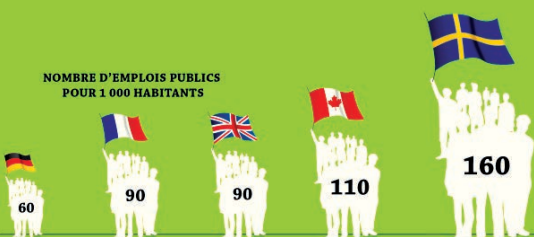


2018 :
ANNÉE
DES ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES

NOMBRE D'EMPLOIS PUBLICS
POUR 1 000 HABITANTS



SERVICE PUBLIC P.4-5

Le Service Public,
**Une valeur à défendre
encore et toujours**

Reconnaissance

MÉTIER P.8

Exercice du métier,
**un silence
assourdissant**

STAGE DU 14/11 P.10-13

Nico HIRTT
**À quoi sert
l'école ?**

SECRETARIAT GÉNÉRAL

Charlotte BŒUF
Élisa RADUCANU

SECRETAIRES POLYVALENTES

Cosyma SAWAYA

TRÉSORIERE/FICHIER

Eric RACOFIER
Sophie MARTIN

SUIVI DES CARRIÈRES

Tous les délégués du personnel
et les militants à la section

ESPE - FORMATION INITIALE DÉBUT DE CARRIÈRE (T1-T4)

Pauline CANER-CHABRAN
Pascal HOUDU

SUIVI DES SOUS-SECTIONS

Stéphane KOPER
Pascal HOUDU
Mathilde EISENBERG
Élisa RADUCANU

FIN DE CARRIÈRE

Stéphane KOPER

DIRECTION D'ÉCOLE

Eric RACOFIER
Pascal HOUDU

ASH

Élisa RADUCANU
Nathalie HAYI

SANTÉ (CLM, CLD...)

Anne GUIGNON
Fabienne PASQUIER-ROUVRAIS

RETRAITÉS - PROTECTION SOCIALE

Gérard LE CORRE
Jean-Pierre LABARRE
Yolande TRAIMOND

AVS- EVS, AESH

Fabienne PASQUIER-ROUVRAIS
Mathilde EISENBERG

BUREAU DÉPARTEMENTAL

Permanences Section du SNU 92

3, bis rue Waldeck Rochet

92000 NANTERRE

Tél. : 01 47 24 16 40

Fax : 01 47 25 52 49

Courriel : snu92@snuipp.fr

<http://92.snuipp.fr>

C.C.P. PARIS 19.929.50F

Caisse de solidarité

C.C.P. : PARIS 22.002.40W

N° 227 - 1^{ER} TRIMESTRE 2018 - PRIX 1,37 €

Secrétaire de rédaction de SNU 92 : Jacky LIZÉ

Directeur de publication : Jacky LIZÉ

Réalisation : Capricorne Conseil - Tél. : 06 08 73 22 29

Imprimeur : UP - 75008 Paris

Commission Paritaire n° 0121S 06748

Dépôt légal : 4^e trimestre 2010 ISSN 1259-0029

UTILISER SA MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE PROFESSIONNELLE

Chaque enseignant dispose d'une messagerie « professionnelle » (...@ac-versailles.fr). Tout le monde n'a pas choisi de l'utiliser... pourtant aux prochaines élections professionnelles, cette adresse électronique vous permettra de recevoir des informations indispensables pour pouvoir voter.

C'est une boîte aux lettres électronique hébergée par le Rectorat. Elle permet d'envoyer, recevoir, stocker des messages électroniques. Elle est amenée à devenir l'unique adresse utilisable dans le cadre professionnel. Dès cette année, elle est utilisée pour adresser aux enseignants l'annonce de leur entretien de carrière à venir.

CONNAÎTRE SON ADRESSE ÉLECTRONIQUE PROFESSIONNELLE

Le format standard de l'adresse : `prenom.nomX@ac-versailles.fr`

X est un nombre en cas d'homonymie dans l'académie

ACCÉDER À SA MESSAGERIE

1. Vous avez besoin des éléments suivants :

- Un identifiant : `pnomX` (p : initiale du prénom - nom : Le nom de famille - X : numéro en cas de doublon)
- Un mot de passe : c'est votre mot de passe I-Prof. Par défaut, c'est votre NUMEN : le NUMEN n'est pas un numéro confidentiel : nous vous conseillons donc de modifier votre mot de passe (cf. plus bas).

2. Connectez-vous via le webmail de l'Académie de Versailles :

<https://messagerie.ac-versailles.fr>, puis cliquez sur Webmail Agenda

VIDER SA MESSAGERIE

Si vous n'êtes jamais allé-e sur votre boîte professionnelle, elle est pleine et vous ne pouvez plus recevoir de messages. Il faut donc commencer par sélectionner tous les messages et les supprimer.

Pour augmenter la taille de votre boîte aux lettres et pouvoir ainsi recevoir davantage de messages :

- Rendez-vous sur <https://messagerie.ac-versailles.fr>
- Cliquez sur Macadam
- Cliquez sur « Je paramètre mon compte de messagerie »
- Après vous être connecté-e, cliquez sur l'onglet « quota mail » (logo en haut)
- Cliquez sur « Je souhaite augmenter mon quota »



CHANGER SON MOT DE PASSE SUR I-PROF ET SA BOÎTE PROFESSIONNELLE

Le mot de passe est le même pour se connecter au module I-Prof et sur la messagerie électronique professionnelle.

Le mot de passe par défaut est le NUMEN. L'inconvénient est qu'il n'est pas facilement mémorisable donc peu pratique. D'autre part, il n'est pas confidentiel, l'administration en a connaissance. Il est donc possible d'en changer. :

- Connectez-vous sur votre Macadam (voir ci-dessus)
- Après vous être connecté-e, cliquez sur l'onglet « mot de passe » (logo en haut)
- Entrez l'ancien mot de passe et le nouveau.

SE SYNDIQUER, C'EST

UTILE

Se syndiquer ?

Une vraie bonne idée

POUR MON MÉTIER
POUR MOI
POUR L'ÉCOLE



<https://adherer.snuipp.fr>

SORTIR L'ÉCOLE DE LA PRÉCARITÉ

Depuis quelques années, le nombre d'emplois précaires mais malgré tout indispensables a fortement augmenté dans les écoles. À la rentrée, l'annonce de 23 700 suppressions de contrats aidés dans l'Éducation nationale a mis sur le devant de la scène ces personnels qui font vivre l'école mais ne peuvent pas vivre grâce à elle.

CONTRAT AIDÉ, UNE AIDE POUR QUI ?

Un contrat aidé, qu'on appelle aussi Contrat Unique d'Insertion (CUI) doit faciliter, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes au chômage rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion. En échange, l'employeur doit mettre en place des actions d'accompagnement et de formation. Ce sont des contrats de droit privé, payés au SMIC horaire, et dans la majeure partie des cas dans l'Éducation nationale, à temps partiel (20 heures). Ces Contrats à Durée Déterminée (CDD) sont de 24 mois maximum, sauf cas très particuliers.

Dans les écoles, les personnes embauchées par l'Éducation nationale dans le cadre de ces contrats sont affectées sur des postes d'AVS (Auxiliaire de Vie Scolaire : personnes qui accompagnent des élèves en situation de handicap) et d'AADE (Aide Administrative à la Direction d'École et au fonctionnement de l'école). Ils sont donc placés sur des postes indispensables aux écoles, que ce soit pour l'accompagnement des élèves ou pour l'aide à la direction, et ceci pour un salaire indécent qui ne permet pas de vivre (environ 650 € par mois !). Et quand ils ont appris le métier, en se formant « in situ », leur contrat se termine.

PRÉCARITÉ DE DROIT PRIVÉ ET DE DROIT PUBLIC !

Parallèlement à ces contrats de droit privé, l'Éducation nationale emploie également des personnes en contrat de droit public, les AESH (Accompagnants d'Enfants en Situation de Handicap), sur des contrats toujours aussi mal rémunérés : en CDD, renouvelable pendant 6 ans, au terme desquels ce contrat devient un CDI (Contrat à Durée Indéterminée). Les AESH sont payés au SMIC horaire, à temps partiel imposé la plupart du temps, sans perspective d'évolution de carrière ni de salaire.

DES MÉTIERS INDISPENSABLES

Le gouvernement a supprimé à cette rentrée 23 700 contrats aidés dans l'Éducation nationale touchant ces personnels qui se retrouvent brutalement sans emploi.

Partout en France, ces suppressions pénalisent les élèves et leurs enseignants : baisse drastique des missions d'aide administrative avec à court terme une quasi-disparition de l'aide aux directrices et directeurs d'écoles, désorganisation du fonctionnement des BCD, de l'informatique, des ateliers...

QUE PROPOSE LE SNUIPP-FSU ?

