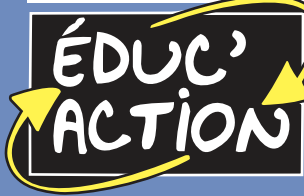




Juin 2016. N°142. Prix 1€



# PERSPECTIVES

*éducation formation*



**Travailler : sous quelles conditions ?**

# Quand l'État et les patrons utilisent l'arme de la répression !

*Non content de faire passer en force, à coup de 49-3 une loi scélérate contre les salarié-es, le gouvernement use de méthodes plus que contestables dans un État "de droit" lors des manifestations et les patrons se "lâchent" sur la répression syndicale.*

**D**epuis plusieurs semaines, salarié-es, privé-es d'emploi, jeunes, retraité-es se mobilisent pour obtenir le retrait de la loi "Travail" et le mouvement est loin de s'affaiblir (cf page 18).

Sous prétexte que des "casseurs" se mêlent aux manifestant-es, les forces de l'ordre n'hésitent pas, partout en France, à faire usage de la force, à avoir un recours systématique aux gaz lacrymogènes et à procéder à plusieurs contrôles d'identité. Même des initiatives ne rassemblant que 200 personnes ont droit à ces mauvais traitements. Ce fut le cas le lundi 23 mai lors de la manifestation contre la casse des métiers historiques du travail social (les métiers tels que assistant-es de service social, éducateurs-trices spécialisés-es, éducateurs-trices de jeunes enfants,... disparaîtraient) à laquelle plusieurs travailleur-ses sociaux-les et étudiant-es s'étaient rendu-es.



D'ailleurs, d'où viennent ces soi-disant casseurs, qui semblent à plusieurs reprises être plus souvent en service commandé contre les organisations syndicales engagées dans le mouvement que des militant-es véritablement mobilisé-es contre la loi "Travail" ?

Les interpellations, les gardes à vue, les poursuites judiciaires se multiplient pour des faits qui relèvent souvent de simples actes militants. Le droit de grève et le droit de manifester, qui sont des droits constitutionnels, sont gravement menacés par un gouvernement qui assume sans complexe une dérive autoritaire, seule façon pour lui d'imposer une loi contestée par près des trois quarts des Français-es.

Parallèlement, dans plusieurs entreprises, des patron-nes rentrent dans des démarches d'intimidation envers des représentant-es syndicaux-ales, voire entament des procédures de licenciement abusif avant même que la loi "Travail" soit mise en application. Pour exemples : l'assignation au Tribunal de Grande Instance de trois dirigeants CGT de la centrale de Gardanne (13), à deux jours de la mobilisation du 31 mars, ou bien la convocation à un entretien préalable à licenciement éventuel pour faute grave reçue par trois salarié-es d'une entreprise de métallurgie du Nord, le 1<sup>er</sup> avril, lendemain d'une journée de mobilisation ou encore une menace de licenciement à l'encontre du secrétaire du CHSCT chez Phonak (69).

Les exemples sont nombreux, sans compter que l'action syndicale se retrouve de plus en plus criminalisée comme on a pu le vivre avec les Good Year ou les militant-es d'Air France.

**La répression syndicale sous toutes ses formes va bon train. Une manière choisie par le gouvernement et le patronat pour affaiblir la résistance des salarié-es. Mais c'est sous-estimer la détermination des travailleur-ses qui ne se laisseront pas mettre à genoux. Toutes et tous ensemble : "On ne lâchera rien" !**

*Nadine Castellani Labranche*

## Sommaire

- p. 2 Actu : loi "Travail"
- p. 3 Édito
- p. 4/5 Premier degré
- p. 6/7 Collège/Lycée
- p. 8 Enseignement pro.
- p. 9 Formation pro.
- p. 10 Personnels de Laboratoire  
Infirmière scolaire
- p. 11 Non-titulaires
- p. 12 ESPE

### p. 13 à 17 - Dossier Travailler : sous quelles conditions ?

- p. 18 Interpro.
- p. 19 La Collective
- p. 20 Retraité-es
- p. 21 Page pratique
- p. 22/23 Enseignement privé
- p. 24 Abécédaire : T comme ..
- p. 25 Rencontre
- p. 26 Vie syndicale
- p. 26/27 International
- p. 28 RESF



À remettre à un militant CGT  
ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

**Je souhaite :**

- me syndiquer**
- prendre contact**

PEF 142

Mme / M

Nom .....

Prénom .....

Adresse personnelle .....

CP .....

Commune .....

Grade ou corps .....

Discipline .....

Établissement (nom/adresse) .....

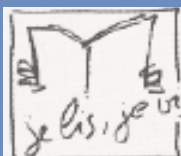
CP .....

Commune .....

E-mail .....

@ .....

CGT Educ'action - 263, rue de Paris  
case 549 - 93515 Montreuil cedex



Syndicat de la  
Presse Sociale

Directeur de publication : Alain Vrignaud - Rédactrice en chef : Pauline Schnegg  
Conception de la "Une" : Bertrand Verhaeghe - Maquette : Annie Balbach - Périodicité : bimestrielle  
CPA : 0615 S 07375 - ISSN : 1250 - 4270 - Imprimerie IMPROFFSET - Grigny (91)  
CGT ÉDUC'ACTION - 263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex  
Tél. : 01 55 82 76 55 - Télécopie : 01 49 88 07 43 - Mél : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : www.unsen.cgt.fr

# Éditorial



*Patrick Désiré,  
Secrétaire général*

**L**a mobilisation exceptionnelle contre la loi "Travail" s'est développée dans tout le pays pour défendre le Code du Travail et porter l'exigence de nouveaux droits sociaux pour les salarié-es.

Ce projet gouvernemental qui repose essentiellement sur des bases idéologiques est une attaque majeure contre les acquis sociaux, obtenus lors de luttes historiques.

Manuel Valls postule que la protection apportée aux salarié-es représente un obstacle à la création d'emplois.

Les différents sondages effectués dans cette période montrent que la population est majoritairement opposée à ce projet de loi.

La primauté absolue donnée à l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branche aurait pour effet de détruire le socle commun de protection et de garanties collectives et constitue un des points inacceptables du projet de loi, il y en a malheureusement d'autres.

La mise en place d'autant de codes de travail qu'il existe d'entreprises, est une revendication portée par le MEDEF, et accessoirement par la CFDT depuis plusieurs décennies.

Cette disposition contenue dans l'article 2 du projet de loi "Travail" viendrait mettre un terme à un acquis du Front populaire, obtenu grâce à la victoire syndicale des grandes grèves de 1936.

Le gouvernement semble être dans l'incapacité de faire adopter son projet par sa propre majorité, et n'a pas pu obtenir le soutien de député-es de droite portant la voix d'un MEDEF qui avait pourtant accueilli favorablement le projet initial.

Le patronat n'est pas prêt à accepter les concessions marginales accordées à la CFDT et ne lâche rien en matière de lutte des classes.

Enfermés dans une impasse politique, Manuel Valls et François Hollande ont été contraints d'utiliser l'article 49.3 de la constitution pour tenter d'imposer leur projet de textes de loi sans débat parlementaire.

Cette méthode constitue un déni de démocratie de la part d'un président qui avait jadis dénoncé ce procédé et qui prône maintenant des orientations qui ne faisaient pas partie des mesures annoncées lors de la campagne présidentielle de 2012.

Ce pouvoir, en grande partie discrédité, n'a pas hésité à jouer le pourrissement, l'intimidation voire même l'affrontement lors des manifestations et s'est enfermé dans une impasse politique.

La brutalité affichée par ce gouvernement qui se persuade d'avoir raison seul contre tous constitue une négation de toute forme de dialogue social laissant comme unique option le rapport de force.

Les manifestations, rassemblements, grèves, occupations de permanences parlementaires, blocages de centres économiques, sont désormais d'actualité pour continuer la lutte et obtenir le retrait du projet de loi "Travail".

En raison de son histoire et parce qu'elle est la première organisation syndicale du pays, la CGT a la responsabilité de tout faire pour mettre en échec tout projet de loi contraire aux intérêts des salarié-es.

*Montreuil, le 9 juin 2016*

## Rythmes scolaires : il faut courir pour rester en santé

*À un an des futures échéances électorales nationales, l'heure est au bilan pour le Président de la République et son gouvernement. L'objectif est clair. Il ne se place pas dans un contexte de travail régulier pour corriger les axes et les démarches politiques visant à améliorer la situation des citoyen-nes et des travailleur-ses, mais il est destiné au service après-vente de la politique publique menée depuis quatre ans et nous faire avaler les quelques couleuvres pouvant encore être dissimulées ici ou là...*

### ■ La loi dite de Refondation

Bref, à la CGT Educ'action, nous profitons aussi de la situation et du mouvement général pour faire un point sur la loi dite de Refondation qui devait remettre la question de l'Enseignement au cœur de la politique française et en faire la priorité des priorités.

Pour mémoire, la Refondation devait refonder le système éducatif, valoriser les élèves, leurs apprentissages et leurs réussites, mais aussi redonner une place de choix à tous les personnels de ce grand ministère. En gros, on allait voir ce qu'on allait voir et les enseignant-es (eh ben, oui c'était eux-elles les principales-aux visé-es) allaient redevenir ces illustres porteur-euses de la République et de ses valeurs.

On dira que naïvement, certain-es y ont cru et ont pensé que nos conditions de travail et nos rémunérations allaient s'améliorer et que tout le retard issu de quinze années de politique libérale allait être gommé. Ben voyons... Un rapide, mais détaillé, bilan de la principale mesure phare du gouvernement pour le premier degré va nous permettre de juger sur pièces. En accédant au ministère de l'Éducation nationale, V. Peillon a tout misé sur la future réforme des rythmes scolaires. Sans revenir sur le fondement idéologique de cette mesure (la territorialisation partielle de l'École à la demande des élu-es locaux-ales et une mise en concurrence des écoles), nous pouvons aujourd'hui dire et écrire tout le mal que nous pensons de cette réforme sur les conditions d'étude des élèves, mais aussi, et surtout, sur les conditions de travail des personnels, de tous les personnels intervenant dans l'école. En préparant les ateliers de la Refondation à l'été 2012, puis lors du large mouvement de protestation dans les mois qui ont suivi, la CGT Educ'action avait pointé tous les travers de cette mesure qui allait desservir les collègues et ce sans contrepartie (financière ou professionnelle). Nous vous invitons d'ailleurs à retourner sur notre site pour relire les tracts et autres articles à ce sujet.

### ■ Détérioration des conditions de travail et de vie des collègues

Aujourd'hui, les diverses enquêtes



menées par plusieurs syndicats enseignants, dont la CGT Educ'action (ben oui, le MEN cache dans ses placards le rapport officiel depuis un an...), indiquent clairement une détérioration des conditions de travail et de vie des collègues. En réintroduisant une journée de travail avec les élèves, notre ministère n'a certes pas augmenté notre temps de service (27 h hebdomadaires), mais il a augmenté notre temps de travail réel et nos temps de déplacement. Ainsi, pour les collègues qui travaillent loin de chez eux-elles, il faut se lever tôt une fois de plus, ajouter un aller-retour hebdomadaire, des temps de préparation et de correction. Le mercredi travaillé était auparavant pour les enseignant-es du premier degré un temps destiné aux travaux de préparation de la classe (pédagogique et parfois matériel), mais aussi d'animations pédagogiques et de réunions institutionnelles et enfin de formation. Ces temps sont donc désormais obligatoirement décalés dans la semaine. En effet, pas question de faire l'impasse sur la préparation ou sur les autres activités permettant d'approfondir ses pratiques et connaissances. De même, pas question pour l'administration d'annuler les rassemblements "pédagogiques" ou autres grands messes institutionnelles. Elles sont ainsi décalées aux mercredis après-midi ou en soirée... Dans ces conditions, le temps de travail effectif qui était de

**La CGT Educ'action rappelle son opposition à cette réforme car elle n'a pas été pensée et instaurée pour le bien-être des élèves et des personnels. Les résultats sont aujourd'hui catastrophiques pour les collègues qui sont davantage fatigué-es, démotivé-es, noyé-es sous les heures de travail et autres dérives bureaucratiques. Il n'y a plus de respiration. Il n'y a plus de temps pour le collectif dans ce système qui court en permanence au détriment des humains (enseignant-es et non enseignant-es) qui le constituent.**

**Lutter contre ces rythmes scolaires, c'est exiger une autre façon de travailler. C'est exiger de travailler en écoutant le rythme des élèves et celui des adultes. Plus que jamais, pour la CGT Educ'action, il est temps de revendiquer une École qui émancipe toutes ses actrices et tous ses acteurs.**

## et transpirer et en condition...

41 h 30 il y a 5 ans (source MEN) a de nouveau explosé. Et sans compensation financière. On travaille plus mais on ne gagne pas plus... Et ce n'est pas l'augmentation programmée de l'ISAE ou du point d'indice qui va atténuer les choses.

### ■ C'est en réalité un tout qui est impacté et détérioré

Avec une journée imposée de présence au travail en plus, c'est la question de la garde des enfants qui est posée et de son coût (qu'il soit le mercredi ou en soirée). C'est la question de la fatigue des personnels qui n'ont plus de pause dans la semaine ou du temps pour travailler autrement. Ce sont des temps de parcours à rallonge qui sont imposés et un nombre d'accidents de trajet en constante augmentation qui est signalé. Mais c'est aussi le problème des effectifs disponibles dans les écoles qui est posé puisque le MEN travaille à flux plus que tendus. Moins de personnels disponibles et donc plus de journées sans enseignant-e dans les classes. Ce sont les nominations dans les écoles et la mobilité des personnels qui sont en jeu : combien de collègues regardent l'organisation hebdomadaire des écoles des communes pour effectuer des vœux de mutations ? Combien de collègues travaillant dans un département limitrophe de leur domicile cherchent à travailler au plus près de la "frontière" pour limiter les trajets ? Les temps étant déjà durs pour la mobilité professionnelle, cette réforme des rythmes scolaires a amplifié, indirectement, le phénomène. Conscient de tout cela, le MEN cherche à instaurer sournoisement dans les obligations réglementaires de service, la notion de "forfait", extrêmement dangereuse et perverse : si elle permet de limiter les tentations des inspecteur-trices de minuter notre travail, elle entérine la notion de travail au package, sans limitation complète de nos heures de service et de travail, on devient des cadres sups de l'enseignement.

Jérôme Sinot

## ISAE : Noël en mai ?

**Mais oui ! Une fiche de salaire qui gonfle un peu, par les temps qui courent, c'est plutôt rare et bien évidemment bienvenu. Mais ce n'est pas tout à fait Noël quand même, et surtout pas pour tout le monde...**

Les professeur-es des écoles vont toucher mensuellement 100 € de plus à partir de la rentrée 2016. Enfin presque...

