves est née des métiers (...) elle s'est développée sur la base du salariat, dans le cadre d'appartenances professionnelles stables et définies. Progressivement, elle s'est orientée vers la solidarité. Sans dénier son caractère collectif, il s'agit maintenant de l'organiser autour de la personne ». De la solidarité à la solitude ; à terme la sécurité ne sera plus sociale.

LOI TRAVAIL

Le rapport suggérait que le salariat aurait fait son temps et les « nouvelles technologies de l'information et de la communication » modifieraient « la nature même du lien de subordination » qui caractérise le salariat. Est donc annoncée une société aux statuts hybrides voire une société sans statuts. Toute la population est concernée par cette généralisation de l'intermittence du salariat : demandeur-ses d'emplois et actif-ves employé-es, salarié-es et indépendant-es, public et privé, retraité-es et fonctionnaires (par une ordonnance à venir fin 2016).

Pour atteindre ses objectifs, le CPA doit permettre un fichage de toutes les actif-ves et retraité-es. Outre les trois fichiers prévus par la loi travail (« Compte personnel de formation » ; « Compte de prévention de pénibilité » ; « Compte d'engagement citoyen »), le projet consiste à rassembler à terme sur un site géré par la Caisse des dépôts et consignations, un « compte » retraite, un « compte » assurance maladie, un « compte » famille, un « compte » accidents du travail, un « compte » mutuelles, un « compte » chômage, un « compte » épargne-temps et un « compte » épargne salariale. Les « droits » pourraient être transférés de compte en compte et pour l'essentiel dans un sens unique (« fongibilité asymétrique ») vers le compte de formation...

Le compte pivot est en effet le « Compte personnel de formation » qui cache en son sein un CV électronique constituant, à lui seul, un nouveau livret ouvrier : le « passeport d'orientation, de formation et de compétences ». La confidentialité de ce CV ne sera pas assurée pour plusieurs raisons :

- l'expérience déjà faite des fichiers de la « Base élève » a montré qu'il n'existe aucune sécurisation sérieuse des données personnelles sur internet. Et moins encore avec le CPA qui inclut le numéro de sécurité sociale, qui permettra l'interconnexion de tous les fichiers.
- On n'imagine pas un-e salarié-e, candidat-e à une embauche refuser la consultation par son employeur-se de ce passeport.
- La bonne utilisation du CPA amènera à l'intervention de « conseiller-ères » en accompagnement. Une fois les actif-ves ainsi mis-es en fiches répertoriant leurs « compétences » individuelles, la compétition entre eux-elles sera institutionnalisée et la toute-puissance des employeur-ses grandement renforcée.

TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LA LOI TRAVAIL !!



En résumé, avec ce « Compte personnel d'activité » :

- Il n'y aura pas de nouveaux droits.
- Les droits à congés, repos compensateurs, épargne salariale, droits à l'in-

demnisation chômage, droits à retraite seront potentiellement rabolables par « fongibilité » dans le « droit » à la formation.

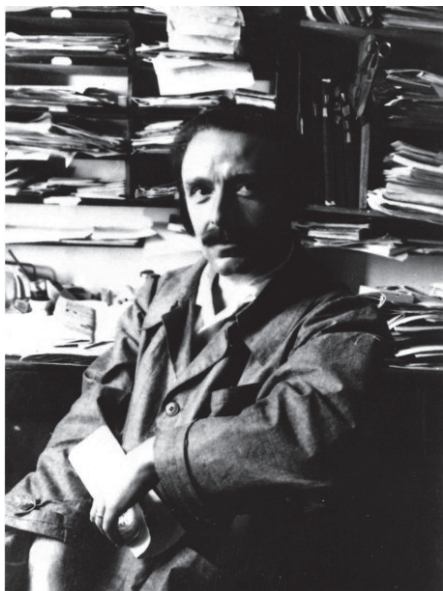
- La formation dont le « droit » se transforme progressivement en obligation sera sous le contrôle total et permanent de l'employeur-se et du de la « conseiller-ère en évolution professionnelle », source de pressions et d'arbitraires permanents grâce à la mise en place d'un livret ouvrier numérique, d'entretiens d'évaluation obligatoires au moins tous les deux ans. Le-la salarié-e est invité-e à se vendre sur un marché des travailleuses, les compétences individuelles, mesurées par l'employeur-se, remplaçant progressivement les qualifications collectives basées sur les diplômes et l'expérience.