Toutes ces missions correspondent à de véritables besoins dans les écoles. C'est pourquoi le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois de la Fonction publique pour les personnels qui exercent ces missions. Pour l'instant, seul un début timide de « professionnalisation » des AESH est engagé. Pour le SNUipp-FSU, il s'agit de créer un véritable métier de la Fonction publique, avec un niveau de recrutement à même de garantir la pérennité d'un accompagnement de qualité, à temps plein, avec de réelles perspectives de déroulement de carrière. Le SNUipp-FSU revendique un diplôme prenant en compte l'expérience professionnelle pour tous les personnels AESH ainsi qu'une véritable formation initiale et continue. Les personnels pourront ainsi accéder à une réelle reconnaissance professionnelle, notamment dans les équipes pédagogiques, ainsi qu'à des possibilités de reconversion professionnelle.

Depuis les annonces du gouvernement sur la suppression des contrats aidés, le SNUipp-FSU a cherché à organiser la résistance avec la mise en place d'une pétition nationale, des rassemblements et des demandes d'audiences auprès des préfets et des inspections académiques. Le 8 novembre, la FSU a été reçue par le ministère sans que celui-ci n'apporte aucune réponse à nos revendications.

Sur le département, nous avons réuni les personnels AVS/EVS en réunion d'information syndicale. Nous encourageons l'ensemble des personnels concernés par le non-renouvellement de leur contrat à contacter le SNUipp-FSU. Nous proposons aux équipes enseignantes d'adopter en conseil des maîtres et en conseil d'école des motions dénonçant la suppression de ces contrats aidés.

Mathilde EISENBERG et Fabienne ROUVRAIS

ÉDITO

UNE AUTRE VISION DE L'ÉCOLE

Depuis l'élection d'Emmanuel Macron à la présidence de la République, la Fonction publique est attaquée de toute part. Dans notre secteur, avec l'arrivée de Jean-Michel Blanquer au ministère de l'Éducation nationale, c'est une toute autre idée de l'école qui est portée au plus haut niveau de l'État.

Tout au long de cette revue, nous tentons de montrer notre conception de ce que devrait être la Fonction publique en général et l'école en particulier : un lieu d'échange, de partage, où l'on puisse porter des regards pluriels sur les élèves, à travers le plus de maîtres que de classes, l'intervention des RASED...

À l'inverse, l'image véhiculée par le Ministre est celle d'une école utilitaire, au service du monde du travail, où l'adaptabilité est mise en avant (voir l'article sur le sens de l'école avec l'intervention de Nico Hirtt). Sa politique consiste à isoler davantage chacun dans sa classe, en supprimant les plus de maîtres que de classes au profit des CP et CE1 à 12, en sortant les RASED, et en particulier les maîtres G, de la prise en charge des élèves (notamment à travers la nouvelle formation CAPPEI).

Et le retour des vieilles lunes : redoublement, syllabique et combinatoire, méthodes pédagogiques « qui fonctionneraient » annonce le retour d'une vision de l'école réactionnaire.

C'est autre chose dont l'école et les enseignants ont besoin, et le SNUipp-FSU continuera à s'engager très fortement pour une école ambitieuse, au service de tous les élèves.

**Élisa RADUCANU
et Charlotte BŒUF**

LE SERVICE PUBLIC, UNE VALEUR À

Le service public est aujourd'hui posé dans le débat politique comme une charge financière et les idées la réduction du service public a des conséquences économiques et sociales qui vont coûter cher que sur le court terme et de poser la problématique sous d'autres angles.

UNE CHARGE POUR LA SOCIÉTÉ ?

La question du nombre de fonctionnaires a été au cœur de la dernière campagne présidentielle. L'idée que le fonctionnaire est une charge pour notre pays et pour la population est de plus en plus ancrée dans notre société. Un peu comme si le fonctionnaire était une entité sans visage, sans mission, sans rôle, simplement un coût. Pourtant, au quotidien, le manque de professeurs, infirmiers, policiers... est critiqué par l'ensemble de la population. Le débat sur la Fonction publique se résume la plupart du temps à une querelle sur le nombre de fonctionnaires qu'il faudrait supprimer, « parce que quand même il y a la dette ! » Le débat sur la place de la Fonction publique et des services publics dans notre société et dans notre modèle social, lui, n'est pas mené. Pourtant en janvier 2017 le rapport du CESE (conseil économique, social et environnemental), rompt avec les caricatures et les idées fausses. Ce rapport aurait dû servir de base pour débattre autrement, lors des dernières élections, des services publics et de leur avenir pour sortir des questions purement comptables et des propos démagogiques.

UNE FONCTION PUBLIQUE, AVEC TROIS VERSANTS.

La Fonction publique compte environ 5,6 millions d'agents, dont 17 % de contractuels : la Fonction publique d'État (44 %), la Fonction publique territoriale (35 %), la Fonction publique hospitalière (21 %). La Fonction publique représente 20 % des emplois en France.

TORDRE LE COU AUX IDÉES REÇUES.

« Le nombre de fonctionnaires ne cesse d'augmenter ».

Le rôle de la Fonction publique étant d'assurer des missions de service public nécessaires à tous, les effectifs de la Fonction publique doivent naturellement augmenter à mesure que les besoins augmentent.

Avec l'accroissement de la population et de nouvelles missions de service public à assumer, il est indispensable d'investir dans les services publics.

« La France est le pays qui compte le plus de fonctionnaires en Europe ! »

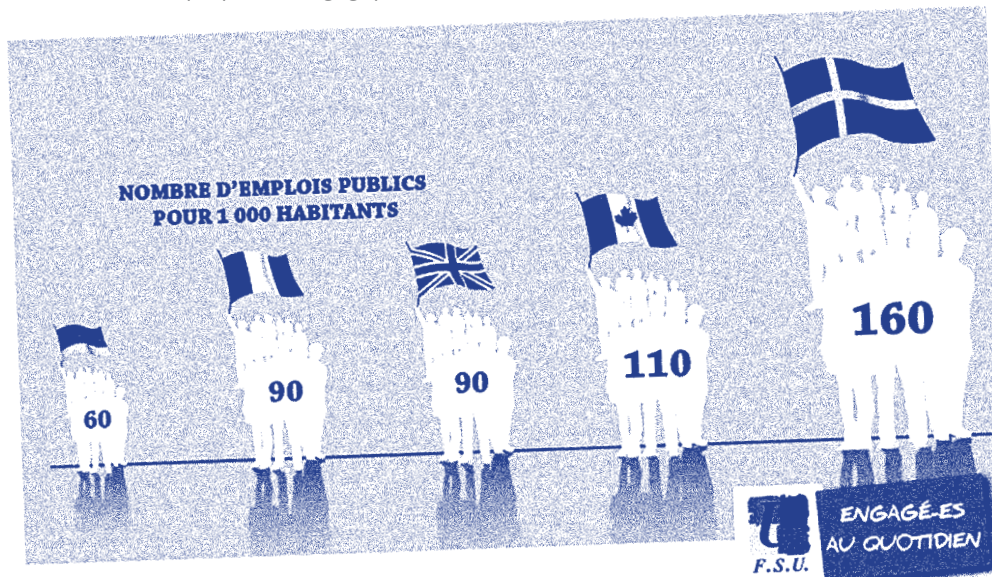
C'est aussi l'un des pays qui comptent le plus d'habitants. Si l'on souhaite faire des comparaisons internationales, encore faudrait-il que les pays comptent leurs fonctionnaires de la même façon. Or, de nombreuses missions de service public sont déléguées à des opérateurs privés. La France est en dessous de la moyenne de l'OCDE en nombre de fonctionnaires. La France n'est donc pas la « championne » du nombre de fonctionnaires.

« Les fonctionnaires coûtent trop cher à l'état ».

Le coût d'un fonctionnaire est bien moins élevé qu'on voudrait nous le faire croire. Lorsque l'on a retiré les différentes cotisations sociales, les impôts directs, la TVA, la TIPP (taxe sur les produits pétroliers), près de 70 % du coût employeur et salarié est reversés dans les caisses de l'État et des organismes sociaux. Loin d'affaiblir l'économie, la production non marchande (service public) s'ajoute en fait à la production marchande et participe à la production de richesses collectives. D'ailleurs, s'il s'agissait bien de logiques de gestion économique, il est étonnant de constater qu'elles ne s'appliquent pas aux fonctionnaires des impôts puisqu'ils subissent aussi des réductions d'effectifs, alors que leur rentabilité est tout à fait exceptionnelle : les 5000 inspecteurs faisant du contrôle sur place permettent de récupérer 10 milliards d'euros, soit 2 millions par fonctionnaire !

« Le service public coûte moins cher quand il est privatisé. »

Qui peut croire un seul instant que le rapport qualité/prix sera meilleur alors qu'une entreprise privée doit dégager des bénéfices ? Le système de santé des États-Unis nous donne des exemples criants du manque d'efficacité aussi bien économique que qualitative d'une gestion complètement privée : bien qu'étant le pays qui dépense le plus pour son système de santé (16 % du PIB), il ne se retrouve qu'à la 37^{ème} place mondiale pour ce qui est de ses performances !