Presque parce que ce seront 100 € bruts et donc seulement 80 € nets, loin du jackpot annoncé. Plus encore, car malgré une ligne supplémentaire de 80 € sur notre bulletin de paye, l'augmentation réelle ne sera que de 66 € puisqu'une partie était déjà perçue depuis 2013.

Presque parce que tou-tes les professeur-es des écoles ne l'auront pas et pas dans les mêmes proportions. Par exemple, les collègues qui sont affecté-es dans le second degré (SEGPA, EREA) sont exclu-es. Pas plus d'ailleurs que celles-ceux qui n'ont pas de charge de classe, comme les Conseiller-ères pédagogiques, les animateur-trices TICE, les coordonnateur-trices REP. Les Professeurs des Ecoles Maîtres Formateurs (PEMF) ne toucheront pas l'intégralité non plus : pensez, ils se tournent les pouces plusieurs fois par mois à regarder les mouches voler...

### Parce qu'en définitive, on la touche pour quoi au juste, cette prime ?

Elle s'appelle "Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Elèves" et devrait compenser financièrement les multiples missions qui nous ont été ajoutées (conseil école-collège, individualisation des parcours,...). On peut aussi penser qu'elle vient en compensation des réformes (rythmes scolaires) qui dégradent nos conditions de travail. Ou on peut se rendre compte qu'on ne nous paye pas lourd pour ce qu'on nous demande, comparé à d'autres pays européens.



Alors forcément, avec la crise du recrutement d'un côté et le manque dramatique de remplaçant-e-s de l'autre, ça justifie une petite rallonge. Ça en justifierait même une vraie, une solide, incluse dans le salaire.

### Le futur, que nous réserve-t-il ?

Sans vouloir jouer les Cassandre, la nature de l'ISOE (prime sur laquelle est calquée l'ISAE) relativise encore l'exultation qui commençait malgré tout à poindre chez moi. C'est une prime et non du salaire. En conséquence, à terme, les retraites n'ont pas forcément vocation à être revalorisées. Bien au contraire, c'est à ça que servent donc les primes ! À du court terme...

Dans un contexte où le point d'indice (qu'un bon nombre de jeunes collègues n'avaient connu que gelé...) augmente moins vite que l'inflation, le salaire réel baisse (on parle alors d'euros constants, pour se rendre bien compte). Comme c'est un peu trop voyant, on augmente le point d'indice de manière anecdotique pour atténuer la dégringolade ou on bricole une primette.

### Ah, le point d'indice...

C'est une parfaite illustration des revendications de la CGT Éduc'action : nous réclamons l'intégration des primes dans le salaire par une augmentation du point d'indice, au pire une revalorisation des grilles indiciaires. Nous avons d'ailleurs profité de l'occasion pour en ajouter une et en rappeler deux autres primes dans la grille indiciaire, augmentation immédiate de 400 € nets.

Antoine Dierstein

## Lycée général et technologique : "ça va mieux" ?

**François Hollande l'a dit : "ça va mieux". Najat Vallaud-Belkacem a fait ce qu'elle sait faire de mieux (ou pire) : un grand plan-com pour vanter la soi-disant "refondation" de l'École depuis 2012.**

La CGT Educ'action a préféré ne pas assister à ce cirque médiatique dont le but était de présenter une politique libérale au service du patronat dans la continuité des réformes de la droite et l'accentuation d'une école à deux vitesses comme une avancée pour les élèves et les personnels.

Bizarrement, les personnels ne semblent pas convaincus par ces déclarations.

Pourtant, dans les lycées généraux et technologiques, après les désastreuses années Sarkozy, marquées par la réforme Chatel et les suppressions massives de postes, les collègues attendaient du changement.

Mais, leurs conditions de travail et les conditions d'étude de leurs élèves ne se sont pas améliorées. Pire, elles se sont dégradées.

D'abord, parce que la réforme Chatel n'a pas été abrogée ni même atténuée. L'autonomie et la concurrence demeurent. Il faut continuer à défendre pied à pied son dédoublement, subir l'AP<sup>1</sup> en classe entière ou accepter de travailler le disciplinaire avec moins d'heures en groupe.

En STI2D, il a fallu attendre le suicide d'un collègue pour que le CHS-CT ministériel se saisisse d'une réforme rejetée par les personnels quand elle ne les broyait pas. Pour quel résultat ? Une exigence de formation (sans moyens) et le maintien de la réforme.

Après trois années de demande d'un bilan de la réforme Chatel, celui-ci a eu formellement lieu. Evidemment, le cadre de ce "bilan" rejetait explicitement une remise en cause de la réforme. Au contraire, on pouvait sentir un ministère très motivé à l'idée

d'en accentuer la philosophie parallèlement à l'annonce de la réforme du collège, nouveau monstre libéral dans la continuité de celle des lycées. Là encore, la CGT Educ'action n'a pas voulu servir de caution à un soi-disant dialogue social et s'est retirée des discussions.

Ensuite parce que malgré les annonces, les classes sont de plus en plus surchargées.

Pourtant, le Président avait promis 60 000 postes supplémentaires d'ici la fin du quinquennat. Oui mais...

D'une part, ça ne pouvait compenser ni les 80 000 suppressions de postes accumulées depuis 2007 ni la montée des effectifs.

D'autre part et surtout, une grande partie de ces "créations" sont absorbées par le financement du temps partiel des stagiaires.

De fait, le total des créations d'emplois, en équivalents temps plein, d'enseignant-es depuis le début du quinquennat est de 11 819.

Le nombre moyen d'élèves par classe de seconde et cycle terminal en lycée générale et technologique publics est passé de 29,7 en 2012 à 29,9 en 2014. Il était de 28,3 en 2007.

En 2014, établissements publics et privés confondus, 49,3 % des classes de seconde accueillent entre 30 et 34 élèves, 30 % entre 35 et 39 élèves, pour une moyenne de 31,3 élèves par classe.

**Voilà donc la réalité de la "refondation" dans les lycées généraux et technologiques : la mise en concurrence des personnels, des classes surchargées, des conditions de travail toujours plus dégradées.**

<sup>1</sup> *Accompagnement Personnalisé*

### → Lycées en Éducation prioritaire : mépris et mensonge

***Lors de la réforme de l'éducation prioritaire, les lycées (hors sensibles et violences) avaient d'emblée été écartés.***

Devant la mobilisation, en annonçant la nouvelle carte des collèges et écoles REP et REP+ en décembre 2014, la ministre avait assuré qu'une liste de lycées en éducation prioritaire serait annoncée plus tard.

Les textes réglementaires sur les nouvelles indemnités faisaient ainsi référence à une future liste de lycées concernés.

La CGT Educ'action a sollicité plusieurs fois la ministre pour que la liste soit rendue publique, la dernière fois en décembre 2015, sans réponse de sa part. Elle avait ainsi appelé les personnels concerné-es à la grève le 26 janvier 2016.

La ministre a enfin daigné répondre début mai. Et la réponse est claire : l'Éducation prioritaire s'arrête à la scolarité obligatoire et les lycées ne sont pas concernés. Elle se borne à rappeler les clauses de sauvegarde (fin des points APV pour le mouvement 2018, fin de l'indemnité à la rentrée 2020 avec une baisse progressive à partir de la rentrée 2017).

Déjà, des lycées étaient en grève le 18 mai dans l'académie de Versailles pour exiger leur maintien en éducation prioritaire.

Les personnels des établissements concernés doivent débattre de cette question en assemblée générale et construire une mobilisation à la hauteur du mépris de la ministre.

Michaël Marcilloux

## 2016-2017 : annus horribilis !

### *Les conditions de la rentrée s'annoncent très difficiles.*

Avec la mise en place, à marche forcée et d'un seul bloc, de la réforme du collège, les conditions de la rentrée s'annoncent très difficiles. D'autant plus que nous avons l'occasion de constater, pendant des heures d'information syndicales, par exemple, à quel point cette réforme est illisible. Mais pourquoi ? Ce que la CGT n'a cessé de dire et dont les collègues ne prennent conscience que par à-coups, c'est qu'elle est contradictoire, incohérente et surtout impossible à appliquer. Les ajustements du ministère, au gré du "clientélisme disciplinaire", pour mieux rester sourd aux critiques et aux revendications fondées de l'intersyndicale, n'ont fait qu'augmenter la confusion.

Maintenant qu'il devient urgent pour les chefs d'établissement qui n'ont encore pu le faire de prévoir l'organisation des enseignements, d'arbitrer entre EPI<sup>1</sup> et AP, de définir les temps entre semestrialisation, étalement sur l'année ou concentration en un trimestre de chacun des deux EPI de l'année pour chaque classe, le manque criant de temps de concertation inclus dans le temps de service commence à se faire bien sentir !

**Chacun commence à mesurer la surcharge de travail** que cela va occasionner, en plus de l'habituelle réunionite... Il suffit de multiplier par 5, 8 ou 10 ce qu'impliquaient déjà l'organisation et la mise en œuvre de l'épreuve d'histoire des arts pour s'en rendre compte.

On pouvait à cette occasion s'apercevoir de ce que cette simple amorce de "transversalité" et de "transdisciplinarité" pouvait impliquer de temps passé en réunions, recherche de documents, montage de dossiers pédago-

giques, temps pris sur les cours en préparation des élèves à l'épreuve. Mais aussi, déjà, comme mise en concurrence entre collègues : qui coordonne, qui décide,... ? Et, dans les cas où l'organisation est minimale, où chacun fait ce qu'il veut de son côté, ce que cela implique pour les élèves, soit sur la quantité d'œuvres à inclure au dossier ou la qualité et la pertinence de leurs choix et de leur préparation, sans oublier qu'alors bien des membres du jury ne connaissent pas



les "œuvres" présentées ! Pire encore, sur le plan éthique et avec culpabilité, le-la professeur-e qui n'a pas eu le temps de mettre en place les savoirs, est alors contraint-e d'évaluer le capital culturel familial de l'élève !

On se fera ainsi une idée de la lourdeur de l'organisation ou de l'ampleur de la désorganisation et du délitement pédagogique et didactique entraînés par la démultiplication de l'extension de pratiques similaires à l'ensemble des disciplines, via les EPI.

**À cela devra donc s'ajouter pour certaines disciplines la gestion des AP en classe entière** pour chaque élève sans exception, inévitable dans la grande majorité des cas. On se demande comment cela pourra se faire et sur quelles bases dans certaines matières : l'AP en arts plas-

tiques, par exemple, avec 1 h par semaine, *kézaquo* ?

Enfin, pour couronner le tout, si l'on ose dire, beaucoup de matières sont confrontées à **des programmes inapplicables en leur totalité**. D'une part, conjoncturellement, parce qu'il va falloir les appliquer pour les quatre niveaux dès la rentrée prochaine : là encore une surcharge de travail considérable, qui ne pèsera pas seulement sur une seule année scolaire. Mais, sur le fond aussi, ces programmes sont

souvent inapplicables. S'il était par le passé difficile de boucler les programmes dans certains établissements, en raison de leur conception élitiste, il sera désormais impossible partout de les mener à bout dans l'ensemble du cursus et des établissements. Or, cela fait beaucoup penser au procédé managérial, utilisé dans le secteur privé avec les effets souvent

dramatiques que l'on sait, des objectifs inatteignables, destinés à mettre les salarié-es sous pression, afin d'obtenir d'eux-elles plus de productivité avec autant, sinon moins, de moyens investis.

**Cette gestion punitive du personnel** est d'autant plus "efficace" que les salarié-es mettent de la conscience professionnelle à leur tâche. De même, dans l'Éducation nationale, il n'est pas anodin que cette réforme demeure opaque pour les personnels pourtant compétents et que le surcroît d'investissement personnel demandé doive s'appliquer, dans le "meilleur" des cas, à moyens constants.

Pascal Rousse, SDEN 75,  
Collectif animation du pôle collège

<sup>1</sup> Enseignements pratiques interdisciplinaires

## Conditions de travail dans les LP : une dégradation vécue douloureusement depuis 2009

*Au regard des évolutions statutaires qu'ont connues les personnels de l'Éducation nationale, les PLP sont certainement ceux et celles qui ont le plus gagné depuis 30 ans. De 26 heures ou 21 heures d'obligation réglementaire de service au milieu des années 80, les PLP sont alignés depuis les années 90, sur les 18 heures des certifiés-es. De même, les grilles indiciaires des PLP sont celles des autres enseignant-es, PE, ou certifiés-es.*

Nos conditions de travail se sont statutairement améliorées, jusqu'à 30 % de réduction du temps de travail pour nos collègues profs d'atelier, car nous avons réussi à mettre fin à la discrimination qui existait vis-à-vis des personnels de LP. Pour les enseignant-es recrutés-es depuis 20 ans, qui n'ont pas connu ces luttes, cela semble une évidence mais attention, le ministère de l'Éducation nationale retombe facilement dans ses vieux travers : en 2014 par exemple il a écarté les PLP des mesures de pondération horaire. Rien n'est donc définitivement gagné !

Si l'on se contente de cette approche, uniquement statutaire, on peut ne pas comprendre la nature du mal-être qui existe aujourd'hui parmi les personnels de l'enseignement professionnel.

Interrogez des collègues en salle des profs ! Le travail n'est pas vécu aujourd'hui comme il pouvait l'être encore il y a une dizaine d'années, alors que des acquis ont pourtant été obtenus. La question de la durée du temps de travail est une donnée importante, essentielle, d'où la campagne que mène la CGT sur "les 32

heures". Néanmoins, à elle seule, cette question ne permet pas de mesurer la qualité ou non de notre relation au travail. Depuis la réforme de 2009 et le passage en force du gouvernement sur le baccalauréat professionnel en 3 ans, la diminution des horaires dans le domaine professionnel, la généralisation du CCF, la mise en place de l'accompagnement "personnalisé", c'est le sens de notre travail qui peut nous échapper. À quoi servons-nous ? Quelle qualité peut-on apporter à la formation que nous délivrons si tout est mis en place pour la dévaloriser ? Quelle motivation peut-on donner aux jeunes dans nos établissements alors que nous-mêmes constatons que la valeur des diplômes qu'ils-elles préparent ne fait que s'estomper ? Et en plein cœur de l'actualité de la loi "Travail", comment croire encore à l'efficacité d'une formation diplômante lorsque le gouver-



nement favorise la casse des conventions collectives de branche par le patronat ? Tous ces questionnements, comme ceux liés à la réforme territoriale, portent atteinte au moral et à la motivation des collègues.