- La dissolution programmée de la protection sociale qui ne serait plus basée sur la solidarité mais sur des droits de la personne, compris comme droits acquis individuellement et intégrés dans des comptes sous forme de « points ». Le contraire de la solidarité. Chacun-e est invité-e à passer sa vie à scruter son nombre de points, à décider ce qu'il-elle sacrifie, et ce sans même savoir à l'avance ce que sera la valeur du point au moment où il-elle pourra les faire valoir.

Article rédigé par Richard Abauzit, ancien inspecteur du travail, conseiller du salarié pour Solidaires Hérault.

L'intégralité de l'article est sur <http://www.sudeducation34.org/spip.php?article96>

Sud éducation Hérault



Célestin Freinet, l'héritage pédagogique et syndical d'un « maître insurgé »

PÉDAGOGIE ET SYNDICALISME

Il y a tout juste 50 ans, le 8 octobre 1966, disparaissait Célestin Freinet. Si dans l'imaginaire collectif son nom incarne la contestation des méthodes d'enseignement traditionnelles, on connaît moins la dimension syndicale et sociale de ses engagements. Elle est pourtant au cœur et à l'origine de sa pédagogie.

Une autre école... populaire et publique

L'héritage de Célestin Freinet est bien vivant et son projet éducatif et politique -non plus « développer, améliorer, réformer l'enseignement, [mais] le révolutionner »- reste toujours en chantier. Les pratiques d'expression libre et d'auto-organisation (le conseil) n'ont plus à démontrer leur potentiel (y compris auprès des enfants des milieux populaires, pour qui elles ont été pensées et pratiquées¹, mais la révolution pédagogique et sociale peine à advenir et demeure cantonnée entre les murs de quelques classes...

Du maître insurgé au mouvement de l'École moderne

La réédition, dans la collection « N'Autre école », des textes de l'entre-deux-guerres de Célestin Freinet (*Le Maître insurgé, écrits et éditoriaux, 1920-1939*²), met en lumière cet aspect trop oublié et pourtant d'une grande actualité : le nécessaire ancrage populaire et social de toute pédagogie émancipatrice. Ce n'est pas un hasard si c'est dans les revues syndicales et militantes de l'époque (*L'École émancipée, Clarté*) que Freinet appelle à mettre en cohérence les engagements militants et les pratiques pédagogiques, ne comprenant pas que « révolutionnaires hors de la classe, nous soyons d'autoritaires réactionnaires avec nos élèves ».

Une critique radicale et pragmatique de l'institution

Ce qui frappe en premier lieu sous sa plume, c'est la critique radicale de l'institution scolaire, de son fonctionnement et de ses finalités. « Fille et servante du capitalisme », écrit-il à propos de l'école de la IIIe République... sans pour autant la désert, car il est convaincu que c'est en son sein, avec les institutrices et les instituteurs de base (les « éducateurs prolétariens », pour reprendre le titre de la revue du mouvement), avec les enfants du peuple et leurs parents, que doit se mener le combat.

Certes, la révolution ne viendra pas de l'école et Freinet dénonce « l'illusion pédagogique » de certains tenants de l'Éducation nouvelle, telle Maria Montessori qui reçoit les honneurs du régime fasciste de Mussolini... Mais Freinet condamne tout autant la « désillusion pédagogique », car il entend préparer la démocratie de demain dans l'école d'aujourd'hui et se refuse à attendre, dans sa classe, les bras croisés que le « Grand soir » advienne.

La haine de la pédagogie, une obsession de l'extrême droite

L'itinéraire de Freinet résonne aussi avec notre actualité par les combats qu'il a menés contre les forces réactionnaires. Dans l'entre-deux-guerres, la haine de l'égalité et de la démocratie vise en premier lieu celles et ceux

qui veulent changer l'école... L'Action française de Charles Maurras prend pour cible « l'instituteur bolchévique » et ses méthodes pédagogiques, dans les mêmes termes que ceux employés aujourd'hui contre les pédagogues... Elle le pousse à la démission sans que l'administration ne prenne sa défense.