DÉFENDRE ENCORE ET TOUJOURS !...

reçues sur les fonctionnaires vont bon train. Il est cependant aisé de démontrer qu'à moyen terme, au pays. Il est urgent de rompre avec les idées reçues et les politiques d'austérité qui ne réfléchissent

LA FONCTION PUBLIQUE, LE STATUT DE FONCTIONNAIRE : UNE GARANTIE POUR TOUT LE MONDE !

Le statut protège. Il protège le fonctionnaire, mais il protège surtout l'ensemble de la population. Les principes qui régissent ce statut doivent permettre d'avoir une Fonction publique qui remplisse au mieux ses missions de service public.

Le statut est garant de valeurs : probité, dignité, impartialité, neutralité, laïcité, sens de l'intérêt général. Il assure à tous l'égalité d'accès au service public, indépendamment des systèmes politiques en place.

Si les fonctionnaires ont un statut et sont régis par des règles en partie dérogatoires au droit commun, c'est pour mieux répondre à des besoins fondamentaux de la société.

même l'école n'est plus en mesure d'assurer sa mission dans de bonnes conditions, il n'y a plus de médecine, de culture, de savoirs, de sport et de cohésion sociale.

DÉFENDRE LE BIEN DE TOUS : LE SERVICE PUBLIC

Le débat sur l'avenir de la Fonction publique doit être posé sous l'angle de l'intérêt général et non de la charge budgétaire. On le voit bien, ce qui préside à ces attaques massives contre l'emploi public n'a de cohérence ni économique ni sociale. C'est à un appauvrissement collectif auquel on assiste. Le SNUipp, avec la FSU défendent avec force l'emploi public et les services publics.

Le service public est le bien de tous et la seule richesse de ceux qui n'ont rien.

Pascal HOUDU – Stéphane KOPER

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E
ASSEZ !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

LES CONSÉQUENCES DE LA BAISSÉ D'INVESTISSEMENT DANS LE SERVICE PUBLIC

Lorsque l'investissement dans le service public baisse, ce sont les populations les plus fragiles qui en sont les premières impactées. Dans les zones géographiques où se concentrent les populations les moins favorisées, quand il manque un médecin de la PMI, quand il n'y a plus d'assistantes sociales, quand toutes les structures sportives ou culturelles sont inaccessibles, quand

Depuis la rentrée 2017, le Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'école inclusive (CAPPEI), se substitue au diplôme existant, le CAPA-SH.

La référence à l'enseignement adapté disparaît quand l'école inclusive est renforcée, niant ainsi les spécificités de cette adaptation, son rôle et ses réussites. Cette nouvelle formation constitue une réelle régression pour les enseignants du premier degré.

Cette formation, dont le nombre d'heures annuel est passé de 450 à 300, fait disparaître les différentes options au profit d'un large tronc commun et de 52h consacrées à l'adaptation à la prise de poste.

Les RASED, conçus pour s'adresser à la difficulté scolaire qui ne relève ni du champ du handicap, ni du champ médical, travaillent sur l'adaptation scolaire, différente de l'inclusion scolaire. Avec ce nouveau diplôme, les élèves en difficulté sont privés d'enseignements adaptés à leur situation, leur difficulté est externalisée, médicalisée, stigmatisée. La spécificité du maître G, psycho-pédagogue intervenant auprès des élèves, est effacée. Ils deviennent des personnels-ressources au détriment de leur intervention si précieuse auprès des élèves.

Le ministère a, entre 2008 et 2012, asséché les RASED. Les suppressions massives de postes en RASED n'ont toujours pas été compensées et le nombre de départs en formation est trop faible pour permettre la reconstruction des réseaux. Les RASED, et particulièrement les maîtres G, sont souvent les seuls soutiens dont peuvent bénéficier les élèves qui ne parviennent pas à répondre aux exigences de l'école et se retrouvent en difficulté scolaire, pour retrouver progressivement leur place d'élèves. Les RASED sont souvent les seuls soutiens dont peuvent bénéficier les enseignants face à des élèves qu'ils n'arrivent plus à gérer ou à faire réussir seuls.

Pour collectivement réclamer des postes RASED à la hauteur des besoins, réclamer une formation spécialisée qui permette de continuer à prendre en compte et en charge la difficulté scolaire à l'intérieur de l'école, réclamer un travail d'équipe pluri-disciplinaire et aider les enseignants à faire réussir leurs élèves, signez et faites circuler la pétition sur le site du SNUipp-FSU92. Cette pétition sera remise à la directrice académique le 6 février, lors des opérations de carte scolaire. Elle sera un appui pour faire avancer les revendications sur la prise en compte de la difficulté scolaire, et donc des conditions d'apprentissage de tous les élèves et de travail de tous les enseignants.

Élisa RADUCANU

EXERCICE DU MÉTIER, UN

Nous, enseignants, qui vivons en permanence dans le bruit, sommes pourtant de plus en plus assourdis, nous laisse seuls face à nos difficultés et nos questionnements. Un silence qui nous fait parfois peur, confrontés au quotidien dans l'exercice de notre métier.

Dans notre département, la rentrée s'est faite dans des conditions souvent très compliquées : grave déficit en personnel, recrutement de nombreux contractuels balancés sur le terrain sans formation, plus de 300 stagiaires en complément des temps partiels ou de décharges de direction passant une année très difficile, classes surchargées, remplaçants considérés comme des pions auxquels l'administration demande tout et n'importe quoi, enseignants déplacés du jour au lendemain, postes vacants, colère exprimée par les parents... Et devant toutes ces difficultés, les équipes ne sont pas écoutées, entendues, accompagnées, prises en compte.

UN EXERCICE DU MÉTIER DE PLUS EN PLUS SOLITAIRE

Alors qu'il est de notoriété publique que l'école gagnerait à s'ouvrir vers l'extérieur, alors qu'il est reconnu que les missions des enseignants se sont amplifiées et que la polyvalence des maîtres doit être relativisée au profit de la polyvalence des équipes, tout est fait pour que les classes se referment sur elles-mêmes et que les enseignants soient seuls avec leurs élèves, avec tous les questionnements et les difficultés liées au métier.

Les enseignants auraient besoin de pouvoir travailler en équipes pluridisciplinaires, avec notamment des enseignants de RASED dont l'expertise et la remédiation auprès des élèves sont précieuses pour avoir un regard partagé et cohérent sur l'élève. À la place de cela, les RASED ont d'abord été quasiment décimés, renvoyant les enseignants seuls face aux difficultés rencontrées avec les élèves, et de fait, les élèves seuls face à leurs difficultés. Le CAP-PEI (Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive) est un grave recul pour la formation des enseignants spécialisés, et de ce fait, pour l'ensemble des enseignants et des élèves des écoles. La nouvelle formation prône la notion de personne-ressource, au détriment de l'aide directe auprès des élèves. Le volume de formation est bien en deçà du volume de CAPA-sh, qui était déjà en deçà du volume du CAPSAIS. Par ailleurs, la moitié de la formation est constituée d'un tronc commun, niant les spécificités indispensables de chaque option, notamment de l'option G, qui correspond à un besoin particulier dans les écoles. La disparition des options traduit la volonté de faire des enseignants spécialisés des personnes ressources et pose la question d'une dilution des moyens pour répondre avant tout aux

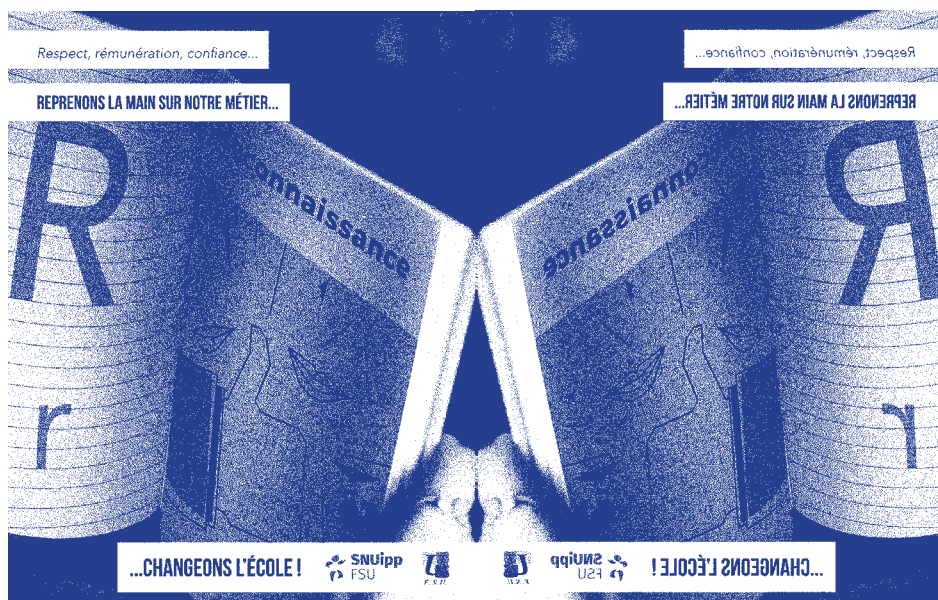
urgences et aux difficultés liées à l'inclusion scolaire. Cette nouvelle vision du rôle des enseignants RASED est à notre sens une erreur fondamentale : il faut des professionnels, dont l'expertise est mise au service direct des élèves, en coopération avec les enseignants des classes, et non pas à nouveau des personnels ressource appelés dans l'urgence pour éteindre les incendies.