Depuis des années, l'enseignement professionnel est ouvertement attaqué par les dirigeants du MEDEF et malheureusement aussi par une majorité de responsables politiques, quelle que soit l'étiquette gouvernementale. L'enseignement délivré en LP, sous statut scolaire, serait désuet, déconnecté des réalités professionnelles. Ils n'ont qu'un seul mot à la bouche :

l'apprentissage. Ce discours est insupportable à entendre pour des personnels qui savent pertinemment que son développement ne résoudrait en rien les difficultés, bien réelles, des jeunes dans leur formation. Ceci n'est pas sans conséquence sur le ressenti des collègues.

Comme les effectifs de l'apprentissage au niveau V (CAP) et IV (Bac) sont loin de connaître le bond escompté par les gouvernant-es, ceux-ci et celles-ci cherchent à imposer la présence des apprentis-es au sein même des établissements scolaires en mixant parcours et publics. Comment peut-on prétendre qu'une classe composée d'élèves et de jeunes apprentis-es, avec un rythme d'alternance différent, certains payés et d'autres non, va constituer un ensemble adéquat de formation. Comment construire une véritable progression pédagogique avec une section dont les effectifs varient d'une période à l'autre ?

Il y a derrière cela la seule volonté de diminuer le "coût" de la formation, certainement pas d'en améliorer l'efficacité. Qui va devoir gérer toutes ces contradictions si ce ne sont les personnels.

En cas d'échec, le système libéral renvoie la responsabilité à l'individu. À l'élève qui n'a pas su profiter de l'accompagnement, ou à l'enseignant-e qui n'a pas su construire des parcours individualisés pour son enseignement. Fi des conditions matérielles, des effectifs, du dédoublement, de la quotité horaire !

**L'exemple de la mise en place catastrophique de la filière bac pro Gestion-Administration depuis 2012 permet de bien mesurer les dégâts que peut produire cette politique. Dans une telle situation tout le monde est en souffrance : élèves comme personnels.**

*Alain Vrignaud*



## GRETA : une réforme sur les bons rails ?

### → Trouver des solutions à la souffrance des personnels GRETA

Engagée pour des raisons "juridiques et commerciales", la réforme des GRETA mobilise depuis bientôt quatre ans toute l'attention d'une intersyndicale nationale inscrite dans un protocole de discussion initié par V. Peillon lors de son arrivée au ministère de l'Éducation nationale.

Pour les organisations syndicales, avant la réinscription de la mission de formation continue des GRETA dans le Code de l'Éducation, il s'agissait de trouver des solutions à la souffrance des personnels GRETA, première motivation de la grande mobilisation nationale de 2012.

Les personnels GRETA ont avant tout besoin d'une véritable reconnaissance de leurs métiers au sein de l'Éducation nationale, ce qui ne sera réalisé qu'avec la création d'un grand service public de formation continue replaçant la pédagogie au centre de ses préoccupations.

Cette absence de reconnaissance des métiers et l'évacuation du pédagogique au profit de préoccupations comptables provoque une multitude de traitements différents des personnels (administratif-ves, formatrices/psy, coordonnateur-trices, CFC,...). Chacun-e ayant son interprétation des textes de cadrage.

Entendant la souffrance des personnels, l'intersyndicale n'a eu de cesse d'obtenir la mise en place d'un groupe de travail, le GT 15, à l'image de ce qui est fait pour chaque métier de l'Éducation nationale, avec l'es-



poir d'aboutir à un cadrage national fort qui s'appliquerait à tous les personnels GRETA sur l'ensemble du territoire, pour permettre, enfin, une réelle amélioration de leur situation.

### → Aborder l'ensemble des questions concernant chaque catégorie de personnels travaillant en GRETA

Ce GT15 devait donc aborder l'ensemble des questions concernant chaque catégorie de personnels travaillant en GRETA. Bien rapidement, il nous a été signifié que les administratifs-ives étaient traités-es dans le GT11 et que les personnels précaires faisaient l'objet d'un GT à part : le GT13. Restaient donc les formatrices, les CFC et les personnels d'encadrement propres à la formation continue.

### → La souffrance des personnels perdure : chacun y va de sa propre méthode

Le premier GT15 a eu lieu en décembre 2014 et il a fallu attendre septembre 2015, puis décembre pour que la régularité des réunions permette enfin un travail suivi et efficace. Pendant ce temps, la réforme des GRETA prend corps sur le terrain et la souffrance des personnels perdure surtout avec l'accélération du processus de fusion engagé dans de nombreuses académies.

Sans cadrage national en effet, chacun y va de sa propre méthode. Dans certains cas, la fusion conduit au regroupement de tous les GRETA d'une académie sans préserver leur principal atout : la proximité et un réseau à taille humaine.

Au sein du GT15, la réflexion pour la construction d'un référentiel unique pour les formatrices a mis en lumière la très grande diversité des situations : s'agissant de l'appréciation du face à face pédagogique, du décompte des heures d'enseignement

ou des coefficients appliqués, l'imagination est au pouvoir et sans aucune harmonisation nationale. Après quatre séances, le GT15 a finalisé un référentiel "national" : vigilance pour ce qu'il deviendra dans les textes réglementaires qui doivent suivre... Reste la question des CFC et des personnels d'encadrement.

Quant aux personnels administratifs, la pression financière les amène à devoir exécuter une multitude de tâches malgré un manque criant de personnel. Ces dernières sont toujours plus complexes en raison des fusions et des règles mises en place par les financeurs. Les conditions sont telles que les arrêts maladie s'accumulent et les personnels bien souvent à la limite de l'épuisement professionnel ou du *burn out*. Tout cela dans un climat dégradé par les rivalités en lien avec un statut d'une grande précarité.

L'introduction de la CDIisation des catégories B et C sur des emplois permanents à temps complet par le biais de la loi "Travail" permettra tout au plus de pérenniser cette précarité.

Formatrices ou administratives, toutes et tous sont soumis-es aux mêmes aléas, depuis l'ouverture de la formation au marché concurrentiel. La seule logique qui vaille est comptable. Sous la pression des financeurs, les prix sont tirés vers le bas et au bout du compte ce sont les personnels et les usagers, avec une qualité de formation sans cesse menacée, qui trinquent.

Quand de plus, le dernier bilan statistique des GRETA pour 2014 fait état de 93 % de contractuel-les enseignant-es et 83 % de contractuel-les administratifs-ves, dont 68 % sont des formatrices et à plus de 90 % des administratives, on comprend combien les métiers de la formation continue au sein de l'Éducation nationale ont besoin de reconnaissance. Et vite !

**Il y a urgence...**

Catherine Prinz

## Personnels de Laboratoire

*Enfin, une amélioration de nos conditions de travail pendant le service effectué en période de vacances scolaires...*

En décembre 2015, un décret <sup>1</sup> relatif à la température minimale dans les locaux d'enseignement est paru. Il semble important de partager cette information avec l'ensemble des collègues.



En effet, trop souvent, les personnels de laboratoire sont largement oubliés pendant la période hivernale et surtout pendant leurs services effectués pendant les périodes de vacances scolaires. Dorénavant, il sera possible de tirer la sonnette d'alarme et cesser de travailler dans des conditions de température inacceptables.

Si toutefois, ces conditions se répètent, il ne faut pas hésiter à signaler ces faits dans le registre "Santé et sécurité au travail" ainsi qu'à la commission d'hygiène et sécurité de l'établissement.

→ L'article R. 421-26 du code de l'énergie mentionne :

*"Dans les locaux à usage d'habitation, d'enseignement, de bureaux ou recevant du public et dans tous autres locaux, à l'exception de ceux indiqués aux articles R. 241-28 et R. 241-29, les limites supérieures de température de chauffage sont fixées en moyenne à 19° C, en dehors des périodes d'inoccupation définies à l'article R. 241-27 :*

*- pour l'ensemble des pièces d'un logement,*

*- pour l'ensemble des locaux affectés à un usage autre que l'habitation et compris dans un même bâtiment".*

→ L'article R. 421-27 du même code précise :

*"Pendant les périodes d'inoccupation des locaux mentionnés à l'article R. 241-26 d'une durée égale ou supérieure à vingt-quatre heures consécutives et inférieure à quarante-huit heures, les limites de température moyenne de chauffage, pour l'ensemble des pièces d'un logement et pour l'ensemble des locaux affectés à un usage autre que l'habitation et compris dans un même bâtiment, sont fixées à 16° C.*

*Elles sont fixées à 8° C lorsque la durée d'inoccupation est égale ou supérieure à quarante-huit heures".*

**En conclusion, la température dans les locaux à usage d'enseignement ne peut être supérieure à 19°, mais elle doit obligatoirement être supérieure à 16°.**

Christèle Rissel

<sup>1</sup> Décret 2015-1823 du 30 décembre 2015 relatif à la codification de la partie réglementaire du code de l'énergie

## Infirmière Scolaire

*Je voudrais être celle dont on se soucie de temps en temps de savoir comment je vais...*

On retrouve peu d'études sur les conditions de travail des infirmières scolaires. Elles-mêmes parlent de leur métier avec beaucoup de dévotion ; elles sont là pour les élèves. Elles décrivent avec humilité l'accueil et l'écoute qu'au quotidien elles pratiquent. Le mal-être des élèves, leurs difficultés familiales, scolaires, leurs relations amicales et amoureuses, leur souffrance et la conviction qu'on ne les comprend pas, les entretiens se cumulent jour après jour et les infirmières absorbent toutes ces douleurs. En échange, elles donnent du temps, de la compréhension. Le mieux-être est leur objectif, l'empathie leur credo permanent.

Pourtant elles souhaitent parfois que la porte de leur infirmerie ne s'ouvre plus. Combien dénoncent la charge émotionnelle qui, petit à petit, les rend moins disponibles à l'écoute de l'autre ? Elles font le grand écart entre leur capacité d'agir, les demandes et les besoins des élèves et leur désir d'accomplissement professionnel.

Afin d'éviter l'écueil de la souffrance et de l'épuisement professionnel, il est nécessaire d'envisager la mise en place de mesures concrètes : les analyses de pratiques, par exemple, ont démontré leur efficacité dans la construction de sens et de savoir professionnel. Il faut également prendre en compte la dimension émotive du travail car elle peut être lourde de conséquences sur la santé des infirmières; c'est pourquoi elles doivent pouvoir bénéficier d'un suivi particulier dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.



Sandrine Scognamiglio

## Précarité et conditions de travail : deux faces d'une même logique

*Les gouvernements successifs et le patronat entendent faire de la précarité le mode de fonctionnement "normal" du monde du travail. La loi "Travail" montre très bien cela. Cette précarité s'accompagne bien entendu d'une dégradation des conditions de travail, ce n'est d'ailleurs pas un hasard si les différents outils de protection des salarié-es (CHSCT, registres de Sécurité...) sont systématiquement remis en cause dans les différents textes gouvernementaux.*

### Les trois types de précarité sont trois aspects de dégradation des conditions de travail des personnels :

- la précarité de l'emploi : CDD, intérim ou autres "contrats de chantiers" mais également fragilité des CDI dans la Fonction publique,
- la précarité du travail : non reconnaissance des qualifications, absence de perspectives de carrière, problème des conditions de travail,
- la précarité des droits, de la représentation et du statut : typiquement dans la Fonction publique nous parlons là des contractuel-les.

Notons aussi que l'emploi partiel (en réalité le plus souvent l'emploi incomplet imposé) touche particulièrement les précaires. Et sachant que 30 % des femmes sont à temps partiel contre 8 % des hommes, la précarité est aussi une illustration des inégalités de genre dans le monde du travail. Globalement d'ailleurs, si en théorie les personnels non-titulaires enseignants ont exactement les mêmes obligations de services que les enseignant-es titulaires, dans les faits leurs conditions de travail sont moindres : temps incomplet imposé, exercice sur plusieurs établissements, classes "difficiles", emplois du temps "éta-lés", incertitudes sur le réemploi, inspections plus nombreuses...

### → Témoignage d'une Accompagnante des Élèves en Situation de Handicap en contrat aidé (CUI) dans l'académie de Montpellier.

**PEF : Est-ce que tu peux expliquer ce que tu fais ?**

*Nadia*<sup>1</sup> : J'aide quotidiennement deux élèves handicapés dans une école primaire à P... Je fais attention à la fois à leur confort physique vis-à-vis de leur handicap et à les aider à suivre les cours. Il m'arrive aussi de surveiller la cour et la cantine.

**PEF : Est-ce que surveiller la cour et la cantine est prévu dans ton contrat ?**

*Nadia* : Non, ce n'est pas écrit. Mais le directeur m'a dit que je devais le faire. C'est pour ça que j'ai contacté le syndicat, surtout que du coup je dépassais mes heures de travail.

**PEF : Quel est ton statut, ton emploi du temps ?**

*Nadia* : Je suis en CUI, cela fait sept mois maintenant. Je pourrai faire cela deux ans, après j'espère passer dans le nouveau statut AESH<sup>2</sup>. Je travaille 26 h par semaine (mais sur mon contrat il y a marqué 20 h) pour un salaire de 450 €. Un des gros problèmes, c'est que je n'ai pas de temps de concertation avec les profs.

**PEF : Pourquoi 20 h sur ton contrat et 26 h en réalité ?**

*Nadia* : Parce que lors de mon embauche, le contrat prévoyait une annua-lisation (*une modulation en réalité, ndlr*) de mon temps de service pour tenir compte des vacances scolaires.

**PEF : Comment considères-tu tes conditions de travail ?**

*Nadia* : Nulles ! Déjà par rapport à mon emploi du temps, par rapport à ce que l'on me fait faire en plus. Et puis surtout, je dirais que le problème c'est la formation. Et puis, ce métier est très chronophage : je pense que je fais facilement entre 2 et 3 h en plus, non payées.

**PEF : Tu n'as pas eu de formation ?**

*Nadia* : Pas au début. Du coup, je devais me débrouiller pour gérer tout ça un peu toute seule. Je n'étais pas loin de tout laisser tomber mais j'ai besoin de cet argent. Depuis, j'ai eu quelques formations organisées par l'IA et puis des cours en ligne. Mais bon, tout ça c'est franchement peu. Je me retrouve parfois un peu dépassée. Pour l'essentiel, je suis en auto-formation. Et puis il y a le regard des profs.

**PEF : Tu peux préciser ?**

*Nadia* : Eh bien les profs me considèrent soit comme une "bonne-à-tout-faire" soit comme une experte de tout ce qui est handicap et problèmes sociaux. Selon l'humeur du jour.