En 1936, c'est l'engagement aux côtés de militantes et militants espagnols du Front populaire. Dans son école de Vence, il accueille leurs enfants. Là encore, les combats de Célestin Freinet continuent de nous parler...

Pour celles et ceux qui ne se résignent pas à accepter l'ordre scolaire -et social- établi, cet héritage est précieux : il doit inspirer nos pratiques professionnelles et nos luttes.

Sud éducation Yvelines

¹ voir Reuter Yves (dir.). *Une école Freinet. Fonctionnements et effets d'une pédagogie alternative en milieu populaire*, L'Harmattan, 2007.)

² Célestin FREINET, *Le Maître insurgé, articles et éditoriaux, 1920-1939*, édition établie par Catherine CHABRUN et Grégory CHAMBAT, collection N'Autre École, Libertalia, octobre 2016, 190 p., 10 €.

De la régression à la lutte sociale !

PÉRISCOLAIRE



Depuis la réforme des rythmes scolaires, les emplois précaires d'animateur-trices ont explosé et de nombreuses personnes exerçant le métier d'animateur tentent de (sur)vivre avec ce travail.

Pendant l'été, le décret n° 2016-1051 du 1er août 2016 « relatif au projet éducatif territorial et à l'encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités périscolaires » a entériné les pratiques officieuses d'un taux d'encadrement d'un-e animateur-trice pour 18 enfants pour les plus de 6 ans, et d'un-e animateur-trice pour 14 enfants pour les moins de 6 ans. Dans de telles conditions, les travailleur-ses du périscolaire ne sont ni en mesure d'assurer la sécurité physique et affective des enfants, ni en mesure d'assurer une mission réelle de pédagogie.

Les collectivités territoriales demandent de la qualité, de préparer les activités bénévolement alors que les salaires reçus ne permettent même pas de vivre décemment. Certaines mairies profitent même du turn-over de personnel pour baisser les salaires ou supprimer des postes, comme c'est le cas à Grenoble (mairie EELV, PG), dont la communication officielle dit pourtant vouloir donner la « **priorité à l'éducation** ».

La plupart des animateur-trices sont formé-es, ont des diplômes mais ne sont reconnu-es ni par la paye, ni par une reconnaissance sociale de la part des parents, des élu-es et des professionnel-les.

Depuis le mois de septembre, un mouvement national ponctué par trois grèves cherche à faire bouger les lignes, et obtenir entre autres :

- le retrait immédiat du décret du 1er août 2016 ;
- l'arrêt des diminutions d'heures et de salaires pour les travailleur-ses du périscolaire ;
- une revalorisation salariale ;

- la fin des arrêtés municipaux et services civiques pour l'embauche, la titularisation de tou-ttes ;
- un vrai plan de formation et de professionnalisation pour une reconnaissance du métier d'animateur-trice ;
- l'augmentation des budgets accordés à l'éducation et aux associations.

Comment tenter d'ancrer la grève ? Comment la généraliser ?

Tout d'abord, nous avons organisé une intersyndicale Sud éducation, Sud collectivités territoriales et le syndicat précaires Solidaires afin de coordonner nos forces. Ensuite nous avons appelé une intersyndicale plus large. Sur le terrain, des tracts ont été massivement diffusés, avec un affichage devant les écoles appelant à une Assemblée générale. **Le principe directeur est simple : libérer la parole, prise de conscience collective et auto-organisation.** Nous n'en sommes qu'au début mais des dizaines d'animateur-trices se sont réuni-es. Il s'agit désormais de prendre conscience que les réformes territoriales et de l'éducation vont dans le même sens : une privatisation insidieuse de l'éducation et du périscolaire, qui va de pair avec une précarisation du personnel.

Les écueils à éviter sont grands :

- la mise en concurrence des services et des territoires, et in fine des salarié-es ;
- les prises de décisions hâtives, élaborées par des « experts » de la lutte ;
- les éventuelles récupérations politiques avec des réseaux locaux et féo-

daux qui ne rêvent que de prendre la place de l'ancien seigneur municipal...

Nous devons bien faire émerger des revendications qui partent du concret et nous donner des objectifs crédibles au regard de la difficulté à se mobiliser lorsqu'on est précaire (exemple : peur de ne pas être réembauché-e, pressions hiérarchiques...).