DES CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE DANS LES ÉCOLES QUI SE DÉGRADENT

Comment peut-on parvenir à réussir l'inclusion dans nos écoles en étant laissés aussi seuls ? Lorsqu'un enfant est reconnu par la MDPH et qu'un AVS est préconisé, le temps de la mise en place est souvent très long. Et pendant ce temps, l'enseignant seul assure l'inclusion.

De plus, dans un contexte social difficile, anxiogène avec le chômage de masse, les conditions de vie qui se dégradent, les attentats qui ont marqué ces dernières années, les élèves ne sont pas épargnés. Beaucoup d'entre eux souffrent et ne parviennent plus à devenir élèves. Lorsqu'ils ne relèvent pas de la MDPH, lorsque les postes RASED ne sont pas assez nombreux, lorsque les services publics de proximité se sont eux aussi dégradés avec les restrictions budgétaires et la politique d'austérité, les enseignants sont les seuls à contenir dans les classes ces enfants. Il est demandé aux équipes de trouver des solutions en interne, mais quelles solutions trouver quand on manque de temps, de formation, de collègues spécialisés, de réponses institutionnelles ?

Certaines écoles cumulent tous les types de difficultés. Les difficultés rencontrées par les élèves, les familles et les enseignants en REP ou dans les quartiers les moins favorisés se sont accrues fortement. La politique des REP est censée donner plus à ceux qui ont moins, mais le « un petit peu plus » dont elles disposent est tellement insuffisant que les inégalités se creusent et que le sentiment d'impuissance est de plus en plus présent dans l'ensemble de la communauté éducative.



SILENCE ASSOURDISSANT

abasourdis par le silence qui nous entoure. Un silence qui nous pétrifie, nous empêche de travailler, nous fait nous sentir méprisés, et surtout, marque l'immense solitude à laquelle nous sommes

Nous avons besoin d'adultes dans les écoles, de « Plus de maîtres que de classes », de personnels d'accompagnements formés. Il est aberrant de rester seuls dans nos classes et nos écoles, face à des situations qui souvent nous dépassent.

La situation des écoles sorties d'éducation prioritaire en septembre 2015 s'est dégradée quasiment partout. Le ministère de l'époque s'était engagé à faire un bilan et à revoir la carte de l'éducation prioritaire pour la rentrée 2018, mais apparemment, ce n'est pas la priorité du nouveau gouvernement qui a repoussé ce projet. Et pendant ce temps-là, les écoles sont seules face aux nombreuses difficultés et inquiètes pour l'avenir de leurs écoles, même si la DASEN s'est engagée à poursuivre les mesures d'accompagnement pour un an.

Y A-T-IL DES PILOTES DANS L'AVION ?

À tous ces constats s'ajoute dans notre département un manquement grave de gestion des ressources humaines. La Fonction publique et l'Éducation nationale n'ont jamais brillé par la gestion des ressources humaines et l'accompagnement de ses agents, mais là, on peut quand même dire qu'on atteint des sommets. Les politiques de restriction budgétaire ont des conséquences également sur le personnel de la direction académique, qui du coup, ne peut plus faire son travail comme il le devrait.

Pour obtenir une fiche de paie, pour faire régulariser sa situation financière, pour demander à consulter son dossier administratif, c'est la croix et la bannière. Nous sommes confrontés à une administration

qui ne parvient plus à assurer un minimum de gestion des ressources humaines et qui oublie que, derrière les postes et les personnels, il y a des gens, des humains, qui ont besoin d'être respectés et reconnus comme salariés de l'Éducation nationale. Comment se fait-il que les enseignants du département n'espèrent même plus une réponse de leurs employeurs quand ils leur posent une question ? Comment se fait-il que les ZIL ou autres postes à indemnités n'aient aucune visibilité sur le salaire qui leur sera versé le mois prochain ? Comment se fait-il que la confiance et le dialogue soient rompus ? Comment se fait-il qu'une grosse partie du travail des délégués du personnel consiste à relancer l'administration pour que les collègues puissent espérer une réponse ? Comment se fait-il que des enseignants puissent se retrouver en justice, mis en accusation, sans avoir la protection juridique qui leur est due ? Comment se fait-il que la médecine du travail soit complètement délaissée ?

Cette situation n'est plus tenable. L'administration est responsable de la santé physique et morale de ses personnels. Sa mauvaise gestion, son silence, constituent des manquements graves à ces responsabilités.

UN CRI D'ALARME

Aujourd'hui, si le service public d'éducation continue à fonctionner bon an mal an, c'est uniquement sur la bonne volonté et le professionnalisme des enseignants. Mais, à quel prix ? Quelles seront les conséquences sur les futures générations d'élèves que nous formons ? Comment l'école peut-elle

faire face aux nouveaux défis qui s'imposent à elle : former à la citoyenneté dans un monde complexe, maîtriser les langues et le numérique, sensibiliser à l'égalité filles-garçons... Sans que les moyens y soient mis et qu'une réelle réflexion soit menée sur les besoins ? Quelles seront les conséquences sur la santé morale et physique des enseignants ? Ils aiment leur métier et y mettent toute leur énergie mais soulignent des conditions d'enseignement et de travail qui ne cessent de se dégrader, se sentent seuls, méprisés et peu considérés. Comment peut-on traiter de la sorte la profession sur laquelle repose l'avenir des générations futures ?

Cet article est un cri d'alarme. Il n'a pas vocation à se lamenter mais plutôt à retrousser ses manches pour crier. Crier tous ensemble que l'école mérite mieux que ce qu'on lui donne et que le noble métier d'enseignant a besoin d'un nouveau souffle.

LE COLLECTIF

Nous appartenons à un même corps... Ce mot n'est pas anodin... Peut-être plus qu'auparavant, nous avons besoin de faire corps, de ne surtout pas se laisser diviser, de dire ensemble, tout le temps, dès que nous le pouvons, ce que nous voulons pour notre profession et pour nos élèves. Le syndicat est un outil au service du collectif, au service des collègues et de leurs besoins. C'est encore sur lui que peuvent s'appuyer les collègues, lui qui écoute, répond, questionne, prend en compte, revendique et rompt avec la solitude.

Élisa RADUCANU

200M LES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

Le dernier rapport annuel de la Fonction publique fait de nouveau état d'une progression de la part de non titulaires dans l'ensemble de la Fonction publique : plus d'un agent sur 5 (21,7%) est contractuel, soit près d'un million de personnes !

Dans les Hauts-de-Seine, 200 contractuels ont été embauchés sur des postes d'enseignants depuis le début de l'année scolaire. Afin d'être légal, leur contrat doit indiquer leur affectation. Comme ce sont des personnels non formés, l'administration tente de les affecter dans la

ville et le niveau (maternelle ou élémentaire) qu'ils souhaitent. Cela explique que des enseignants titulaires, en attente d'affectation, aient été déplacés du remplacement qu'ils effectuaient en ce début d'année pour laisser leur classe à un enseignant contractuel.

Pour autant, il ne faut pas se tromper de cible ! Le manque de personnels dans notre département crée des conflits et des tensions dans les écoles, et les réponses qui sont faites ne sont ni dans l'explication ni dans la bienveillance mais dans l'injonction.

Fabienne ROUVRAIS-PASQUIER

QUELLE DIRECTION PRENDRE ?

La question de la direction d'école se trouve aujourd'hui à la croisée des chemins. Lier la mission de directeur-trice au fonctionnement de l'école a toujours été le préalable dans notre réflexion. C'est en effet dans un schéma d'organisation collective, dans une réflexion pédagogique partagée et concertée que le directeur doit exercer ses missions. Croisée des chemins, assurément, puisque les tâches se sont complexifiées, empilées au point de décourager les plus motivés et de créer un sentiment de déconsidération chez nos collègues.

UNE PERCEPTION DE MAL ÊTRE

De nombreux collègues éprouvent cette sensation de ne pas pouvoir faire face à tout ce qui leur est demandé. Interface incontournable de tous les partenaires de l'école, ils en deviendraient presque schizophrènes. Faut-il d'abord finir d'organiser l'équipe éducative de tel élève ou bien relancer les services techniques de la municipalité pour qu'ils réparent la fuite dans les toilettes ? Et comment réagir face à la troisième crise d'asthme d'un autre élève alors que ses parents ne répondent pas ? À moins que ce soit la lecture des soixante pages du PPMS qu'il faille « ingurgiter » !

La question centrale se situe sûrement dans cette gestion du temps et dans la hiérarchisation des missions. Ne pouvant faire face à tout, nos collègues se retrouvent fragilisés, jusqu'à ressentir un sentiment d'impuissance, dévalorisant à coup sûr.

UN RÔLE PÉDAGOGIQUE DÉVOYÉ

Les textes officiels, le référentiel métier placent le directeur en animateur de l'équipe pédagogique. Nous préférons parler de coordinateur des actions pédagogiques. En effet, s'il lui incombe de présider les conseils de cycles ou de maîtres, la responsabilité pédagogique doit être partagée.