**PEF : As-tu connaissance des divers outils dont tu disposes pour te protéger dans ton métier ? CHSCT, registre de sécurité ?...**

*Nadia* : Jamais entendu parler. Mais faut dire, on ne me dit pas grand-chose. Déjà au moment de la signature du contrat, on ne m'a rien dit. C'est pour ça que je me suis fait avoir sur les 26 h ! Je pense que les profs ne sont pas au courant de ces outils non plus, à leur décharge.

**PEF : Que faudrait-il faire pour améliorer les conditions de travail des CUI ?**

*Nadia* : Qu'on soit titularisé-e, qu'on ait des emplois du temps stables où l'on ne nous fait pas faire tout et n'importe quoi et que nos salaires soient normaux.

Matthieu Brabant

<sup>1</sup> Le prénom a été changé ; <sup>2</sup> Accompagnant-e des Elèves en Situation de Handicap

## Conditions de travail : être stagiaire

*Camille témoigne de son année de stagiaire en Histoire-Géographie sur l'académie de Montpellier.*

**PEF : Peux-tu nous expliquer rapidement ton emploi du temps ?**

**Camille**<sup>1</sup> : En fait cela dépend des semaines et de ce que me demande l'ESPE<sup>2</sup>. En gros, j'ai 9 h de cours au collège et après, le reste je vais à l'ESPE. Mais bon, d'abord les 9 h de cours ne sont pas faciles car j'ai une classe difficile et puis je dois préparer mes cours. Sans parler du fait que ma tutrice veut me voir toutes les semaines, parfois je vais dans ses cours. Concernant l'ESPE, il y a des semaines où nous ne faisons pas grand-chose : aller à des "conférences" un peu ridicules comme celle sur la laïcité. Mais la plupart du temps, nous avons plein de trucs à faire, nous préparons un Master tout de même ! Donc, cela veut dire évaluations, mémoire... Bref, il y a des fois où je ne vois plus le jour !

**PEF : Les cours à l'ESPE ne t'aident pas ?**

**Camille** : Je ne dis pas ça, et puis il y a franchement des profs bien. Ce que je dis, c'est que nous sommes submergés de travail. Je crois que c'est surtout ça le problème. Nous n'avons pas le temps de tout faire. Et pour le dire très honnêtement, comme la priorité cette année c'est la titularisation, il y a des fois où je privilégie l'ESPE et le Master aux cours avec les mêmes. Du coup, j'ai l'impression de "mal" faire mon travail. Cela me pose problème car j'ai une classe de troisième, par chance pas la plus difficile.

**PEF : Comment considères-tu tes conditions de travail ?**

**Camille** : Comme je l'ai dit par rapport au temps, assez difficiles. Je trouve que c'est atténué par le fait que les collègues essayent de m'aider au mieux, ma tutrice est très bien. Mais tout ceci est loin de compenser le manque de temps et la surcharge. Il y a plein de stagiaires en *burn-out* ! Il y a autre chose qui est un peu difficile à expliquer. J'ai été Assistant d'Éducation (AED) avant, donc je connais bien l'Éducation nationale. Mais, je n'étais pas préparé au "monde profs". Encore une fois, les collègues sont sympas et tout ça, mais j'ai tout de même l'impression que chacun-e est de son côté. Et puis il y a l'aspect mutations, échelons et tout ça. Je ne comprends rien. Pour les mutations, le syndicat m'a aidé mais je me retrouve sur l'académie de Créteil l'année prochaine. Je crains de tomber dans un bahut très difficile, je ne suis pas préparé à cela.

**PEF : Et les conditions de travail à l'ESPE ?**

**Camille** : C'est un peu comme le reste, le manque de temps. Il y a aussi le fait qu'on nous prend souvent pour des élèves, en fait des étudiant-es. Je veux dire par cela,

que j'ai tout de même réussi le concours ! À l'ESPE j'ai besoin d'aides concrètes, pas de cours théoriques. Voilà, c'est épuisant d'avoir toujours le sentiment d'être étudiant alors que l'on nous confie des élèves par ailleurs. Il y a des stagiaires qui étaient contractuel-les avant qui ont l'impression de ne pas avoir de cours adapté, on les prend toujours pour des "bébés-profs" alors qu'ils ont de l'expérience. Sans parler du fait qu'ils sont à 18h !<sup>3</sup>

**PEF : D'après toi que faudrait-il pour que les conditions de travail des stagiaires soient améliorées ?**

**Camille** : Déjà, comme les autres profs, moins d'heures de cours, moins d'élèves, ... Sinon, je crois que pendant l'année de stage, on ne devrait pas avoir d'élèves du tout. On devrait aller dans le cours de la tutrice, prendre ses élèves de temps en temps, ... En fait, je crois qu'il faudrait que l'on prenne des élèves plus progressivement. Et puis il y a un truc que les syndicats ne disent jamais : être encore étudiant-e, c'est être encore précaire.

**PEF : Je ne comprends pas.**

**Camille** : Eh bien, les étudiant-es, pas tou-tes, presque tou-tes, travaillent pendant leurs études. Moi j'étais AED, mais d'autres font des boulots bien pires ! AED ça va. Maintenant que j'ai réussi le concours, on me met encore étudiant et on me fait travailler au collège ! Franchement, c'est n'importe quoi !

**PEF : D'accord, compris. Dernière question : es-tu au courant des outils qui existent pour te protéger (CHSCT, registre de sécurité...)?**

**Camille** : Oui, mais d'abord parce que j'ai participé à une formation au syndicat. À l'ESPE, on nous en a parlé rapidement. Très franchement, je vois à peu près à quoi tout cela sert mais je n'ai pas encore vu si c'était efficace. Lorsque j'étais AED, les profs s'étaient mis en droit de retrait suite à une agression d'un prof par un élève. Je n'avais pas tout suivi à l'époque, mais en gros les profs trouvaient que le principal ne les soutenait pas beaucoup.

*Matthieu Brabant*

<sup>1</sup> Le prénom a été changé ; <sup>2</sup> École Supérieure du Professorat et de l'Éducation ; <sup>3</sup> Voir page 23 le témoignage d'une stagiaire de l'enseignement privé à temps plein



# Dossier...

La devise originelle de la CGT  
"Liberté, solidarité, bien-être" en témoigne :  
le syndicalisme s'est historiquement construit sur  
la revendication de conditions de travail saines.

## Travailler : sous quelles conditions ?

*Parler de conditions de travail, dans l'Éducation nationale, n'allait pas de soi il y a encore peu. Le patronat, toujours enclin à diviser, diffuse abondamment la fable des "privilegiés", "protégés" par leur statut de fonctionnaires, qui les maintiendrait en dehors du monde du travail. L'État, notre employeur, en a profité pour ne pas appliquer les règles de prévention qu'il impose pourtant à toutes les entreprises du pays : pourquoi dépenser de l'argent pour prévenir des risques qui n'existeraient pas ?*

*Et puis le vernis a craqué, les enquêtes se succèdent, démontrant que les conditions de travail dans le public sont globalement aussi mauvaises que dans le privé. Les drames aussi. Mais l'État, décidément peu providentiel avec ses personnels, continue à ignorer ses obligations alors même que les victimes du maltravail n'ont jamais été aussi nombreuses. État des lieux des obligations non respectées de notre employeur, de leurs conséquences et des premières démarches qui peuvent être menées sur nos lieux de travail...*

*Dossier réalisé par Sandrine Scognamiglio et Sylvain Clément pour le collectif "Conditions de travail"*

### ■ Le bien-être au travail, une utopie ?

*De l'importance de la prévention*

#### → Une bataille idéologique

Les mots peuvent contribuer à verrouiller la pensée. Ainsi, l'expression "souffrance au travail" pose problème. Elle sous-entend que la souffrance (une difficulté qui dure, que l'on n'arrive pas à surmonter), serait une fatalité, pour arriver au raccourci : travail = souffrance.

C'est l'idéologie que prône le MEDEF, et pour cause : il dédouane l'employeur de toute responsabilité en la matière. Pourtant, ce qui fait mal, ce n'est pas le travail en soi, c'est **le travail sous contraintes : injonctions de qualité et de quantité avec toujours moins de moyens, bien souvent accompagnées par le mépris de la hiérarchie**. Or les conditions de travail, elles, relèvent bien de la responsabilité de l'employeur.

#### → De la défense individuelle à la protection de tous : la prévention primaire

Nous avons raison d'agir pour **faire cesser les violences physiques et morales au travail**. Cela représente un gros investissement. Mais il est nécessaire d'aller plus loin : **si un-e collègue a été touché-e, d'autres sont peut-être concerné-es, d'où l'importance de la prévention primaire (agir avant même que la moindre atteinte à la santé n'ait été observée)**. Sur ce point, tout ou presque reste à faire dans l'Éducation nationale tant notre employeur est déficient en la matière.

Parce que souffrir au travail ne doit pas être une fatalité, revendiquons le bien-être au travail : que les lieux de travail cessent d'être des lieux d'oppression pour **devenir des lieux de vie où il est possible de (se) réaliser**. Dans cette optique, la prévention primaire est essentielle.

#### ► L'ambivalence du "travail"

On entend souvent que "travail" vient du latin *tripalium*, un objet de torture dans la Rome antique. Cette étymologie sert de caution à une vision du travail perçu comme une malédiction pour l'homme. Mais le travail en tant qu'activité humaine renvoie aussi à une autre étymologie, *opera*, **le processus créatif, l'ouvrage et l'œuvre tout à la fois**. Dès lors, où situer le travail, instrument de torture ou acte créatif ? Au collectif "Conditions de travail", nous optons pour l'*opera*.

En effet, si **nous admettions que le travail est mauvais en soi, alors nous donnerions raison à ceux qui négocient le poids du boulet fixé à nos chevilles**.

De même, si le travail, défini comme activité humaine créatrice, était mauvais en soi, **comment expliquer que nous nous en rajoutons**, en cultivant un potager, en aidant un voisin, en bricolant, en militant, etc ? C'est que l'*opera* s'épanouit plus facilement dans le cadre d'un travail libre, d'où la nécessité d'importer cette notion positive dans le monde du travail rémunéré.

**Le débat est ouvert...**

## ■ Une prévention défaillante

**Comment notre employeur entretient-il la pénurie de dispositifs de prévention pourtant imposés par la loi ? Zoom sur les CHSCT et la médecine de prévention.**

### Enfin des CHSCT dans l'Éducation nationale ! Oui mais...

Les Comités d'Hygiène, de Santé et de Conditions de Travail (CHSCT) ont été créés en 1982. Il faut attendre une circulaire du 9 août 2011 pour acter leur création dans l'Éducation nationale. Mais si toute entreprise d'au moins cinquante salarié-es doit avoir un CHSCT, le premier niveau de proximité est, sauf exception dans l'Éducation nationale, **le CHSCT départemental, censé couvrir les besoins de tous les établissements : écoles, collèges, lycées !**

État des lieux dans trois académies d'une mise en place difficile, avec des blocages, mais aussi des avancées...

→ Dans l'académie d'Aix-Marseille

**La CGT dispose d'un siège de titulaire et d'un siège de suppléant au CHSCT des Bouches-du-Rhône.** Nous assumons notre mandat de représentants du personnel en participant aux séances plénières, aux groupes de travail et aux visites d'établissements en difficulté mais nous entendons également porter au sein du CHSCT les revendications du personnel en matière de santé au travail et de conditions de travail. Contrairement à une idée reçue, **le personnel et les organisations syndicales disposent de nombreux leviers et outils réglementaires avec le décret 82-453 pour faire plier la direction** : les fiches d'observation du registre Santé et Sécurité au Travail, le droit d'alerte, l'intervention de l'inspecteur-trice Santé et Sécurité au Travail, l'inspection du travail y compris pour les fonctionnaires en cas de désaccord persistant entre le CHSCT et l'administration, le Conseil d'Administration qui doit être consulté sur le programme annuel de prévention, *etc.* **C'est la raison pour laquelle le syndicat départemental s'est fixé comme priorité absolue de former un maximum de camarades** (journée d'étude, fiches argumentaires pour les RIS et HIS, site internet, *etc.*) **pour animer les luttes au plus près du terrain.** C'est à ce prix que nous pourrions gagner la bataille que nous avons initiée en septembre dernier et qui rencontre un large écho : renforcer la médecine de prévention et arracher pour tous les collègues la visite médicale de prévention qui est de droit.

→ Dans l'académie de Poitiers

**Des militant-es CGT sont mandaté-es pour siéger dans chacun des quatre CHSCT départementaux de l'académie et dans le CHSCT académique.** Mais les moyens donnés aux membres des CHSCT, onze jours de délégation convertis en heures de décharge, sont très insuffisants au regard du nombre d'agent-es et d'établissements que chaque CHSCT est censé couvrir. Pour le CHSCT de l'académie de Poitiers, ce sont 23 303 agent-es au total ! Ces contraintes rendent incommensurable la tâche des mandaté-es, d'autant que l'administration ne nous facilite pas le travail : **même les injonctions institutionnelles, comme celle de finaliser un plan de prévention des risques professionnels, n'aboutissent pas.** Faute de ce travail de prévention en amont arrivent, au niveau des CHSCT départementaux, des saisines de personnels dans des situations inextricables, de collègues à collègues mais le plus souvent avec la hiérarchie. En effet, la dureté du management ou des facteurs organisationnels en sont souvent la cause. Il est en revanche manifeste qu'**une saisine du CHSCT par un-e agent-e oblige l'administration à être plus attentive à sa situation.**

→ Dans l'académie de Dijon

**Nous n'avons pas d'élu-es, mais cela ne nous empêche pas de saisir le CHSCT.** En effet, comme auparavant personne ne faisait remonter les difficultés de terrain, le Recteur a eu beau jeu de déclarer il y a deux ans : "Tout va bien dans l'académie, les CHSCT ne sont pas saisis". Le Recteur avait sans doute oublié que ses services n'ont pas communiqué sur la création des CHSCT, qu'il a fallu insister pour que les coordonnées des élus au CHSCT soient affichées dans les établissements, qu'il n'y a pas de possibilité de saisir le CHSCT sur le site du rectorat... Difficile de montrer aux collègues l'importance d'un comité qu'ils-elles connaissent mal et que le rectorat maintient dans l'anonymat. Nous les encourageons néanmoins à le saisir à chaque fois qu'ils-elles estiment leur santé en danger.

#### ► Le rôle du CHSCT

Le CHSCT a un rôle de veille et de suivi de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Son but est la prévention des risques professionnels à partir d'une observation et d'une analyse des situations concrètes de travail. Il a vocation à émettre des préconisations. Il appartient à l'employeur de décider ensuite de les mettre en œuvre ou pas. On pourrait penser que les CHSCT sont, de ce fait, sans pouvoir. Il n'en est rien car **à ne pas écouter les signaux d'alerte des CHSCT ou à ne pas mettre en œuvre leurs préconisations, l'employeur prend des risques énormes sur le plan juridique en cas d'accident du travail.** Il ne peut plus se protéger en prétextant qu'il ne savait pas.