L'enjeu principal : donner une force concrète aux expressions « organisation collective à la base » et « rapport de force ».

C'est la première fois que les animateur-trices, dont le métier existe officiellement depuis 50 ans, entrent en lutte pour la reconnaissance de leur métier et l'amélioration de leurs conditions de travail. Pour exemple, ils-elles étaient 85 % à faire grève à Carcassonne. Nous devons leur apporter notre soutien par des diffusions de tracts aux parents et à nos collègues, en participant à des caisses de grèves...

À Grenoble particulièrement, **le mouvement porté par des animateur-trices vacataires et titulaires s'inscrit dans la lutte plus globale contre la politique d'austérité de la municipalité** (suppressions de postes, fermeture de bibliothèques, coupes dans les budgets liés à la santé, baisse des subventions aux associations, etc...) et la dernière grève a été très suivie, laissant entrevoir des suites enthousiasmantes. Et chez vous ?

**Union syndicale précaires
Solidaires Isère et
Sud éducation Isère**

À Grenoble, une mairie EEVL-PG, austère comme les autres...

SERVICE PUBLIC

Alors que l'élection de Piolle et sa liste EEVL-PG-Associations, à la mairie de Grenoble en 2014, avait fait naître des illusions d'espoir de « démocratie municipale », la réalité politique a vite rattrapé tout le monde. En effet, la Ville de Grenoble, invoquant la baisse des dotations de l'État, a mis en place un « Plan de Sauvegarde des services publics » (sic) afin de faire 14 millions d'économies sur 2 ans. C'est ce que Piolle appelle « faire des choix clairs en lien avec le réel ».

C'est un véritable plan social qui ne dit pas son nom et un vaste programme de destruction du service public. Le social, la santé, l'éducation et la culture sont impactés : suppression d'emplois et non renouvellement

des agents précaires à la Ville de Grenoble et au CCAS ; suppression de postes et baisse de budget à la santé scolaire ; baisse de 10% des dotations aux écoles ; baisse des subventions aux associations, notamment dans le secteur social ; fermeture d'établissements (3 bibliothèques de quartier, 3 des 6 Maisons des habitants, des antennes mairies) ; réduction des services aux personnes âgées ; réduction d'horaires des services publics de proximité et augmentation des tarifs.

Cette austérité est combattue sur le terrain par FO, CGT, Sud territoriaux et la CNT, notamment dans des actions de blocage du conseil municipal (ex : 19/06/16)...

Au final, ce que la mairie de Grenoble nous rappelle est que ce « coup d'état citoyen » (Le Monde, 9/04/2014) prônant à ces débuts la lutte contre « l'austérité imposée », se retrouve à cogérer la misère au titre du « réel » pour ne pas « être mis sous tutelle ». Il est bien là le « réel » de l'impasse réformiste qui est certes une « alternative » aux partis sociaux-démocrates « classiques », mais n'ouvre aucune alternative politique à l'ordre néo-libéral et ni aux politiques d'austérité qui sont imposées de toute part, de la Grèce à Grenoble.

Sud éducation Isère

C'est la rentrée : objectif premier, améliorer la culture de la sécurité

CONDITIONS DE TRAVAIL

La fin de la trêve scolaire estivale a été fêtée par 3 ministres, réunis pour un discours à une voix. En cette année 2016, l'Intérieur, l'Éducation et l'Agriculture sont soudés pour réaliser leur grand projet démagogique : rassurer la population et préparer les citoyen-nés de demain. Petit précis de cette nouvelle compétence civique : développer une culture pérenne de la gestion des risques et de la sécurité. Les trois axes sont simples et rigoureux, et expliqués avec cet accent propre aux discours d'organisation militaire : anticiper, sécuriser, savoir réagir.

Pour les élèves, il va falloir apprendre à se cacher (trouver où se terrer dans une salle de classe, ce n'est pas si simple), apprendre à se taire (sous couvert de ne pas se faire repérer, le silence est une valeur très moderne), ou au contraire apprendre à évacuer. Les délégué-es de classe apprendront à porter secours et les premiers gestes

qui sauvent (encore une bonne raison de ne pas se présenter aux élections). Pour les enseignant-es, les personnels encadrant et les directeur-trices, c'est l'apprentissage du corvéable à outrance. Les établissements peuvent (doivent ?) assouplir les horaires d'entrée et de sortie pour éviter les afflux d'élèves. C'est donc la fin programmée des horaires fixes. Les directeur-trices doivent fournir leur numéro de téléphone portable de manière à être joignables à tout moment. Quelle entreprise se permet d'obliger ses salarié-es à divulguer un numéro personnel, sans même leur fournir l'outil de géolocalisation adéquat ?