Le bon chemin ne serait-il pas plutôt celui qui mène un directeur à faciliter les projets de ses collègues, à coordonner les actions dans l'équipe pédagogique ? S'il a une vision plus globale de la vie de l'école, il n'est en aucun cas l'instigateur, « l'artificier » des projets pédagogiques des classes. Est-il utile de rappeler que la grande majorité des collègues directeurs ont la responsabilité d'une classe ?

À la polyvalence du maître, nous préférons la polyvalence de l'équipe dont le directeur est un rouage essentiel mais pas obligatoirement le moteur.

De même, le référentiel précise que le directeur a un rôle de formateur envers ses collègues et plus spécialement les enseignants débutants. La situation critique du recrutement dans notre département ainsi que l'organisation de la formation initiale placent nos collègues dans une position très délicate. Beaucoup de PES complètent à mi-temps des directeurs demi-déchargés.

De plus, l'arrivée massive de contractuels dans nos écoles place les directeurs en porte-à-faux puisqu'il leur est demandé, à mots déguisés, de former ces enseignants débutants. Ce que l'institution est incapable d'assumer repose sur la bonne volonté des équipes.

PRIS DANS « UN CONFLIT DE LOYAUTÉ »

Les rencontres organisées avec nos collègues directeurs nous amènent à penser que la situation actuelle n'est plus tenable. En effet, ils se sentent majoritairement tiraillés entre leur devoir de fonctionnaire d'État (et du lien de subordination de fait qu'ils ont envers l'Institution) et leur devoir d'information envers les partenaires de l'école (familles, municipalité, etc).

Comment réagir devant des parents inquiets lorsque l'enseignant de leur enfant est absent et non remplacé, ou bien lorsque le PE est un contractuel nouvellement affecté ? Le directeur doit-il taire la situation et faire comme si tout allait bien au risque de perdre la confiance que placent les familles dans l'école ? À l'inverse, en expliquant les dysfonctionnements de l'Éducation nationale, ne sort-il pas de sa réserve ?

Les principes de neutralité et de loyauté se heurtent à des carences flagrantes du système qui se repose sur la bonne volonté voire la diplomatie du directeur. Ce dilemme est intenable et facteur de dissensions graves.

Aussi, revendiquons-nous une loyauté envers le Service Public d'Éducation et non pas envers une administration qui n'assume pas ses responsabilités. Dans ce cadre, nos collègues ne peuvent pas « étouffer » la réalité, cacher sous le tapis les problèmes fonctionnels auxquels ils sont confrontés.

DES MISSIONS À REDÉFINIR

S'appuyant sur les témoignages des collègues, nous pensons que certaines missions, chronophages, parfois vaines, pourraient être déléguées, permettant ainsi un recentrage sur les missions essentielles.

Toutes les tâches relatives à la santé (PAI, soins aux élèves, appels aux familles...) devraient pouvoir être assumées en collaboration avec un autre référent adulte que le directeur.

Les tâches liées à la sécurité se sont accrues ces dernières années (exercices PPMS, lecture, impression, réécriture de documents de référence tels que les PPMS, le registre RSST...) et s'ajoutent à celles liées à l'entretien et à la sécurité des bâtiments. Là encore, les tâches pourraient être déléguées. Comment, par qui ?

Le ras-le-bol de nos collègues directeurs est prégnant, révélateur du mal-être qui touche aussi tous les adjoints. Sentiment d'abandon, de frustration et des questionnements incessants sur le but de leurs missions. Tant que la question du temps de décharge ne sera pas posée, nos collègues ne pourront pas exécuter les tâches qui leur sont demandées. Alors, il faudra sûrement « prioriser », quitte à être « déloyal » envers l'Institution.

Comme toujours, le SNUipp-FSU accompagnera les collègues et favorisera la création de collectifs de directeurs à l'échelon local car c'est groupés que nos collègues pourront réaffirmer leurs missions et regagner la fierté d'exercer leur métier.

NOTRE PRIORITÉ : LES ÉLÈVES, L'ÉQUIPE, L'ÉCOLE

SANS AIDE ADMINISTRATIVE : RAPPELÉZ PLUS TARD

Direction

CHANGEONS L'ÉCOLE !

SNUipp FSU

Éric RACOFIER

POUR LE RESPECT DES MISSIONS DES ZIL

Au mois d'octobre, le SNUipp-FSU92 a organisé une réunion d'information syndicale à destination des ZIL du département. En effet, depuis le début de l'année un nombre important de dysfonctionnements sont remontés à la section départementale.

Cette réunion a rassemblé une quarantaine de collègues ZIL, représentatifs du département et représentant environ 25 % de la fonction. Après un tour de table où chacun a pu exprimer son quotidien et les difficultés rencontrées, le SNUipp-FSU92 a rappelé les droits des ZIL et des propositions ont été faites, en particulier une demande d'audience à la Directrice académique, audience qui a eu lieu le 30 novembre dernier.

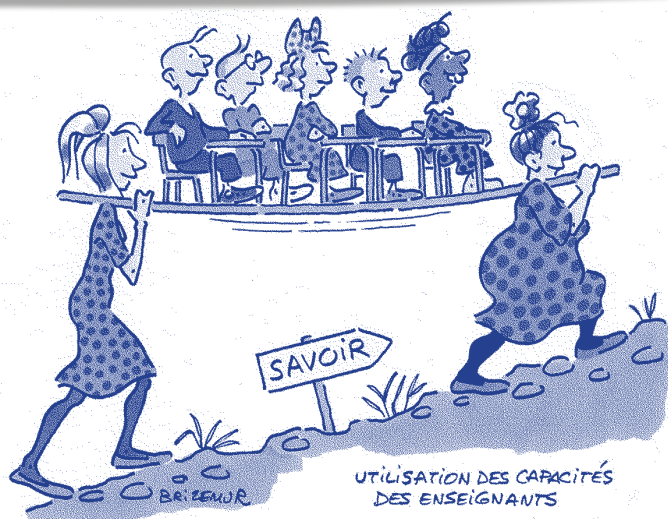
UN ÉTAT DES LIEUX ALARMANT

Il a été demandé à certains ZIL, sur une période parfois longue, de « former » les enseignants stagiaires ou contractuels en étant présents dans la classe en même temps qu'eux, bien au-delà d'une double commande.

De manière générale, la plupart des ZIL ont été envoyés sur des postes vacants en début d'année, sans en être informés préalablement, sans connaître la durée du remplacement, et sans même parfois savoir qui ils remplaçaient. Cela entraîne de fait un non-versement des ISSR et ne correspond pas aux missions des ZIL. Il leur a même parfois été demandé de faire fonction d'ATSEM ou d'AVS dans certaines classes !

Le manque d'information est remonté très fortement : en plus de l'absence de visibilité sur la nature des remplacements, il est impossible d'associer sur la fiche de paie le versement d'ISSR à une période déterminée de remplacement.

Les collègues présents ont également fait part d'un malaise lié à leur statut, ils ne se sentent pas considérés comme de « vrais enseignants » par l'administration, qui les culpabilise lorsqu'ils demandent à faire respecter leurs missions mais qui dans le même temps les envoie « éteindre le feu » dans des écoles en les déplaçant de leur remplacement en cours. Le sentiment d'isolement est très présent, avec parfois un sentiment de déconsidération de la part des élèves, des familles ou des équipes.



De manière générale, les ZIL disent être les témoins directs de la dégradation des conditions d'enseignement et du délitement du Service Public d'Éducation, et d'en être également les premières victimes.

DES REVENDICATIONS PORTÉES APRÈS DE LA DIRECTRICE ACADÉMIQUE

Lors de l'audience du 30 novembre à la DSDEN cet état des lieux a été présenté à la DASEN. Cette dernière a débuté l'entretien par le fait qu'elle était interpellée par ce que nous décrivions, en particulier sur le dévoiement des missions des ZIL.

Une discussion a eu lieu au sujet de l'accueil des ZIL dans les écoles, la DASEN renvoyant la responsabilité des conditions d'accueil aux seules équipes. Le SNUipp-FSU92 est intervenu pour rappeler que c'est la dégradation générale des conditions de travail qui engendre une souffrance qui aboutit parfois à ces situations. Cette souffrance est d'ailleurs dénoncée systématiquement par le SNUipp-FSU depuis plusieurs années.

Nous avons fait état d'un certain nombre de demandes :

► **Une clarification des missions et du fonctionnement des ZIL** : Une circulaire a été envoyée dans les circonscriptions à destination des ZIL, la DSDEN souhaitant que les IEN prennent également connaissance de cette circulaire.

► **Un état récapitulatif des remplacements pour vérification** : Nous avons demandé que la transparence soit faite pour permettre aux ZIL de s'assurer qu'ils touchent les ISSR qui leurs sont dus. La DSDEN va prendre contact avec un département qui met en place un système de vérification.

► **Un écrit pour chaque remplacement** : Sur ce point, la DSDEN a répondu favorablement et va envoyer un modèle aux circonscriptions pour que les ZIL puissent se rendre dans les écoles de remplacement avec un écrit.