## ■ Une médecine de prévention dans l'incapacité de faire... de la prévention !

**L'Éducation nationale compte en moyenne un-e médecin pour plus de 14 000 agent-es ! Dans ces conditions, la surveillance médicale est inexistante.**

Seul-es les agent-es qui le demandent ont un rendez-vous pour faire face, dans l'écrasante majorité, à une situation déjà très dégradée : douleur aiguë, dépression, maladie grave, *etc.*, d'où le paradoxe : les médecins de prévention ne font pratiquement jamais de prévention. L'Éducation nationale, au mépris de la loi, préfère gérer le risque, le valoriser parfois, abandonnant ainsi **la prévention, perçue comme un coût, alors qu'elle est socialement utile et efficace** à court, moyen et long termes.

→ Les spécificités du ou de la médecin de prévention

Le ou la médecin de prévention n'est pas soumis-e à l'autorité hiérarchique de la rectrice ou du recteur. Il-elle a suivi une formation spécialisée pour lui permettre de **prévenir toute altération de la santé des personnels du fait de leur travail**. Il-elle est ainsi habilité-e à venir sur les lieux de travail pour passer au crible les conditions matérielles (locaux, mobiliers, *etc.*), mais aussi les relations au sein

des unités de travail, afin de **proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice**. Son rôle, bien différent de celui du ou de la médecin traitant, représente donc un enjeu de santé très important.

→ L'absence de prévention qui renforce le déni : un cercle vicieux.

Si les personnels étaient habitués à échanger régulièrement avec un-e médecin de prévention sur leurs conditions de travail et les conséquences

éventuelles sur la santé, des pathologies seraient repérées beaucoup plus tôt, ce qui rendrait possible tout un éventail de préventions. Par exemple, les troubles musculo-squelettiques (TMS) impactent plus les enseignant-es que la moyenne des travailleur-ses de ce pays sans que rien ne soit mis en place pour en prévenir l'apparition. Les personnels en arrivent jusqu'au déni, **en ne se considérant plus comme des travailleur-ses, avec des conditions de travail à interroger, mais comme des missionnaires qui s'investissent sans retenue**. C'est une posture dangereuse, implicitement encouragée par notre employeur, qui explique la proportion importante d'agent-es exposé-es au *burn out*, le syndrome d'épuisement professionnel.



### Entretien avec Alain Alphon-Layre Membre du collectif confédéral Travail Santé

■ Dans l'Éducation nationale, il n'y a qu'un CHSCT par département. Que t'inspire cette situation ?

**Alain :** Le CHSCT doit être au cœur du travail réel. Il prend des décisions pour modifier le travail tel qu'il se fait pour obtenir les meilleures conditions de maintien de la santé des travailleur-ses. Il est évident qu'un CHSCT départemental n'est absolument pas approprié pour permettre cela. Plus un CHSCT est proche du terrain, plus il est potentiellement efficace. Il faudrait un CHSCT par collège ou par lycée et au moins un CHSCT par circonscription dans le premier degré.

■ Il y a également peu de médecins de prévention dans l'Éducation nationale...

**Alain :** Effectivement, ce n'est déjà absolument pas satisfaisant dans le privé et chez vous, c'est encore pire ! L'état actuel de la médecine du travail en France est catastrophique, on organise la pénurie de médecins. La CGT propose une réforme de la médecine de prévention en l'intégrant dans la Sécurité Sociale, ce qui permettrait notamment de protéger les médecins des pressions patronales et d'augmenter les effectifs.

■ Concrètement, cette absence de médecins porte-t-elle préjudice aux personnels ?

**Alain :** Bien sûr, ils et elles ne bénéficient pas de la surveillance médicale à laquelle ils-elles ont droit et sont donc privé-es d'une prévention essentielle. Vous avez raison de porter ces questions à la CGT Éduc'action. Les enjeux sont importants et cela vous permet de vous singulariser des autres syndicats de votre secteur qui ne bénéficient pas du savoir-faire partagé dans notre confédération : dans le privé, la CGT siège dans les CHSCT depuis plus de 30 ans...

*Propos recueillis le 3 mai 2016*

### ► S'appuyer sur le droit

La loi impose à tous les employeurs, publics comme privés, un haut niveau de protection de leurs salarié-es : **il ne devrait y avoir aucune atteinte à la santé psychique ou physique consécutive à l'exercice de son métier.**

Textes de référence :

- articles L4121-1 et 2 du Code du travail (dans une partie qui s'applique au privé et au public)
- **décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.**

## ■ Agir sans attendre...

### Premières démarches de prévention sur nos lieux de travail

*Nous l'avons vu tout au long de ce dossier, notre employeur ne respecte pas ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Sans attendre qu'un incident ne survienne, quelles démarches entreprendre ? Voici quelques pistes...<sup>1</sup>*

#### → Sortir de la stigmatisation individuelle

- **Ne pas personnaliser** : isoler les personnels, renvoyer exclusivement à la responsabilité individuelle est une technique de l'employeur pour se dédouaner de ses responsabilités. **Face à un incident, il faut toujours interroger les conditions de travail.** De même, on ne cherche pas à avoir la peau d'un-e supérieur-e hiérarchique ou d'un-e collègue ; on revendique le **rétablissement de conditions de travail saines.**
- **Se défaire du concept de l'individu "indéfendable"** : la défense est un droit démocratique essentiel, ne serait-ce que pour s'assurer d'une sanction proportionnée.
- **Partir de la situation d'un individu pour aller vers le collectif** : si un-e est touché-e, les autres peuvent l'être aussi.

#### → Écrire !

- **Passer systématiquement par l'écrit**, aussi bien pour les demandes que pour les réponses attendues ou les ordres donnés. L'oral n'engage la responsabilité de personne. Si la situation se dégrade, il est alors possible de s'appuyer sur des écrits.
- **Établir des faits** (date, lieu, heure, personnes présentes, exposé du fait) au lieu d'énoncer des opinions, des impressions facilement érudées par la hiérarchie. Pour cela, il est souvent nécessaire de collecter des témoignages (utiliser le canevas "attestation d'un témoin" du ministère de la Justice).
- **Être précis dans la description d'une situation** : ne pas écrire qu'il fait froid, mais indiquer la température, quantifier le temps consacré à répondre à une tâche périphérique pour en dénoncer le poids, chronométrer le temps de trajet d'un lieu de travail à un autre, etc.
- **Saisir le CHSCT départemental** à chaque fois qu'une situation est de nature à dégrader la santé d'au moins une personne. Les coordonnées de ses membres doivent être affichées ou communiquées à tous les personnels. À défaut, on les trouve sur le site du rectorat. Faites une copie de votre saisine à destination de tous les syndicats qui y siègent.
- **Déclarer les accidents du travail.**

#### → Contrôler les obligations de l'employeur

- **Le Registre Santé et Sécurité au travail (SST)**<sup>1</sup> et le registre de danger grave et imminent : sont-ils connus de l'ensemble des personnels ? Sont-ils accessibles à toute heure ? Sont-ils utilisés ?
- **Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP, parfois DUER ou DU)**<sup>1</sup> : est-il accessible à tous les personnels ? A-t-il été actualisé au minimum une fois par an ? Les signalements inscrits dans les registres sont-ils reportés sur le DUERP ?
- **Le plan annuel de prévention des risques**<sup>1</sup> : existe-t-il à l'échelle de l'établissement ? Est-il connu de l'ensemble des personnels ? Propose-t-il des réponses pertinentes aux risques identifiés dans le DUERP ?
- **L'assistant-e de prévention**<sup>1</sup> : Est-il-elle connu-e de l'ensemble des personnels ? Dispose-t-il-elle, pour remplir ses missions, d'une décharge suffisante (définie dans une lettre de cadrage), d'un bureau, d'une permanence ?
- **La médecine de prévention** : prenez rendez-vous pour faire le point sur l'impact du travail sur sa santé : il suffit d'appeler le rectorat pour obtenir un rendez-vous. Il est vivement conseillé de prendre contact avec son syndicat pour préparer cette visite.

<sup>1</sup> Ces parties feront l'objet d'une publication prochaine dans *Perspectives*

### Pour outiller les militant-es : demandez la formation !

Nous avons conscience que ce dossier soulève parfois plus de questions qu'il n'apporte de réponses pour une reconquête de conditions de travail saines.

C'est pourquoi le collectif "Conditions de travail" met à disposition deux camarades afin d'**animer une formation, pour votre syndicat ou votre union académique.**

Ce stage se déroule sur deux jours consécutifs :

- le premier jour est consacré "au pourquoi agir ?". Sont définies **la place du travail dans nos vies**, dans quelle mesure elle peut dégrader notre santé et **les obligations de l'employeur**, très élevées en matière de santé et de sécurité au

travail. Un outil, **le diagnostic syndical**, est détaillé afin de faciliter l'analyse des situations de travail à problèmes ;

- le deuxième jour bascule dans le "comment agir ?". **Les stagiaires travaillent en groupes sur des situations concrètes** : harcèlement présumé, chauffage déficient, collègue en situation de détresse, etc. Les reprises sont complétées de *focus* sur la médecine de prévention, la procédure d'alerte, le droit de retrait, le registre hygiène et sécurité, le CHSCT, etc. Le stage se clôt sur des conseils de méthodologie et sur des leviers concrets à actionner dès le retour sur le lieu de travail.

Compte tenu des délais d'inscription à un stage syndical et du temps nécessaire pour en faire la promotion, il faut prévoir au minimum quatre mois de délai.

→ Pour plus de renseignements, contactez le collectif "Conditions de travail" à : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)







**Entretien avec Jocelyne Chabert**  
**Conseillère confédérale en charge de la formation**  
*"Le travail au cœur de notre démarche revendicative"*

■ **Pourquoi est-il essentiel de s'interroger sur la notion de travail ?**

**Jocelyne :** Il faut sortir de la fatalité de la pénibilité sans quoi, on reste dans l'accompagnement de la douleur des salarié-es. Avant de parler emploi, il faut parler du travail, de son sens et de son essence. Ce n'est pas tant "comment je fais mon travail ?" que "quel travail je fais ?" qui doit nous interroger. Le cœur de notre revendication à la CGT, c'est la possibilité de faire un travail de qualité.

■ **Dans cette optique, la formation syndicale est très importante...**

**Jocelyne :** Tout à fait. En stage, les camarades ont le temps de renouveler leurs pratiques, de découvrir de nouvelles manières d'agir, plus proches du terrain. Elles ont également l'occasion de mieux connaître différents leviers souvent sous-utilisés : la médecine du travail, les jurisprudences récentes, le rôle du CHSCT,...

■ **Tu connais bien les formateurs-trices du stage "Conditions de travail"...**

**Jocelyne :** Oui, ils et elles ont tou-tes les deux été stagiaires à la formation confédérale et sont en train de former d'autres camarades de la CGT Educ'action. C'est l'un des objectifs de la formation syndicale : partager les connaissances, essayer pour le plus grand nombre !

*Propos recueillis le 9 mai 2016*

► **Objectifs de la formation "Conditions de travail"**

- Interroger le travail et son lien avec la santé.
- Donner des raisons d'agir, des appuis juridiques, des modalités d'action pour tous les métiers de l'Éducation nationale.
- Former des formateurs-trices en travail santé afin de permettre aux syndicats et aux unions académiques de disposer de ressources propres.
- Syndiquer : le stage, ouvert à tou-tes, permet de proposer la syndicalisation à des collègues qui peuvent juger, concrètement, de l'intérêt de rejoindre un collectif.

## Le ou la chef d'établissement est avant tout un être humain

*La qualité de l'environnement de travail ou des relations sociales et hiérarchiques, l'autonomie ou la liberté qui lui est laissée pour mener à bien ses objectifs ou sa politique d'établissement, la reconnaissance du travail fourni, sont autant d'éléments qui feraient que, dans un monde idéal, le travail serait un plaisir, pour toutes et tous.*

Mais le ou la chef d'établissement est soumis-e à une pression multiforme, à des objectifs de résultats et des moyens parfois contradictoires. Il-elle est un rouage qui fait le lien entre les personnels, les familles et l'institution, et fait donc "tampon" ou "éponge" des violences internes ou externes qu'il-elle doit gérer. Il-elle doit répondre à de multiples requêtes émanant des académies ou des inspections départementales mais aussi des personnels ou de leurs représentant-es.

De surcroît, sa charge de travail ne va pas s'amenuisant, devient beaucoup plus administrative, ce qui est moins valorisant que l'accompagnement pédagogique des projets et des personnels, le parcours avenir et l'orientation des élèves, la mise en place de partenariats... Encore ne parle-t-on pas du blocage du mouvement et des déceptions liées à un maintien "forcé" dans un poste qui épuisent moralement. Conséquence logique, 3/4 des personnels de direction indiquent que leurs conditions

d'exercice se sont dégradées ; 2/3 sont insatisfait-es de leur charge de travail et estiment qu'on leur demande d'en faire toujours plus. 8/10 sont plus stressé-es et confient dans les mêmes proportions que *"le stress du personnel a connu une augmentation ces dernières années"*<sup>1</sup>. Stress, *burnout*, troubles somatiques font aussi partie aujourd'hui du quotidien et nuisent à la santé plus encore qu'au service.

Le ou la chef d'établissement est aussi responsable du bien-être des élèves et des personnels. Il-elle est, à ce titre, souvent dénoncé-e comme source unique des maux. Il ne faut en effet pas ignorer que l'autorité, le "pouvoir" d'un homme, d'une femme ou d'une direction, peut induire des comportements ou un management à l'origine de mal-être.

Mais le ou la chef d'établissement CGT n'est-il pas aussi rare qu'il ou elle est précieux-se ? Ne partage-t-il-elle pas les valeurs de son syndicat ? Ne cherche-t-il-elle pas le bien de toute ou

au moins de la majorité ? Le caractère interprofessionnel de la CGT ne l'amène-t-il pas à mieux écouter ses personnels et à œuvrer dans le sens de meilleures conditions de travail, de limiter les effets négatifs des réformes que dénonce le syndicat ? Qui pourrait croire le contraire ?