Et puis toute la communauté éducative doit s'entraîner : des exercices de prévention et de simulation où on apprendra à distinguer selon la musicalité de l'alerte, si on est face à un incendie, un attentat, une explosion nucléaire, une inondation...(liste non

exhaustive des dangers auxquels sont confrontés chaque jour les enseignant-es et leurs élèves). Enfin, la communauté éducative doit faire front : il faut absolument dénoncer le-la jeune ou le-la collègue en voie de radicalisation. Avis à tou-tes ceux et celles qui seraient tenté-es de paraître un tant soit peu différent-es : méfiez-vous ! Heureusement, les syndicats majoritaires de l'enseignement réagissent. Selon le secrétaire du SE-UNSA, toutes ces mesures sont difficiles à mettre en œuvre. Pourquoi ? « Il faudrait que les chef-fes d'établissements bénéficient d'un appui de la police... ». Allez, toutes main dans la main avec les forces de l'ordre, cela facilitera sans doute le dépistage des comportements à risque dès la maternelle et les arrestations des élèves sans-papiers.

Sud éducation Indre-et-Loire

« Sous les palmiers... les grains de sable »

HORS DE FRANCE

Au terme d'une année scolaire scandée par des mouvements de grève dans l'Éducation nationale et d'un printemps 2016 marqué par des mouvements sociaux larges contre les politiques néolibérales, contre la dérive sécuritaire prônée par le gouvernement, par la lassitude et la révolte exprimées par de plus en plus de personnes face à l'accaparement des richesses, du pouvoir et des privilèges créant une société néoféodale, il semblait important de rédiger un article sur la situation des établissements scolaires français établis hors de France.

Un cadre complexe

Ces établissements diffèrent en fonction de leur statut qui définit leurs relations par rapport à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE). Les établissements dits « en gestion directe », sont gérés par l'AEFE qui envoie des personnels expatriés pour les administrer. Il existe aussi des établissements conventionnés ou homologués par l'AEFE qui ont des liens plus distendus, gérés par une direction parentale en partenariat avec des émissaires détachés de l'Éducation nationale. L'AEFE est une structure spécialisée dans l'enseignement français à l'étranger, mise en place entre le ministère de l'Éducation nationale et le ministère des Affaires étrangères (MAE). Sa mission est d'assurer, dans le cadre d'une compétition mondiale entre les puissances, un « rayonnement » de l'enseignement français censé déboucher ensuite sur des recrutements par les universités françaises. Sa mission est aussi de permettre aux Français-es de s'expatrier en famille et d'accompagner le mouvement de mobilité internationale engendré par la mondialisation. L'AEFE a un rôle clé dans la politique de puissance française et la géographie des établissements, mouvante particulièrement ces dernières années (retrait relatif de l'Amérique latine et de l'Afrique, prise d'importance de la Péninsule arabique et de l'Asie de l'Est), reflète les choix économiques et commerciaux privilégiés par les gouvernements. Certains établissements sont les héritiers d'une situation coloniale puis néocoloniale, notamment en Afrique du Nord et de l'Ouest.

Un management agressif

Ces établissements sont censés défendre, étendre les valeurs républicaines, or, ils révèlent davantage une culture d'entreprise, de firme transnationale (FTN) et de compromis (compromission ?) avec les pouvoirs en place. Ainsi un collègue a pu être rappelé en France lorsqu'il avait évoqué la situation politique sous Ben Ali, en Tunisie... Comme des entreprises jouant désormais avec les CDI, CDD et contrats intérim, les établissements français à l'étranger comptent pléthore de contrats précaires, ce qui leur permet de diviser les personnels, de contourner le droit du travail français au profit du droit local quand celui-ci est plus favorable à l'employeur. Depuis 2011, l'AEFE demande aux établissements de « purger » des contrats tout élément faisant référence à la France et à son droit, dans l'objectif d'interdire aux salarié-es de faire requalifier leur contrat en contrat de droit français au T.A.