► **Des temps communs aux ZIL dans les circonscriptions** : réunion de début d'année, temps sur les 108 h, animations pédagogiques...

Nous avons également informé la Directrice académique que nous demandions à ce que les ZIL ne soient pas envoyés sur des missions ne correspondant pas à leur fiche de poste et que, le cas échéant, ils étaient en droit de refuser ce type de remplacements, sauf ordre de mission.

La DASEN a écouté nos demandes et nous assure avoir compris les sujets de préoccupation ; des solutions vont être cherchées. Le SNUipp-FSU92 se tient aux côtés des ZIL et continuera de porter leurs problématiques auprès de l'administration.

Charlotte BŒUF

INTERVENTION DE NICO HIRTT :

Mardi 14 novembre, lors du 1^{er} stage syndical de l'année 2017-2018 organisé par la section départementale du SNUipp-FSU92, nous avons eu le plaisir d'assister à une conférence de Nico Hirtt sur les finalités de l'école.



Nico Hirtt, de nationalité belge, a été professeur de sciences physiques et mathématiques dans le second degré en Belgique. Mais il est également et surtout (car c'est à ce titre qu'il était invité au stage syndical), fondateur de l'Appel pour une École Démocratique.

L'APED est une association qui étudie et remet en question tout ce qui fait de l'école un appareil de reproduction des inégalités et milite pour une école de l'émancipation.

Dans ses nombreux travaux de recherches, Nico Hirtt étudie les différents systèmes scolaires européens ainsi que les politiques éducatives qui y sont menées. La question de l'émancipation des individus est au cœur de son travail, et la lutte contre la domination d'un système économique libéral comme source des inégalités est son combat.

Lors de notre stage syndical, l'intervention de Nico Hirtt avait pour but de proposer une réflexion autour des finalités de l'école et d'interroger les politiques éducatives menées au sein de l'Union Européenne et dans les pays anglo-saxons depuis 30 ans.

LA TRANSFORMATION DE L'ÉCOLE

En retraçant les évolutions de l'institution scolaire du 19^{ème} siècle jusqu'à nos jours, Nico Hirtt explique comment nous sommes peu à peu passés d'une école de la socialisation à une école de la formation mise au service du marché du travail et de ses exigences.

L'intrusion de la sphère économique au sein des valeurs et des missions de l'école ne s'est pas faite en un jour mais s'est brutalement accélérée à partir de la seconde moitié du 20^{ème} siècle, l'enseignement par compétences en étant le point culminant. Directement issue du monde du travail et de l'économie, l'approche par compétences n'est pas de nature pédagogique mais économique. Aujourd'hui, la quasi-totalité des écoles primaires et secondaires d'Europe et d'Amérique ont recours aux compétences pour structurer les apprentissages et évaluer les élèves. Avec l'utilisation des compétences, les objectifs cognitifs de savoirs initialement dévolus à l'école ont été remplacés par des objectifs d'acquisition de compétences. En d'autres termes, l'approche par compétences pourrait se résumer ainsi « l'important n'est pas ce que l'on sait mais ce que nous sommes capables de faire ».

L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES ET LE CONSTRUCTIVISME

Et c'est bien là toute l'ambiguïté d'une telle idéologie. Car en s'imposant comme une nouvelle forme de pédagogie du « faire », l'approche par compétences a d'abord été présentée comme l'héritière des pédagogies constructivistes orientées sur la

construction du savoir (l'élève est acteur de la construction de son savoir). C'est d'ailleurs ce qui explique le succès remporté au départ par cette doctrine très largement assimilée à une tentative d'innovation.

Cependant, non seulement l'approche par compétences n'a rien d'une pédagogie constructiviste mais elle en est même son exact contraire. La principale différence entre les pédagogies dites « constructivistes » et l'approche par compétences est la place et le rôle occupés par les savoirs. Dans les pédagogies constructivistes, c'est bien la construction de savoirs qui est recherchée. Le « faire » n'est qu'un moyen de parvenir à la construction et à l'acquisition de ces savoirs. Dans l'approche par compétences au contraire, les savoirs ne sont jamais au cœur de la transmission. Utilisés comme des outils, les savoirs y sont utilisés, consommés pourrait-on même dire, comme des moyens pour parvenir à la maîtrise de gestes, d'attitudes et d'habitudes. L'acquisition et la maîtrise de savoirs n'est pas ce qui guide l'approche par compétence. C'est bien le développement de savoir-faire qui construisent et définissent une telle approche. Or une école qui n'a plus pour vocation première de transmettre des savoirs interroge. À quoi donc sert-elle ?



À QUOI SERT L'ÉCOLE ?

PRÉPARER L'APPRENANT À S'ADAPTER AUX CONTRAINTES ÉCONOMIQUES

Pour répondre à cette interrogation cruciale, Nico Hirtt nous renvoie vers ce qu'écrivait l'OCDE dans son rapport intitulé « Quel avenir pour l'école ? » publié en 2001 : « Les questions relatives aux savoirs et compétences que l'école devrait privilégier lorsqu'elle prépare les élèves à leur vie future dans la société apprenante de demain sont encore compliquées par la forte disparité des parcours et orientations que suivront plus tard ces élèves. Tous n'embrasseront pas une carrière dans le dynamique secteur de la « nouvelle économie » – en fait, la plupart ne le feront pas de sorte que les programmes scolaires ne peuvent être conçus comme si tous devaient aller loin. Le savoir que beaucoup utiliseront au travail, en société ou dans leurs loisirs est loin d'être « approfondi ».

Tout est dit... Depuis les années 80 déjà, les dirigeants européens soutenus par les principaux dirigeants économiques, donnent à l'école et de façon très insidieuse une mission principale : soutenir les marchés et former le capital humain dont l'économie a besoin pour se porter toujours bien. Ainsi, la solution aux problèmes du chômage et de l'inégalité résiderait dans une meilleure adéquation entre l'enseignement et les « besoins » économiques. Or, que faut-il au marché du travail aujourd'hui ? Des personnes flexibles et capables de s'adapter. Plus le marché a besoin d'une main d'œuvre flexible, plus l'école doit produire des individus capables de s'adapter... L'approche par compétences

y répond à merveille. Avec elle, le savoir se résume à l'information. Le but de l'enseignement est d'acquérir la compétence qui n'est autre que la capacité qu'a l'élève de réaliser une tâche et à mobiliser des savoirs dans une situation complexe et inédite... Situation complexe et inédite... C'est donc bien la flexibilité qui est en fait enseignée et recherchée. Le savoir en lui-même n'est qu'un outil à mobiliser et n'est plus considéré comme facteur d'émancipation et d'élévation.

Le lien qui réside entre compétence et compétitivité économique est d'ailleurs inscrit dans le traité de Lisbonne rédigé par la Commission Européenne en 2000 et qui introduit l'approche par compétences et le « socle commun de compétences » comme nouveau modèle éducatif : « L'objectif central de la réforme des systèmes éducatifs est d'aider l'Europe à devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive, la plus dynamique du monde et la plus durable ».

UNE ÉCOLE DES INÉGALITÉS

Mais si le marché du travail a de plus en plus besoin d'avoir recours à l'adaptabilité des employés c'est qu'il ne cesse d'accroître son capital précaire. Utilisés comme des « ressources humaines » au service de l'économie, les employés se doivent d'être de plus en plus flexibles et compétitifs dans un monde où les emplois se font et se défont. Or, comme le démontrent les recherches de Nico Hirtt, c'est dans les domaines peu ou pas qualifiés que se fait ressentir le plus grand besoin de main-d'œuvre.

Donc si le marché du travail se polarise, si les emplois non ou peu qualifiés à pourvoir ne cessent d'augmenter et si l'école sert à produire la main d'œuvre en adéquation avec le marché du travail, alors pourquoi former les personnes ? Pourquoi démocratiser l'accès aux savoirs ? Il ne sert à rien de démocratiser l'enseignement et d'avoir un système scolaire qui cherche à lutter contre les inégalités dans un marché du travail dans lequel la part des emplois intermédiaires est en forte baisse au profit d'une hausse des emplois soit peu qualifiés, soit très qualifiés. Il serait même dangereux que le niveau de qualification des travailleurs soit supérieur au niveau que requièrent les emplois occupés.

C'est à cette conclusion terrible que nous amène Nico Hirtt : l'aggravation des inégalités sociales à l'école n'est pas le signe d'un dysfonctionnement de l'école mais au contraire... c'est le signe de sa parfaite adéquation avec son environnement.

Cette présentation nous place au cœur de la réflexion et de l'action syndicale : comment résister face au constat de l'échec (voulu, orchestré ?) de l'école dans la réussite de tous ? Comment amener l'élève à prendre le pouvoir sur le savoir et le conduire vers son émancipation ? C'était l'objet de l'après-midi du stage et le fil conducteur de notre article suivant.

Pauline CANER-CHABRAN



ÊTRE ENSEIGNANT AUJOURD'HUI :

L'après-midi du stage syndical, ouvert à tous, organisé par le SNUipp-FSU92, a été consacré à des discussions autour du thème de la résistance. Des débats riches en propositions concrètes ont pu être menés entre l'assistance et les trois intervenants.