<sup>1</sup> Enquête de 2010 accessible à : [http://cache.media.education.gouv.fr/file/201/23/2/DEPP-Dossier-2013-201-chefs-etablissement-CPE-2010\\_242232.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/201/23/2/DEPP-Dossier-2013-201-chefs-etablissement-CPE-2010_242232.pdf)

► *Il ne faut pas oublier les collègues Inspecteurs-trices (IPR, IEN premier degré, IEN-ET), moins nombreux-ses encore dans notre syndicat et pour lesquels les rôles et les missions se sont complexifiés, les tirillant entre une autorité tutélaire plus prégnante et un terrain toujours trop distant. Plus proches du cénacle politico-administratif, il est encore plus difficile de se battre pour ses valeurs, ou conserver des conditions de travail qui garantissent son moral ou sa santé.*

## Une mobilisation qui se renforce et qui s'installe !

*Depuis début mars 2016, les salarié-es sont entré-es en lutte contre la loi "Travail" portée par Hollande, Valls et El Khomri. Pour nombre d'entre eux-elles, le combat a commencé le 9 mars sous l'impulsion de la jeunesse. Sur le bassin de l'Union Locale Chalonnaise, nous avons été de toutes les dates, mais il est vrai que notre congrès de décembre 2015 appelait déjà à la mobilisation contre cette loi "Travail" !*

Il y a quelques semaines, l'utilisation du 49.3 a provoqué la colère des travailleur-ses qui ont conduit aux durcissements des actions. Sur le périmètre de l'Union Locale, voire au-delà, la volonté de bloquer l'économie chalonnaise par le blocage des productions dans les entreprises, est apparu comme la seule solution. Cela peut prendre plusieurs formes : une grève reconductible totale, comme l'ont fait les salarié-es de la Socla pendant plus d'une semaine, ou des débrayages reconductibles comme à Verallia depuis le 14 avril. Dans les six entreprises du groupe Verrier, les salarié-es cessent le travail une heure par poste, ce qui a pour conséquence de rendre invendable la production restant plus de 4 h sur la chaîne.

Quoi qu'il en soit, quelque mode de lutte que les salarié-es choisissent, ils-elles leur en coûtent des heures de grève. Une caisse de solidarité a très vite été ouverte pour les soutenir. Cette solidarité peut servir à poursuivre les luttes, mais rappelons-nous que nous nous mobilisons pour notre avenir et que cela ne se fera pas sans quelques sacrifices.

Au-delà de cette solidarité financière, c'est aussi une solidarité interprofessionnelle que nous nous efforçons de faire vivre au quotidien. Les piquets de grève et les blocages passent d'une usine à l'autre et chaque salarié-e disponible apporte son soutien dans l'action.

Chalon-sur-Saône...



...Sur les voies, le 28 avril



...Au péage, le 19 mai

En parallèle, les salarié-es dans l'unité syndicale et l'unité d'action lors des journées d'appel national auront réussi une occupation des voies SNCF et une action de péage gratuit sur une sortie Chalonnaise. Une mise en application du slogan : **ON NE LÂCHE RIEN !**

Claude Cadot, SDEN 71

Secrétaire général de l'Union Locale Chalon-sur-Saône

## Projet de loi El Khomri : la médecine du travail n'est pas épargnée !

*Les dispositions prévues dans l'article 44 du projet de loi, intitulé "Moderniser la médecine du travail", vont profondément changer son rôle en amoindrissant notamment son caractère de prévention pour la faire muter vers un rôle de délivrance d'un permis d'embaucher ou de licencier.*

Ainsi, la périodicité des visites médicales est supprimée, le suivi individuel de chaque salarié-e se transforme en une visite d'information et de prévention et la visite médicale d'embauche sera réservée seulement à des salarié-es affecté-es sur des postes présentant des risques particuliers.

*Art. L. 4624-2 - "Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude permettant de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Cet examen médical d'aptitude est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin".*

Aujourd'hui, l'employeur-e qui veut contester un avis d'inaptitude émis par le-la médecin du travail, est en obligation de saisir l'Inspection du travail. Celle-ci provoque une expertise médicale effectuée par le-la médecin inspecteur-trice régional-e du travail. Le projet de loi transfère cette contestation directement aux prud'hommes qui feront appel à un-e expert-e n'ayant pas forcément une connaissance de la santé au travail.

**L'État ne sera plus "le garant du droit à la protection de la santé et du droit à travailler" et les employeur-es auront toute latitude pour contester l'avis du ou de la médecin du travail !**

Nadine Castellani

## La non-mixité : recul ou réactivation du combat féministe ?

*Le débat sur les réunions féministes non-mixtes a animé nos discussions lors de la création de La Collective (collectif féministe non-mixte de la CGT Educ'action) et de notre dernier congrès national qui actait cette création. Volonté de cultiver l'entre-soi contraire à notre activité syndicale interprofessionnelle ou nécessaire réappropriation par les femmes d'un combat qu'elles doivent réinvestir et mener ? Tels étaient les termes du débat qui fut... passionné !*

Ces questions apparaissent aujourd'hui dans et hors du champ syndical, elles ont même fait l'objet de quelques débats contradictoires relayés par la presse pour le collectif féministe des Nuits debout de Paris. Le retour de ce débat, plusieurs décennies après la création des premiers collectifs militants féministes a de quoi nous interroger. Les arguments donnés par les militantes sont de natures différentes mais ils tendent à valider le constat fait dans la CGT Educ'action, s'il y a eu des avancées pour les droits des femmes depuis les années 70 celles-ci ne garantissent pas encore l'égalité des droits et n'ont pas mis fin aux violences faites aux femmes. Il apparaît donc que de nombreuses femmes ressentent le même besoin de se réapproprier collectivement ce champ militant.

Il peut être réinvesti de différentes manières, les journées intersyndicales femmes du mois de mars en sont une forme, la journée d'étude sur l'égalité salariale de la CGT Educ'action ou la journée interfédérale sur les violences faites aux femmes du mois de février, également. Ces manifestations sont mixtes, bien qu'on y rencontre une forte majorité de femmes, elles permettent de donner des indicateurs précis des discriminations, de diffuser les analyses, de mettre en commun des revendications. Les

réunions de travail en collectif non-mixte ont une autre fonction, elles permettent de libérer la parole, c'est l'expérience commune des femmes qui y ont participé. En effet, refuser d'emblée la non-mixité c'est oublier que l'on vit dans une société inégalitaire où l'accès à la parole publique, la violence physique et sexuelle, le droit à disposer de son corps ne sont pas vécus de la même façon selon que l'on est de sexe féminin ou masculin. Si tous les hommes, loin s'en faut, ne participent pas activement à la domination, physique, politique et sociale, elle détermine globalement nos comportements, parce qu'une fille apprend très tôt qu'inviter un homme chez elle est dangereux, que les transports à l'heure de pointe sont des lieux d'agression sexuelle, parce qu'elle subit plus que les hommes l'injonction à soigner son apparence... et ainsi de suite.

**La non-mixité n'est pas une fin en soi mais un moyen donné aux femmes de se retrouver, d'échanger, de mettre en commun leurs expériences pour pouvoir ensuite les faire partager à toutes et tous. Elle est surtout le signe qu'en matière d'égalité femmes-hommes, il y a encore besoin de lutter ensemble !**

Marie Buisson



### Portrait : Maya Surduts, cinquante ans de féminisme

*"Moi je considère qu'au cœur de l'émancipation des femmes, il y a le droit à disposer de son corps et l'autonomie financière " <sup>1</sup>*

Il faut parcourir la vie de Maya Surduts pour énumérer les grandes avancées du féminisme contemporain en France. D'abord impliquée politiquement, elle adhère à la cause féministe par son expérience personnelle. Elle a subi en 1957 un avortement par une faiseuse d'ange, puis trois autres avortements. Elle a été de toutes les luttes à partir de son engagement au MLAC (Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception) en 1972. Elle est dans la rue en 1975 pour faire pression sur l'Assemblée et faire voter la loi Veil ; elle redescend dans la rue pour le droit au remboursement de l'avortement. Elle lutte encore dans les années 80, elle fait partie du courant lutte de classes, avec le courant radical, pour créer la Maison des Femmes, et pour que la loi soit appliquée, et lorsque les com-

mandos anti-avortements sévissent, elle participe en 1990 à la création de la **CADAC ou Coordination des Associations pour le Droit à l'Avortement et à la Contraception** (un rassemblement d'associations, de syndicats, de partis politiques dont l'objectif commun est la défense du droit des femmes à disposer de leurs corps) et elles obtiennent en 1993 la loi Neiertz sur le délit d'entrave à l'IVG. En 1996, elle participe aussi à la fondation du **collectif pour les droits des femmes**, qui regroupe des associations féministes, des syndicats comme la CGT et Solidaires et des partis politiques de gauche et d'extrême gauche. Elle en a longtemps été la présidente. Elle ne cesse de lutter contre l'ordre moral et notamment le Front National.

Sa lutte féministe fait la part belle à la dimension professionnelle et sociale des femmes : "Parce qu'aussi longtemps que

le salaire, les tâches ménagères pénalisent les femmes, aussi longtemps qu'elles sont victimes de violences dans l'entreprise, on n'avancera pas. Tout cela fait un tout et fait que si on arrive à une avancée importante d'un côté, on peut espérer un changement dans le rapport de force". <sup>1</sup>

Maya Surduts était pour un féminisme politique, qui échappe à l'institutionnalisation, un féminisme pour lequel "la priorité c'est l'affrontement au pouvoir. [...] Un féminisme de luttes". <sup>1</sup>

**La Collective de la CGT Educ'action est fière de partager ces valeurs.**

Pauline Schnegg

(Née en 1937, Maya Surduts est décédée le 13 avril 2016 à Paris)

<sup>1</sup> Propos recueillis par Margaret Maruani, et Rachel Silvera, "Maya Surduts, un féminisme de luttes", Travail, genre et sociétés 2013/ (n° 29)

## 80 ans des congés payés : une initiative UCR CGT / LSR

*Le 20 juin 1936 paraissait le décret d'application instaurant en France la légalisation des congés payés.*

La victoire du Front populaire aux élections législatives du 3 mai 1936 provoqua un élan de revendications chez les travailleur-ses. Ils et elles lancèrent un mouvement de grève et d'occupation d'usines à travers toute la France (les "grèves joyeuses"), impliquant près de 2 millions de travailleur-ses. Ces grèves, paralysant tout le pays, entraînèrent l'ouverture de négociations avec le patronat sous la tutelle du nouveau gouvernement Blum.

Elles aboutirent tout d'abord aux Accords de Matignon (nuit du 7 au 8 juin), puis à la création des congés payés. Cette révolution culturelle accompagnait de nombreux acquis sociaux, en particulier la semaine de quarante heures.

Fixés à quinze jours à l'origine, les congés payés minimum obligatoires se sont allongés au XX<sup>e</sup> siècle par

l'action législative : de deux semaines en 1936, ils passent à trois en 1956, puis à quatre en 1969 et enfin à cinq semaines en 1982.



Croquis : Pierre Cornetoup

→ Une initiative commune de grande ampleur

Du 8 au 15 octobre 2016 - Ile de Ré

L'UCR CGT (Union Confédérale des Retraité-es) et LSR (Loisirs Solidarité des Retraité-es) ont décidé d'organiser ensemble la commémoration du 80<sup>ème</sup> anniversaire de la création des congés payés. La commémoration proprement dite se déroulera, à l'Ile de Ré, les 13 et 14 octobre, sur les installations du Village Océanique géré par Touristra, où nous souhaitons rassembler entre 800 et 1 000 personnes.

**Le 80<sup>ème</sup> anniversaire**

Les festivités du 80<sup>ème</sup> anniversaire commenceront le jeudi 13 octobre par le déjeuner, suivi de trois tables rondes sur les thèmes suivants :

- Du droit au repos au droit aux vacances.
- La solidarité, le tourisme social, les séjours solidaires.
- Historique des luttes de 1936 à nos jours.

**À l'heure où le Code du travail est attaqué de toute part, réussissons ensemble cette grande initiative.**

*François Thiery-Cherrier et Jacques Sanchez,  
Secrétaire G<sup>nl</sup> de l'UCR-CGT et Président de la Fédération LSR*

## Les accords de branche ont 80 ans

*La loi du 25 mars 1919 est la première loi qui donne un statut juridique à ce que l'on appelle alors le "contrat collectif de travail", contrat qui ne s'applique qu'aux signataires ou à leurs adhérent-es.*

Progressivement, la convention collective s'étoffe et devient le moyen de protéger les droits sociaux des salarié-es travaillant dans un même secteur d'activité par la négociation entre représentant-es syndicaux-ales de salarié-es et représentant-es d'employeur-es.

La victoire du Front Populaire et de Léon Blum aux élections législatives le 3 mai 1936, aboutit à la loi du **24 juin 1936** qui maintient le principe contractuel de la convention collective, la transforme en véritable "loi professionnelle" de portée plus contraignante. Elle introduit la procédure d'extension qui permet de rendre applicables à l'ensemble d'une profession les conventions conclues par les organisations syndicales les plus représentatives ; la convention doit com-

porter un certain nombre de clauses obligatoires relatives à l'essentiel des rapports de travail ; elle peut librement traiter de questions non prévues à titre obligatoire, si elles sont plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur. C'est l'origine du principe dit "de faveur".

C'est donc au niveau de la branche d'activité appelée "branche professionnelle" que se définissent les premiers accords sociaux. On parle d'"accord interprofessionnel" lorsque les représentant-es des syndicats de salarié-es et d'employeur-es signent un texte applicable à plusieurs branches professionnelles.

Un accord de branche porte sur les conditions de travail et d'emploi ainsi

que sur les garanties sociales accordées aux salarié-es. L'accord de branche permet de compléter la loi par le biais de règles adaptées spécifiquement à une branche professionnelle. En principe, un accord de branche ne s'impose qu'aux employeur-es adhérant à l'une des organisations patronales signataires du texte. Mais l'accord peut néanmoins faire l'objet d'une extension par arrêté ministériel : on parle alors d'accord de branche étendu.

**Le gouvernement actuel qui se réclame de Léon Blum s'apprête à défaire ce que Léon Blum avait signé. Refusons la loi El Khomri et une régression de 80 ans !**

*Michèle Schiavi*

## Pas plus d'une heure supplémentaire !

*L'administration ne peut imposer plus d'une heure supplémentaire à un-e enseignant-e (Conseil d'État).*

**Les dispositions impératives de la circulaire sur les missions et obligations réglementaires de service des enseignant-es du second degré selon lesquelles "lorsque l'application des pondérations donne lieu à l'attribution d'au plus 0,5 heure supplémentaire, l'enseignant-e pourra être tenu-e d'effectuer, en sus, une heure supplémentaire entière", "méconnaissent" la limite d'une heure fixée par le décret statutaire de ces enseignant-es et doivent donc être annulées. Telle est la décision prise par le Conseil d'État dans son arrêt n° 391265 du 23 mars 2016.**

Une circulaire ne peut pas imposer à un-e enseignant-e du second degré, bénéficiant de pondérations d'heures d'enseignement, une durée de travail supplémentaire excédant la limite d'une heure fixée par un décret statutaire, indique le Conseil d'État (4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> sous-sections réunies) dans un arrêt du 23 mars 2013 (n°391265).