Il est demandé aux directions de mettre une pression sur les personnels censés abattre toujours plus de travail sans compter. Des actions pédagogiques pilotes financées à grand frais par l'AEFE s'appuient sur des postes de communications de plus en plus importants dans les lycées. Les enseignant-es sont désormais évalué-es sur leur capacité à faire « rayonner » l'établissement via ces projets. Il est reproché, aux collègues de ne pas faire de projet spécifique, c'est-à-dire en plus de l'enseignement « classique » défini par le B.O.

Les directions, désormais briefées dans la logique du New management, gèrent leur personnel comme une entreprise, dans une relation « coût/avantage ». Ces termes et leurs champs lexicaux (« efficience », « optimisation », « espace concurrentiel »...) sont ainsi employés dans les réunions plénières ou dans les Conseils d'établissement. Outre la division des personnels, cette logique entraîne une forte précarité des contrats locaux qui se retrouvent dans l'obligation de travailler plus sans rien dire, une flexibilité des contrats résident-es (contrats créés pour les fonctionnaires de l'Éducation nationale résidant dans le pays d'accueil donc sans prime d'expatriation) dont les conditions de recrutement et de renouvellement de détachement se sont détériorées ces dernières années, et, pour les collègues expatrié-es, une obligation de polyvalence voire de surveillance (et d'inspection) de leurs collègues qui n'existe pas dans notre métier. Ces dernier-es constituent désormais une hiérarchie intermédiaire entre les directions et les autres enseignant-es (formation, recrutement, « visites »). Cet échelon intermédiaire génère au sein des équipes pédagogiques des comportements de cour et d'allégeance.

Les chef-fes d'établissements sont à la croisée des chemins entre diplomates, VRP d'une FTN et chef-fes d'entreprise, sans oublier, chez une grande partie d'entre elles, le carriérisme flagrant et assumé. Ces attitudes entraînent des directions refusant la mise en place de barèmes pour le recrutement des personnels en contrat local afin d'être libres de choisir ; très peu de prise en considération des besoins

RÉSEAU DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER*

UN RÉSEAU SCOLAIRE UNIQUE AU MONDE



ou des problèmes que les collègues peuvent rencontrer (agressions verbales venant des familles, problèmes financiers, problèmes de santé etc), le but étant de présenter le profil le plus lisse possible dans un espace concurrentiel. Dans les établissements conventionnés, les conseils de gestion prennent de plus en plus d'importance avec l'aval de la direction laissant la porte ouverte à des délits d'initiés ou à l'ascendant pris par les parents sur la décision de garder ou non un membre du personnel.

La direction représente aussi la ligne dure de l'ordre établi par les ambassades et autres services consulaires qui restent très souvent dans une vision coloniale de la France à l'étranger. Or le MAE est présent dans la gestion des affaires des lycées, notamment au niveau du recrutement puisque un représentant du consulat de France siège de droit aux commissions de recrutement et au Conseil d'établissement. Or il arrive que les dossiers des collègues locaux ne soient pas étudiés car jugés d'office moins bons ou que les candidatures de connaissances soient placées en tête de liste. Enfin le Conseiller de coopération et d'action culturelle (COCAC) est considéré comme le supérieur hiérarchique des personnels

détachés, supérieur qui valide tous les trois ans ou non nos demandes de renouvellement de contrat de résident-e.

Un syndicat de luttes

À quoi peut bien servir Sud océans dans cette situation d'aristocratie (parce que les « De... » sont encore très présent-es !) coloniale et néo-coloniale lorsque les intérêts des grandes entreprises françaises sont en jeu (Carrefour, Total, Orange, Engie...) ? Et bien Sud océans sert à ce que tout cela ne tourne pas en rond, à gripper le système... En nous servant de notre force collective : la salle des professeurs. Un bon débrayage (un par an à Dakar depuis 2 ans) à la suite d'une décision inique de la direction, de l'enterrement d'une affaire d'indiscipline, ou encore lorsqu'un-e collègue est malmené-e par sa direction lors d'un entretien individuel (réunion de recadrage dans le jargon). Ces moments entre le légal (la grève) et l'illégal (arrêt de travail sans préavis) sont craints par les directions d'établissement et servent donc comme moyen de pression.