La résistance caractérise, en psychologie sociale, l'aptitude qu'ont les êtres humains à affronter toute situation qui leur paraît illégitime. La résistance est également l'action de s'opposer. Choisir d'être enseignant n'est pas un acte anodin, et cela l'est de moins en moins. C'est un métier qui véhicule beaucoup de représentations différentes et évidemment un certain nombre de clichés. C'est aussi et surtout un métier qui va à contre-courant de la société actuelle. Dans notre métier, il s'agirait de ne pas être atteint par les effets des différentes injonctions méthodologiques auxquels nous sommes soumis. « Il y a résistance à tout ce qui est vécu comme oppression et, (...), cette résistance prend telle ou telle forme dans le sens d'une émancipation... ».

RÉSISTER, C'EST CONSTRUIRE ENSEMBLE

C'est dans ce sens que Sylvianne Maillet, membre active du Groupe Français d'Éducation Nouvelle (GFEN) a dirigé son intervention. Puisque sa pratique de classe a été portée par les valeurs d'auto-socio-construction, elle ne nous transmet pas un savoir, mais elle nous fait participer à la production des savoirs. Nous passons du statut de consommateurs au statut d'acteurs - producteurs de savoir. Ainsi, en cinq minutes, nous nous retrouvons à travailler en groupe afin de restituer notre réflexion suite à la lecture du texte Apprendre à douter, c'est apprendre à résister.

« Le nouveau professeur arrive dans les écoles avec une rupture : le savoir se construit. Il questionne les représentations des élèves et les met en relation. Tous sont porteurs de savoir : il n'y a pas de ségrégation. Chaque idée est capitale, mise en relation avec les autres, elle sert à faire avancer les choses. L'être humain doit se questionner. On dissocie l'idée de la personne. Le projet de la classe est alors de comprendre ensemble comment ça fonctionne et d'oser prendre la parole. On compte vraiment sur les autres pour apprendre. »

Pour faire sienne ce type de pédagogie, il ne faut pas se sentir seul : il faut trouver des alliés. Dans les classes coopératives, l'enfant en « échec » est reconnu par ses pairs. Il est valorisé par la méthodologie de la classe et il prend confiance en lui. Dans ces classes, une solidarité intellectuelle émerge rapidement car on compte sur les autres pour produire du savoir.

C'est ainsi que l'enseignant ne se retrouve pas seul face aux élèves. En effet, dans le cadre de la coopération, les élèves et le professeur forment une équipe à laquelle s'ajoutent les parents ainsi que différents partenaires.

Ce mode de travail rend les élèves acteurs non seulement dans la construction des savoirs mais également dans l'organisation de la classe ainsi que dans sa gestion (conseils d'enfants, participation aux préparations des réunions avec les parents...) l'élève a un rôle important.

Cette méthodologie permet de s'opposer au fatalisme du handicap social et culturel. La bienveillance affective est au cœur de la démarche et l'estime de soi est possible !

En conclusion, le savoir ne se transmet pas, il se construit, l'individu est donc actif. Pour apprendre, il doit coopérer. La démarche d'auto-socio-construction des savoirs est une forme de résistance aux tendances sociétales d'individualisation et de surconsommation. La grande motivation des élèves est de prendre le pouvoir sur leurs savoirs.

RÉSISTER, C'EST OBÉIR À LA DÉSOBÉISSANCE

Un directeur d'école est intervenu pour nous questionner sur les façons de trouver les ressources pour résister. La spécificité de la fonction de directeur d'école est au cœur de cette intervention.

Prenons l'exemple très actuel des contractuels : il est demandé au directeur de ne pas dire que le remplaçant est contractuel, cependant le directeur a un devoir de continuité du service public et d'information aux parents. Se pose donc la question de la loyauté !

Les directeurs sont pris dans un conflit de loyauté entre les exigences de l'administration et le devoir d'information aux usagers.

Attention à ne pas confondre loyauté et servilité. Rappelons que les fonctionnaires, selon l'article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ont un devoir de désobéissance : « Tout fonctionnaire, quel que soit son



UN ACTE DE RÉSISTANCE ?

rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. »

Ainsi, quand émerge un point de friction avec la hiérarchie, une façon de replacer les choses dans leur contexte est d'être loyal au service public d'éducation et pas à l'administration.

Attention toutefois à ne pas tout refuser, certaines conceptions de l'école peuvent diverger. Mais ce qu'il faut leur opposer n'est pas la désobéissance, c'est la résistance conçue comme une obéissance à la désobéissance ! « La résistance fait partie de nous, c'est elle qui nous permet de nous construire sans nous laisser enfermer dans une relation hiérarchique d'autorité ou de séduction à l'autre où il y a risque de perdre son identité. Résister, c'est dire " J'existe " ».

Selon Alain Refalo, la résistance pédagogique est républicaine : « Notre résistance à des dispositifs pédagogiques néfastes, parfois inapplicables et qui contribuent à déconstruire l'école publique est obéissance aux principes d'égalité, de liberté et de fraternité qui fondent la République ». Elle s'appuie sur la liberté pédagogique inscrite dans la loi.

LA RÉSISTANCE NAÎT DU COLLECTIF

Enfin, pour clore cette journée, nous avons évoqué le New Public Management en nous appuyant sur des interventions de Chris-



tophe Dejours, psychiatre spécialiste en psychodynamique du travail.

Toute la Fonction publique est sujette à de nouvelles dispositions gestionnaires. Ces dispositions favorisent la standardisation des tâches. Or, nous n'appartenons pas au monde de l'entreprise, nous ne devrions pas être soumis à une logique de compétitivité. Il met en avant le fait que les risques psychosociaux sont accrus à cause des politiques de management. Ces dispositions gestionnaires participent à la trahison des valeurs du service public car elles ne donnent pas

les moyens aux travailleurs de les réaliser dans de bonnes conditions. Cela crée des écarts entre le réel du travail et les prescriptions de la hiérarchie.

Nous savons aujourd'hui que toute règle de travail élaborée par décision collective est efficace (car élaborée par tous) et éthique (chacun peut apporter une contribution à l'organisation du travail).

Lorsque la coopération existe alors la solitude est écartée. Ainsi une façon de s'opposer aux prescriptions tout en trouvant d'autres chemins pour parvenir aux objectifs d'apprentissages fixés serait de se mettre au service d'une œuvre commune et donc de travailler, de se réinventer en travaillant ensemble. Le système n'est pas une entité indépendante, nous le composons et avons donc les moyens de le faire évoluer.

La vraie prévention de la santé mentale au travail dépend de la coopération dans les écoles. Ainsi, dans notre pratique, nous pouvons choisir de résister aux injonctions répondant à des logiques de rentabilité. Ainsi, dans l'Éducation, être syndiqué est aussi une forme de résistance ! Enfin, rappelons que la notion même de service public ne peut qu'être opposée à la notion de rentabilité. C'est au contraire parce qu'elle doit être présente partout, sur tous les territoires, pour tous les publics, que l'école peut remplir ses missions. C'est en contradiction avec les modèles économiques que l'on nous présente comme performants. Choisir cette profession n'est donc pas anodin !

Gaëlle JENSEN et Sophie MARTIN

COUP DE GUEULE :

UN PEU DE RESPECT, MONSIEUR LE MINISTRE !

Les élèves français ne comprennent pas bien ce qu'ils lisent ? Alors dictée quotidienne pour toutes et tous ! Une telle méconnaissance pourrait presque prêter à rire si elle n'émanait pas de la bouche d'un ministre de l'Éducation nationale. Qui pourrait croire une telle ineptie ?...

Plus c'est gros, plus ça passe, c'est bien ce qu'on dit dans ces cas-là. Et puis surtout pourquoi au passage ne pas décrédibiliser, une nouvelle fois, les enseignants. Ça ne mange pas de pain et ça fait plaisir. On ajoute à tout ça un couplet sur l'uniforme ou sur les bonnes vieilles méthodes d'avant qui marchaient si bien.

Hé ! Ho ! Ce n'est pas bientôt fini ! Franchement, nous, enseignants avons mieux à faire que de subir les discours caricaturaux, démagogiques et populistes de tous bords et surtout de notre ministre.

Sérieusement, Monsieur le Ministre, vous osez encore parler de confiance alors que vous n'avez de cesse de remettre en cause notre professionnalisme et notre engagement à chaque interview. Notre meilleure réponse est de continuer à exercer notre métier la tête haute avec comme unique objectif, la réussite de nos élèves ! Et pour ça, nous n'avons pas besoin de tribunes dans la presse ou à la radio. Ceux qui font vivre l'École Publique au quotidien sont en premier lieu et avant tout les enseignants. N'oubliez pas qu'un jour, vous partirez, mais que nous, nous serons encore et toujours sur le terrain à défendre nos valeurs et notre volonté d'accompagner nos élèves vers le progrès, la réussite et l'épanouissement. Alors, un peu de respect et de considération, Monsieur le Ministre ! Tout le monde y gagnera et avant tout l'École Publique !