### Les obligations de service et les pondérations

Une révision des fameux décrets de 1950 définissant les obligations de service des enseignant-es du second degré est intervenue par décret n°2014-940 du 20 août 2014. Celle-ci n'a pas modifié les "maxima de service" des intéressé-es (15 h pour les agrégé-es, 18 h pour les certifié-es, 17 ou 20 h pour les professeur-es d'EPS) et elle a affecté ces heures d'enseignement de pondérations, plus larges que précédemment, pour tenir compte de certaines situations : enseignement en éducation prioritaire (1,1), en cycle terminal des lycées (1,1 dans la limite d'une heure de réduction) et en STS (1,25). De ce fait, avec le montant des pondérations, le service d'un-e ensei-

gnant-e ne coïncide pas nécessairement avec son maximum, qui pourra éventuellement être dépassé : dans ce cas, il percevra une rémunération supplémentaire.

Le service supplémentaire obligatoire est limité à une heure. Le décret de 2014 a maintenu la situation antérieure : l'administration peut imposer un service supplémentaire obligatoire dans la limite d'une heure (article 4-III du décret du 20 août 2014). Or, pour régler la question des enseignant-es bénéficiaires de pondérations et qui seraient en léger dépassement de leur obligation de service, la circulaire d'application (circulaire n°2015-057 du 29 avril 2015 relative aux missions et obligations réglementaires de service des enseignant-es du second degré) dispose sur ce point : "Toutefois, lorsque l'application des pondérations pour le décompte des maxima hebdomadaires de service donne lieu à l'attribution d'au plus 0,5 heure supplémentaire, l'enseignant pourra être tenu d'effectuer, en sus,

*une heure supplémentaire entière".*

Ce sont ces dispositions qu'un requérant a déférées au Conseil d'État. Ce dernier constate d'une part que celles-ci, selon les errements habituels à l'Éducation nationale, sont "impératives" en ce qu'il s'agit d'instructions obligatoires et non de simples directives ; d'autre part qu'elles outrepassent celles du décret statutaire, citées plus haut, qui "ne permettent pas d'imposer une heure d'enseignement supplémentaire entière à un-e enseignant et qui accomplit déjà un service d'enseignement dont la durée, compte tenu notamment des pondérations, excède son maximum de service".

**En conséquence, le Conseil d'État annule ces dispositions.**

**S'il souhaite surmonter éventuellement cette annulation, le ministère devra modifier le décret statutaire, par la voie d'un décret en Conseil d'État.**

Jean-Pierre Devaux

### Participation aux jurys d'examens : une obligation de service

**La participation aux jurys d'examens fait partie intégrante des obligations de service des enseignant-es, conformément à la disposition inscrite dans l'article D911-31 du Code de l'Éducation.**

Cet article mentionne : "Est considérée comme charge normale d'emploi l'obligation, pour les personnels des établissements d'enseignement relevant du ministère de l'Éducation nationale, de participer aux jurys des examens et concours pour lesquels ils sont qualifiés par leurs titres ou emplois".

Cependant, les collègues concerné-es doivent être indemnisé-es conformément aux modalités de rémunérations inscrites dans l'arrêté du 13 avril 2012 fixant la rémunération des intervenant-es participant à titre d'activité accessoire à des activités liées au fonctionnement de jurys d'examens conduisant à la délivrance de diplômes ou certificats relevant du ou de la ministre chargé-e de l'Éducation nationale.

Toute soustraction à cette obligation de surveillance, participation à des oraux, correction de copies... peut faire l'objet d'un retrait de 1/30<sup>ème</sup> de sa rémunération mensuelle par absence constatée, voire, faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

#### Jurisprudence

*Les professeur-es sont tenu-es de participer aux jurys et au déroulement des examens sur convocation de l'autorité académique (T.A., MAMOUDZOU, 27 octobre 2006, n° 0502177) ou encore d'assurer de manière complète les interrogations orales du baccalauréat (T.A., MELUN, 22 décembre 2009, n° 0505937).*

## Modulation du temps de travail

### *En collège... la fausse bonne idée des cours de 45 ou 50 mn.*

Certains établissements, dans le public mais surtout dans le privé, ont mis en place depuis des années déjà une modulation du temps de travail des enseignant-es par le passage d'une séance de cours de 55 mn à 50, voire 45. Il s'agit clairement, sous couvert d'innovations pédagogiques, **de récupérer des moyens** : 18 séquences de 55 mn c'est 22 de 45 ! Et on a gagné 4 h de présence des enseignant-es !

On observe deux grands modèles d'utilisation de ce temps de travail "gagné" : l'utilisation à des fins "pédagogiques" (les heures sont rendues aux élèves sous forme de demi-groupes, accompagnement,...) ou l'utilisation à des tâches diverses (surveillance de récréation, aide aux devoirs,...). Ce dernier cas est parfaitement illégal, car les élèves sont spoliés d'une partie de leurs cours par matière et par semaine.

Pour le premier modèle, les choses sont plus compliquées : jusqu'en 2009, date de l'abrogation de la circulaire n°76-121 du 24 mars 1976, les règles concernant la durée des cours étaient explicites : 55 mn + 5 mn de déplacement (des élèves ou de l'enseignant-e). Le temps complet d'un-e enseignant-e en collège était donc clairement de 18 séquences de 1 h, temps d'interclasse compris.

Dorénavant, les textes, à commencer par la loi de refondation de 2013, incitent aux "expérimentations pédagogiques". Les chef-es d'établissement dans le privé sous contrat n'avaient pas attendu cette incitation pour mettre en place dans leurs établissements des cours de 50 ou 45 mn. Avec la réforme du collège et la "bénédiction" du ministère, cette pratique tend à augmenter.

**Le SNEIP CGT est opposé à toute forme d'annualisation qui, si elle peut parfois sembler "pratique", voire bénéfique pour les enseignant-es et les élèves, est en fait une remise en cause des rythmes de l'apprentissage et entraîne une dégradation des conditions de travail des enseignant-es.**

Sans parler du fait que pour certaines matières plus "pratiques" comme l'EPS, la physique, la SVT ou la techno, ces minutes sont précieuses, **qui peut croire une seule seconde que préparer un cours de 45 ou 50 minutes prend moins de temps que pour un cours de 55 ?** C'est bien mal connaître le métier.

Un argument avancé par les directions d'établissement, souvent approuvées par les familles est que ces 1,8 séances hebdomadaires supplémentaires ne demanderont pas de travail supplémentaire, car il ne s'agit "que" de



dédoublement et d'aide aux devoirs. Si un-e ou deux enseignant-es par classe peuvent effectivement bénéficier de dédoublement, ce n'est pas le cas pour la majorité d'entre eux-elles. L'aide aux devoirs ou l'accompagnement personnalisé demande une polyvalence disciplinaire, une formation spécifique, à tout le moins de la préparation et de la concertation ! **Il s'agit donc bien dans tous les cas d'heures supplémentaires déguisées imposées et surtout gratuites !**

Que les chef-fes d'établissement demandent des moyens supplémentaires, qu'ils et elles combattent la réforme du collège s'ils ou elles estiment qu'elle les pénalise, mais qu'ils et elles ne fassent pas retomber sur les enseignant-es et les élèves les conséquences désastreuses de cette modulation !

*Pascale Picol et Charlotte Matyja*



## Enseignant-e stagiaire dans le privé sous contrat : on en est où ?

La loi de refondation de l'École de 2013 a acté la mise en place des ESPE chargés de la formation des personnels d'éducation et des enseignant-es. Pour les enseignant-es ayant la possibilité de passer le concours en interne, seule la licence est demandée mais l'année de stage se fait à temps complet devant élèves.

En ce qui concerne spécifiquement l'enseignement privé sous contrat, les futur-es enseignant-es sont formé-es pour la majeure partie d'entre eux-elles dans les ISFEC<sup>1</sup>, qui ont passé convention avec les facs publiques pour assurer les masters MEEF<sup>2</sup>, la préparation aux concours et la validation de l'année de stage.

**Pour le SNEIP CGT, des étudiant-es se destinant au même métier d'enseignant-e, dans le public ou dans le privé, doivent s'y préparer dans les mêmes lieux, les ESPE et les ISFEC ne devraient pas exister.**

Notre victoire au Conseil d'État permettant à tou-tes les stagiaires en M2 de se former dans le public, est à ce titre une étape importante (voir sur notre site).

Pour illustrer concrètement les difficultés que rencontrent les personnels depuis la mise en place de cette réforme, nous avons décidé de donner la parole à une stagiaire en mathématiques de l'académie de Montpellier, Caroline<sup>3</sup> ...

<sup>1</sup> Institut Supérieur de Formation de l'Enseignement Catholique

<sup>2</sup> Master Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation

<sup>3</sup> Le prénom a été modifié

**CM : Quel est ton parcours professionnel ?**

**Caroline :** J'ai été surveillante puis contractuelle dans le public de 2001 à 2005 dans l'académie de Versailles. J'ai ensuite passé 3 ans à l'étranger. Depuis 2009, je suis MA dans le privé sous contrat et j'ai obtenu le concours interne de mathématiques (CAER-PC ndlr) à la session 2015. Je suis en année de stage.

**CM : Pourquoi avoir choisi le privé ?**

**Caroline :** Parce que c'étaient les seuls à me proposer des remplacements de longue durée à cette époque (2009 ndlr) et que j'avais besoin de subvenir à mes besoins de manière stable.

**CM : Que peux-tu dire de ta formation à l'ISFEC ?**

**Caroline :** Franchement c'est nul et presque complètement inutile : on n'a pas réellement de formation, on nous passe des power point et on écoute. Même si on n'est que douze élèves stagiaires (externe et interne) et qu'on est censé-es fonctionner en groupe, il n'y a aucune mutualisation. On ne se voit pas assez, on a un espace sur un serveur pour partager nos cours et expériences mais en fait, il ne marche pas. Et en plus, on n'est pas regroupé-es par niveaux de cours donc ça ne sert à rien. On a eu huit vendredis à tout casser depuis le début de l'année alors qu'on est censé-es être suivi-es pour le mémoire de vingt pages à rendre,...

**CM : Et sur ce mémoire justement ?**

**Caroline :** Alors là, c'est n'importe quoi. À la fois, ça prend vraiment du temps parce que même si ce n'est "que" vingt pages, on n'a, en fait, que de décembre à mars pour le faire et que, pour rappel, on a les cours, les conseils de classe, les rendez-vous de parents... C'est compliqué de comprendre à qui envoyer quoi car chaque partie (dossier type RAEP, une séquence complète, une partie sur

relations avec les parents et relations avec les élèves...) est à envoyer à une personne différente de l'ISFEC. Mais en même temps, on a l'impression d'avoir travaillé pour rien parce qu'on est censé être évalué par un oral qui n'a pas eu lieu. Et en fait, tu attends mai pour qu'on te dise juste "ok c'est valide". Tu ne sais pas ce qui pouvait être amélioré, ce qui était bon ou pas...

**CM : Comment s'organise ta semaine ?**

**Caroline :** Ayant obtenu le concours interne, je suis à temps complet au collège. C'est extrêmement lourd car, cette année, j'ai les quatre niveaux de collège, 20 h de cours par semaine et je suis professeure principale de 4<sup>e</sup>. Je n'ai que le vendredi de libre comme journée mais en fait, c'est parce que c'est le jour de la formation à l'ISFEC.

**CM : Pourquoi as-tu accepté toutes ces contraintes de poste au collège ?**

**Caroline :** Je n'avais pas vraiment le choix : on te dit pendant l'été que tu es affectée à tel collège pour ton année de stage. En plus, lors de la discussion avec la chef d'établissement, elle m'avait assuré qu'elle amènerait au mieux mon emploi du temps. Quand je suis arrivée à la pré-rentrée, j'ai découvert les quatre niveaux et le principalat !

**CM : Que peux-tu nous dire de tes conditions de travail au collège ?**

**Caroline :** Franchement, heureusement que l'ambiance est bonne et que j'ai une collègue plus expérimentée qui m'aide pour les cours parce que sinon, j'aurais craqué ! Les élèves ne sont pas faciles et en 4<sup>e</sup> dans mon collège il faut non seulement gérer le stage en entreprise mais aussi toute la préorientation. Je suis tout le temps *speed* à devoir faire des choses au dernier moment ! Je ne devrais pas avoir la charge toute seule de mes classes !

Entretien réalisé par  
Charlotte Matyja



## Des troubles de l'institution à la diagnosticalisation à outrance des élèves

**Autrefois, à l'école on était turbulent**, dissipé, agité voire insupportable mais désormais on va présenter un trouble : un TDAH <sup>1</sup> par exemple. C'est à dire que l'on va passer de la qualification de ce qu'en tant qu'adulte on peut ressentir du comportement d'un enfant à une dénomination diagnostique. Cela n'est pas neutre. Dans ce propos, il ne s'agit pas de dire que tout ce qui était avant était mieux ; mais de mettre en évidence les conséquences potentielles d'une telle évolution tant du point de vue de l'enfant que d'un point de vue politique et économique.

**Entre variation de la normale et manifestations symptomatiques, la marge est floue.** De ce fait il peut évidemment être difficile de discerner ce qui relève d'un ajustement sur le plan éducatif et pédagogique et ce qui concerne une démarche de soin. À ce sujet, la réduction drastique des réseaux d'aide a une conséquence perceptible dans la mesure où ce travail d'évaluation préalable ne peut plus être fait.

### → L'impératif d'immédiateté

Cette évolution n'est pas sans rapport avec un changement sociétal qui va vers toujours plus d'immédiateté et dans l'idée que toute question doit trouver aussitôt sa réponse ; que l'on ne peut pas se donner le temps de tenter de penser une problématique sous jacente à une manifestation, tenter de comprendre comment elle peut s'intégrer dans une économie psychique. Cet impératif d'immédiateté peut entraîner l'institution scolaire à considérer comme des prérequis, des aspects qui sont en fait des variations de rythme dans l'évolution d'un

enfant et parallèlement passer à côté d'une véritable analyse diagnostique d'une pathologie. Ce raccourci amène tout naturellement à la notion de trouble, notion qui n'est bien souvent qu'un fourre-tout descriptif sans cohérence scientifique.