Intervenir activement au profit des collègues au moment des commissions de recrutement, notamment en bloquant les huis-clos des Commis-

sions consultatives paritaires locales (CCPL) ; en cas de litige avec la direction ou avec des parents d'élèves, Sud met à disposition un soutien juridique, moral voire financier si besoin (frais d'avocat à Dakar dernièrement). Souvent les collègues ne connaissent pas leurs droits et sont dans une position de dominé-es face à la direction.

Intervenir au profit des élèves les plus défavorisé-es (et il y en a !) dans les conseils de classe ou les commissions de bourses afin de garantir au maximum une certaine mixité sociale essentielle à la démocratie sociale.

Sud océans permet de faire avancer les conditions de travail ou, au moins, d'empêcher leur dégradation. Les heures d'informations syndicales tenues mensuellement permettent de renseigner sur les mouvements en France (Loi travail cette année), de rattacher ou d'élargir des luttes dans des cadres plus globaux. En bref, le but est de rappeler l'importance des luttes, de l'action sociale, de l'engagement même dans un cadre qui peut paraître déconnecté, de rappeler aux émissaires de l'ordre établi les règles de l'État de droit si vite oubliées à l'étranger.

Sud éducation Hors de France

SALARIÉ-ES DES TPE, DES TPA

EN DÉCEMBRE 2016, #VOTONSOLIDAIRES !

f SolidairesTPE @SolidairesTPE solidaires.org

VOIR LES VIDÉOS

VOIR LES ACTUALITÉS

Élections salarié-es TPE, TPA ou du particulier employeur

Dans notre entourage, nous côtoyons des salarié-es de TPE ou TPA, n'hésitons pas à leur rappeler qu'elles vont bientôt voter !

Les élections pour les salarié-es des très petites entreprises (TPE), très petites associations (TPA) ou du particulier employeur auront lieu du 28 novembre au 12 décembre 2016 par courrier ou sur internet.

- **Qui pourra voter ?** Tout-e salarié-e en poste depuis au moins décembre 2015, dans une entreprise ou association de moins de 11 salarié-es ou salarié-es du particulier employeur, âgé-e d'au moins 16 ans, inscrit-e sur les listes électorales du scrutin, quelle que soit sa nationalité;

- **Pourquoi voter ?** Dans chaque région, 10 représentant-es syndical-es seront élu-es; Ils-elles siègeront en nombre égal aux représentant-es des employeur-euses dans des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Leur rôle : donner des **informations**, des **conseils utiles sur les droits au travail**. Ils-elles pourront conseiller une **médiation en cas de conflit**, faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles. Ces élections permettront aussi de **renouveler les conseiller-es prud'hommes** ;

- **Pourquoi voter pour l'Union syndicale Solidaires ?** Solidaires est une union interprofessionnelle qui couvre l'ensemble des secteurs professionnels et, grâce à ses Unions locales, tous les départements. Elle rassemble à ce jour cinquante-cinq organisations syndicales aux histoires assez différentes. Elles

appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public comme du secteur privé.

- **Solidaires veut être un contre-pouvoir et propose un syndicalisme qui lie défense quotidienne des salarié-es et transformation de la société.**

Le syndicalisme Solidaires, c'est :

- **un syndicalisme de lutte pour la construction d'un rapport de forces contre les politiques patronales et gouvernementales qui vont à l'encontre des intérêts des salarié-es ;**

- **un syndicalisme de lutte pour des projets alternatifs favorables aux salarié-es quels que soient leur statut ou la taille de leur entreprise, aux chômeur-euses, aux précaires, aux retraité-es et aux sans-droits ;**

- **un syndicalisme qui agit contre toutes les discriminations, qu'elles soient liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à la couleur de peau, à l'origine ou à la religion.**

Plus d'infos sur le site de Solidaires dédié à la campagne TPE/TPA : <http://elections-tpe-solidaires.org/>

Solidaires a une page Facebook et un compte Twitter pour la campagne TPE/TPA : <https://www.facebook.com/SolidairesTPE> et <https://twitter.com/SolidairesTPE>

Fédération Sud éducation

Joignez/re-joignez-nous

Prenez contact avec votre syndicat local ou avec la fédération sur notre site : www.sudeducation.org