Jacky LIZÉ

FORMATEURS : UN COLLECTIF QUI SE CONSTRUIT

Conscients de l'isolement des formateurs, le SNUipp-FSU92 a décidé de créer un secteur dédié et d'ouvrir une enquête dont voici les résultats.

L'ensemble des réponses révèle un manque de lisibilité des missions du formateur. Les PEMF s'interrogent principalement sur la dimension formative de leur fonction.

Depuis la mise en place des ESPE en 2013, les missions des PEMF ont évolué, ils sont devenus des évaluateurs dès la première visite. Les PEMF pensent qu'une première visite-conseil auprès des PES favoriserait un réel accompagnement de formation.

La rédaction du premier rapport de visite pose aussi problème, les IEN imposent de cocher une case qui n'a pas de sens puisqu'elle fait référence aux progrès opérés par le PES, or il est difficile de juger d'une progression lors d'une première visite.

UN CALENDRIER ANNUEL NON COMMUNIQUÉ

C'est dans le suivi des PES qu'apparaissent le plus grand nombre de difficultés. La plupart des réponses révèlent un manque d'informations, surtout en ce début d'année. Les appariements tuteur/PES sont arrivés tardivement dans les circonscriptions, ce qui a obligé les formateurs à organiser leurs premières visites dans un calendrier resserré. Les PEMF font aussi remonter la solitude qu'ils ressentent dans leur fonction. Ils souhaitent plus de temps de concertation pour construire des outils communs à destination des PES mais aussi pour partager leurs expériences.

Ils expriment un manque de formation dans le suivi des PES en difficulté mais aussi un manque de lisibilité dans le protocole de suivi des PES. Ils s'interrogent sur les visites qui doivent toutes être suivies par un rapport et soulèvent que le temps d'accompagnement n'est pas assez long.

Le suivi des PES en difficulté n'est pas en adéquation avec la réalité du terrain (PES regroupés sur un même poste, PES en difficulté déplacés et mis sur des doubles niveaux...) et rien n'est prévu réellement pour que les PEMF puissent les former de façon sereine.

Enfin les questions sur le temps de service des PEMF et notamment les interventions dans le cadre du plan de formation continue sont très inégales et différentes en fonction des circonscriptions.

ET L'ESPE DANS TOUT ÇA ?



Les liens avec les tuteurs universitaires sont considérés comme quasiment inexistant par les PEMF, certains PES ne savent toujours pas qui va les suivre. Le binôme tutorat normalement prévu n'est pas opérationnel et ne permet pas d'installer de « regards croisés » entre professionnels universitaires et les praticiens du terrain. Les visites communes n'arrivent pas à s'organiser, les tuteurs ne parviennent pas à se rencontrer et à échanger sur le suivi des stagiaires.

L'intervention des PEMF dans les différentes ESPE n'est pas définie formellement. Sur le département, la répartition de ces missions reste aléatoire. Pour autant, les PES font toujours remonter que ces interventions sont efficaces au regard de leurs problématiques de formation. Il est nécessaire que, dans le cadre de la formation initiale, les formateurs puissent intervenir prioritairement dans les ESPE (circulaire n° 2016-148 du 18-10-2016).

Le recteur a pour mission de nommer des PEMF pour siéger au sein de la commission académique chargée de définir les parcours de formation adaptés, le SNUipp va interpeller la DASEN pour obtenir des réponses.

UN TIERS OU UN QUART DE DÉCHARGE

Ce sont aussi les recteurs qui sont décisionnaires concernant les décharges de service en fonction du volume et des conditions d'exercice des missions PEMF.

La détermination tient compte des contributions des PEMF à la définition des contenus d'enseignement de la formation initiale du stagiaire, la préparation et l'animation

de séquences d'enseignement dans le cadre de la formation initiale, l'élaboration des programmes et ressources pédagogiques de la formation continue, ainsi que la préparation et l'animation d'actions de formation continue.

Pour le SNUipp-FSU, cette nouvelle organisation du service pose le problème de la concertation et du travail en équipe des PEMF. D'autre part, les modalités d'attribution des décharges relèvent de la décision du recteur et cela peut générer des disparités et des inégalités entre départements. Concrètement aujourd'hui, les PEMF du 92 bénéficient toujours d'1/4 de décharge.

Le SNUipp-FSU92 demande donc une décharge de service d'au moins 1/3 pour tous les maîtres formateurs afin de leur permettre d'assurer l'intégralité de leurs missions et de garantir une harmonisation académique.



UNE FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Avec le PPCR, la notion d'accompagnement des enseignants est relancée, il semble important que l'ensemble des formateurs PEMF et CPC s'en emparent pour que cet accompagnement soit réellement effectif dès le début de la carrière mais aussi tout au long de celle-ci.

Le SNUipp accompagne ces réflexions en organisant une commission de formation et des réunions d'information syndicale pour être force de proposition.

Christine PARAT et Isabelle GENTY

VOS DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL SNUIPP 92

VOUS POUVEZ LES JOINDRE DIRECTEMENT AU 01 47 24 16 40 OU PAR MÊL. SNU92@SNUIPP.FR



Charlotte BŒUF
Colombes
lundi - mardi - jeudi - vendredi matin

Fabienne PASQUIER-ROUVRAIS
Asnières
mardi - 3 mercredis sur 4 - jeudi

Anne GUIGNON
Nanterre
jeudi - vendredi

Stéphanie DUFFOUR
Rueil

Stéphane KOPER
Châtillon
1 mercredi sur 4 - jeudi

Pauline Caner-Chabran
Clamart
mercredi - jeudi - vendredi

Patrick PELLOUX-PRAYER
Clamart

Nathalie HAYI
Clamart
jeudi matin

Jacky LIZÉ
Clichy

Élis RADUCANU
Clichy
mardi - jeudi - vendredi

Pascal HOUDU
Courbevoie
mardi - jeudi

Sophie MARTIN
Malakoff
mardi - 3 mercredis sur 4 - jeudi - vendredi

Éric RACOFIER
Le Plessis-Robinson
lundi - jeudi

Christine PARAT
Clamart
mardi - 1 mercredi sur 4

La section départementale a peu de collègues déchargés le lundi. Nous serons donc peu en mesure de vous répondre ce jour-là.

● Titulaires ● Suppléants
En italique, les jours de décharge des militants déchargés

SONT ÉGALEMENT DÉCHARGÉES : Isabelle GENTY - Malakoff - *mardi - 1 mercredi sur 4* - Mathilde EISENBERG - Nanterre - *mardi* - Gaëlle JENSEN - Gennevilliers - *1 mercredi sur 4 - jeudi*

Tous les militants et délégués du SNUipp exercent toujours sur le terrain (adjoints, directeurs, enseignants spécialisés...).

- N'hésitez pas à les contacter pour solliciter leur intervention, Leurs conseils.
- Faites leur parvenir le double de vos démarches administratives.

- Rencontrez-les lors des réunions d'information syndicale.
- Prenez rendez-vous pour une réunion dans votre école.

AUTRES INSTANCES DÉPARTEMENTALES

CTSD

Comité Technique Spécial Départemental

Charlotte BŒUF
Élis RADUCANU
Nathalie HAYI
Pascal HOUDU
Eric RACOFIER

COMMISSION DE RÉFORME

Anne GUIGNON
Fabienne PASQUIER-ROUVRAIS

CDEN

Comité Départemental de l'Éducation Nationale

Charlotte BŒUF
Élis RADUCANU
Pascal HOUDU
Jacky LIZE

CDAS

Comité Départemental Action Sociale

Fabienne PASQUIER-ROUVRAIS
Jacky LIZÉ
Pascal HOUDU

CHSCT

Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Anne GUIGNON (Secrétaire)
Sophie MARTIN
Stéphane KOPER

CDF

Comité Départemental de Formation

Charlotte BŒUF
Élis RADUCANU
Pascal HOUDU
Pauline CANER-CHABRAN
Patrick PELLOUX
Stéphanie DUFFOUR
Christine PARAT



Les taux de crédit immobilier ⁽¹⁾ sont historiquement bas.



Vous avez un crédit immobilier ou un projet en cours ?
Parlez-en à la banque du monde de l'éducation.

Exclusivement réservé aux personnels enseignants et administratifs de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Culture, le Crédit Mutuel Enseignant vous proposera une simulation de prêt immobilier à conditions préférentielles !

C'est rapide, gratuit et sans engagement de votre part.

Crédit Mutuel
Enseignant

CRÉDIT MUTUEL ENSEIGNANT ÎLE-DE-FRANCE

Antony – Bobigny – Cergy – Créteil – Evry-Courcouronnes – Melun
Paris Quartier Latin – Paris Haussmann – Paris la Défense – Serris – Versailles

0 820 099 989 Service 0,12 € / min + prix appel

(1) Sous réserve d'acceptation du dossier. Vous disposez d'un délai de réflexion de 10 jours. La vente est subordonnée à l'obtention du prêt. Si celui-ci n'était pas obtenu, le vendeur doit rembourser les sommes versées.