Il y a quelques temps encore, temps qui ne sont pas si lointains, on considérait des symptômes comme l'expression d'une souffrance psychique, maintenant le symptôme est considéré par rapport à l'environnement ; la souffrance de l'enfant devient secondaire, ce qui importe c'est ce que les "troubles" de l'enfant peuvent avoir comme répercussions sur l'environnement familial et scolaire ; nous avons vu se développer la notion du handicap, notion qui permet de s'occuper des conséquences et non pas des origines. Cette notion de handicap devient de plus en plus extensive en particulier dans le domaine des difficultés psychiques et cognitives ; cette polarisation amène à privilégier une réponse immédiate sur une démarche qui tente de comprendre le sens que le symptôme peut prendre dans l'organisation psychique de l'enfant et dans ses rapports avec son environnement.

**→ Notre société attend des réponses immédiates mais elle crée également cette demande, il y a une vision consumériste des pathologies et du soin.**

### Il faut des réponses tout de suite

On ne peut pas "perdre" de temps à analyser les difficultés sous-jacentes au symptôme. On ne considère plus qu'il y a un travail à faire avec l'enfant, on induit que c'est l'enfant qui doit s'adapter à ce que la société estime être

un comportement "conforme". Il y a une demande de plus en plus pressante, demande sociale, demande qui émane de l'école, des parents... pour faire cesser les symptômes. Cette demande de sédation des symptômes entraîne une modification des comportements thérapeutiques : le comportementalisme et le médicament. Les parents qui ont des enfants en difficulté souhaitent que leur enfant soit pris en charge par des structures "normales", on les comprend, dans certains cas cela peut-être possible, dans d'autres non ; mais casser le thermomètre ne supprime pas la fièvre. La question n'est pas d'entrer dans une optique du faire semblant qui vient se mettre au service d'une industrie pharmaceutique et d'une politique dont le souci premier est la dimension comptable de la santé et de l'éducation. Ce n'est pas avec des AVS <sup>2</sup>, peu formés, sous payés avec un statut précaire, que l'on peut répondre au handicap des enfants en milieu scolaire.

Nous sommes dans une société où l'économique surpasse de loin la réflexion et l'analyse, une société où l'on fait semblant de répondre aux problématiques des enfants en situation de "handicap", où les réponses sont démagogiques par rapport à la souffrance des familles mais qui, à aucun moment, ne prend le temps de considérer le problème dans toute sa complexité.

**Effectivement on navigue en eaux troubles.**

*Dominique Chaudoye*

<sup>1</sup> Trouble de Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité

<sup>2</sup> Auxiliaire de Vie Scolaire



# R e n c o n t r e . . .

## Joël Galiay

PLP Hôtellerie et techniques culinaires

Retraité

SDEN 13

### ■ Joël, peux-tu nous parler de tes parcours professionnel et militant ?

J'ai démarré ma vie militante très jeune puisque j'étais chez les pionniers de France à Toulouse, où j'ai eu accès à des activités culturelles.

À Pau, j'ai eu la chance, car pour moi c'était une chance, de rencontrer des militant-es qui avaient fait la guerre d'Espagne, la Résistance française. J'étais impressionné par ces camarades immigré-es qui parlaient à peine français mais qui souhaitaient plus que tout faire partager leur expérience.

À 15 ans, j'ai adhéré aux jeunesses communistes au moment où elles s'étaient engagées en faveur de la libération d'Angela Davis.

C'est au même âge que j'ai commencé à travailler ; j'étais alors apprenti. Ma première paye était de 6 francs 66 centimes (soit environ 1 euro aujourd'hui). C'est aussi à cette occasion que j'ai été confronté pour la première fois à la notion de "conscience de classe" face à un patron qui, à la suite d'une altercation avec le chef de cuisine, m'avait mis à pied trois jours.

Après avoir travaillé dans de grands restaurants, je suis parti à Lyon. J'étais sans boulot et c'est un professeur de cuisine, militant au parti communiste, qui m'a proposé de devenir maître auxiliaire en 1977. J'ai adhéré tout de suite à la CGT et j'ai passé le concours de PLP en 1981.

Mon premier mandat syndical était : élu au conseil d'administration à l'école normale de Toulouse en 1982/83, au moment de la consultation Savary sur l'Éducation.

■ **Justement, tu as souvent porté la nécessité d'avoir une activité syndicale spécifique en direction des IUFM et**

### aujourd'hui des ESPE, pourquoi ce choix politique ?

J'ai commencé à m'investir sur ce champ quand Pierre Coquan (ancien secrétaire du syndicat puis de l'UD 69) m'a proposé de m'occuper des IUFM au moment de leur création. C'était un choix stratégique, notamment vis-à-vis de la jeunesse, en leur envoyant le message suivant : "c'est vous qui allez faire le syndicat".

J'ai toujours pensé que la jeunesse devait prendre des responsabilités au sein de notre organisation, encore faut-il leur en donner la possibilité et pour cela aller à leur rencontre.

### ■ Ton investissement dans les structures interprofessionnelles de la CGT a aussi fait partie de ta vie militante. Une évidence pour toi ?

J'ai très vite compris l'importance des structures locales de la CGT et les syndicats doivent y apporter quelque chose.

Quand j'étais à Vénissieux, j'ai commencé à aller à l'Union Locale pendant les conflits, puis je me suis rendu compte que cela correspondait à une structuration permettant d'avoir un syndicalisme de classe, et dans laquelle les camarades pouvaient développer une réflexion de classe.

Depuis plusieurs années, je suis membre du Bureau de l'Union Locale d'Aix-en-Provence, mais aussi membre du Bureau du SDEN 13. Le syndicat est la base de notre syndicalisme, et l'UL donne aux camarades une force politique face au patron.

On doit tenir les deux bouts : à la fois porter les revendications professionnelles mais aussi avoir une vision plus large et moins "corporatiste" pour mener la bataille des idées.

Par exemple, quand je vais à l'ESPE, je distribue les tracts de la CGT Éduc'action



mais aussi ceux de la CGT. Je ne m'adresse pas qu'aux enseignant-es mais à tou-ttes les travailleur-ses.

J'ai connu le SNETP où nous étions entre professeur-es de l'enseignement technique et notre champ de syndicalisation s'est agrandi avec les autres enseignant-es puis les autres personnels. **Nous sommes passés d'un syndicat national très catégoriel à un syndicat départemental plus inter catégoriel.** Chaque fois que l'on s'est ouvert, notre conscience de classe est devenue encore plus forte. Je pense qu'il faut continuer à réfléchir sur notre outil syndical de base, le syndicat, pour élever notre réflexion et notre action.

### ■ Aujourd'hui que retiens-tu de toutes tes années de militantisme ?

Les rapports humains et le débat ont été pour moi sources d'enrichissement permanent. Comme bien d'autres camarades, j'ai toujours essayé de mener le combat d'idées et de ne pas lâcher sur le fond.

### ■ Tu viens de prendre ta retraite, comment envisages-tu la suite de ton engagement ?

Pendant sept mois, avec d'autres camarades nous allons remplacer la camarade de l'Union Locale d'Aix-en-Provence qui part en formation professionnelle.

Puis je me rendrai au Canada, où je souhaite participer à un projet sur la Paix entre les peuples. Je dois voir quelle aide nous pouvons obtenir de la CSI (Confédération Syndicale Internationale), du Mouvement de la Paix et des Maires pour la Paix.

*Entretien réalisé par  
Nadine Castellani Labranche*

**La guerre se fait toujours contre les travailleur-ses, la paix est un enjeu de classe !**

## Retour sur le 51<sup>ème</sup> congrès confédéral



Ce congrès s'est tenu dans des conditions un peu particulières, tout d'abord parce qu'il arrivait au milieu d'une mobilisation en construction contre la loi "Travail", une des plus fortes de ces dernières années. Ensuite, la direction sortante n'avait pas été élue par le congrès précédent mais nommée par intérim par le CCN<sup>1</sup> de la CGT suite à la démission du Secrétaire général en exercice Thierry Le Paon. Ces circonstances ont animé nos débats et cela s'est senti dès la séance d'ouverture avec l'accueil mouvementé réservé d'une part à l'ancien Secrétaire général et d'autre part au représentant du parti socialiste au pouvoir et à l'offensive contre les salarié-es !

Des débats contradictoires ont eu lieu autour de l'analyse faite de la période et de la qualification de la politique des gouvernements Valls-Hollande, sur les moyens de lutte et les propositions de la CGT. Il y a des divergences sur la construction des luttes, sur les relations intersyndicales (syndicalisme rassemblé ou non, rapprochement avec la FSU), la syndicalisation des étudiant-es, la structuration de la CGT (place des comités régionaux)... autant de questions que l'on retrouve largement dans nos débats à la CGT Éduc'action. Au congrès confédéral ces débats n'ont pas vraiment abouti pour cause d'absence

de procédure de vote des amendements, à l'inverse de nos pratiques. S'il semble compliqué de voter des centaines d'amendements à main levée avec un millier de délégué-es, l'arbitrage unique de la commission d'amendement est loin d'être satisfaisante d'un point de vue démocratique, cela génère de la tension et de la frustration, surtout lorsque certaines questions (comme celle du syndicalisme rassemblé ou des comités régionaux) n'ont été tranchées qu'à une ou deux voix près par la commission...

Les échanges et témoignages de militant-es ont été très riches, à l'image de l'intervention de Rim Hidri pour la CGT Fralib, ou celle d'un militant américain du comité de lutte des Mac Do. Finalement, avec un gros suspense, Philippe Martinez a été élu très largement Secrétaire général. Il a conclu le congrès par un appel clair à la mobilisation contre la loi "Travail" et à sa construction avec les salarié-es.

Quatre militant-es de la CGT Éduc'action ont été élu-es à la CE confédérale : Sophie Binet (présentée par l'UGICT), Lionel Lerogeron (présenté par l'UD 50), Fabienne Cru et Catherine Perret (présentées par la FERC), Catherine intègre le bureau confédéral.

Marie Buisson

<sup>1</sup> Comité Confédéral National

### ► Quatre questions à Christine Pau<sup>1</sup>

■ **Quelles étaient tes attentes avant ce premier congrès ?**

**Christine :** Mes attentes étaient essentiellement liées à la découverte d'un Congrès confédéral : quel en est le déroulement, comment s'organisent les interventions, les amendements,...

Mais j'en attendais surtout des débats sur les orientations de la CGT et un bilan de la dernière mandature. J'avais envie d'entendre parler du syndicalisme hors du simple prisme de mon secteur professionnel.

■ **Un ou deux des meilleurs moments**

**Christine :** Le témoignage de la camarade de Fralib, les témoignages de criminalisation de l'action syndicale, l'Internationale entonnée par les 1 000 congressistes.

■ **Un ou deux des moments les plus compliqués**

**Christine :** Le refus de passer au vote certains amendements qui avaient pourtant été très discutés en commission. De ce point de vue, j'ai été un peu déçue par la qualité des interventions qui étaient davantage des témoignages (et pour certains fort intéressants) et assez peu des débats de fond.

Le fait d'entendre la Marseillaise dans un congrès de la CGT.

■ **Après le congrès, quelle utilisation des débats, appels, documents, vas-tu faire [ou as-tu fait] dans ton activité syndicale ?**

**Christine :** J'ai transmis l'appel du Congrès, j'en ai fait le compte-rendu aux camarades du SDEN qui m'avaient donné mandatement sur les votes.

<sup>1</sup> Déléguée du SDEN 53

### Communiqué de presse

#### La CGT Éduc'action rejoint la campagne BDS (Boycott, Désinvestissement et Sanctions)

Loin de chercher une solution juste et pacifique avec les Palestiniens, Israël, à travers ses gouvernements successifs, s'engage toujours plus dans la violence de l'occupation, de la colonisation, la violation des droits humains et du droit international.

Face à l'impunité de l'État Israélien, aux violations du droit et à l'inaction des grandes puissances internationales, à commencer par notre gouvernement, la CGT Éduc'action a décidé de rejoindre l'appel lancé en 2005 par 179 organisations de la société civile palestinienne pour une campagne de Boycott, de Désinvestissement et de Sanctions contre l'État d'Israël tant que celui-ci ne se conformera pas au droit international et aux différentes résolutions de l'ONU.

Parce que nous sommes résolument ancrés dans le camp de la Paix, parce que notre syndicalisme n'a pas de frontières, nous sommes résolus à agir dans le cadre de cette campagne BDS pour arriver à une paix juste et durable qui passe par :

- la fin de l'occupation et de la colonisation des terres Palestiniennes et le démantèlement du Mur,
- la reconnaissance des droits fondamentaux des citoyen-nes arabo-palestinien-nes d'Israël à une égalité absolue,
- le respect des droits des réfugié-es palestinien-nes à revenir dans leurs maisons comme le stipule la résolution 194 de l'ONU.

Montreuil, le 1<sup>er</sup> avril 2016



## Solidarité avec le peuple Palestinien

### Boycott et sanctions contre Israël !

L'État colonial israélien continue d'envahir, d'assassiner et d'occuper la Palestine. L'objectif planifié de cette politique de l'État sioniste est de briser la résistance de tout un peuple luttant pour son indépendance et sa liberté. C'est empêcher toute avancée dans la construction d'une paix juste.

En violation du droit international, les Palestiniens de Gaza en particulier, restent assiégés, au milieu de leurs maisons, hôpitaux, écoles,... en ruines, assiégés par les chars, les navires de guerre et les drones israéliens, sans aucune possibilité d'entrée et de sortie de ce territoire.

En refusant de prendre des sanctions contre Israël, État terroriste qui viole, depuis sa création en 1948, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le droit international, la 4<sup>ème</sup> Convention de Genève et toutes les Résolutions de l'ONU, c'est un permis de tuer permanent que les États-Unis, l'Europe et en particulier la France lui délivrent.

Le régime d'apartheid israélien c'est :

- le blocus illégal et criminel de Gaza,
- l'occupation militaire, la torture légalisée, les assassinats quotidiens,
- plus de 7 000 Palestiniens prisonniers politiques, dont des centaines d'enfants et des élus du peuple (députés, ministres),
- le mur illégal de l'apartheid (le 9 juillet 2004, la Cour Internationale de Justice, saisie par l'AG de l'ONU, déclare le "mur de séparation" illégal) la poursuite de la colonisation, le vol des terres, des ressources, de l'eau, du gaz off-shore..., l'interdiction de la pêche...,
- l'annexion illégale de Jérusalem-Est.

Malgré le soutien politique et économique de la France à l'état colonial israélien, malgré l'odieux chantage à l'antisémitisme par l'instrumentalisation de l'holocauste<sup>1</sup>, malgré la circulaire Alliot-Marie criminalisant les militant-e-s du

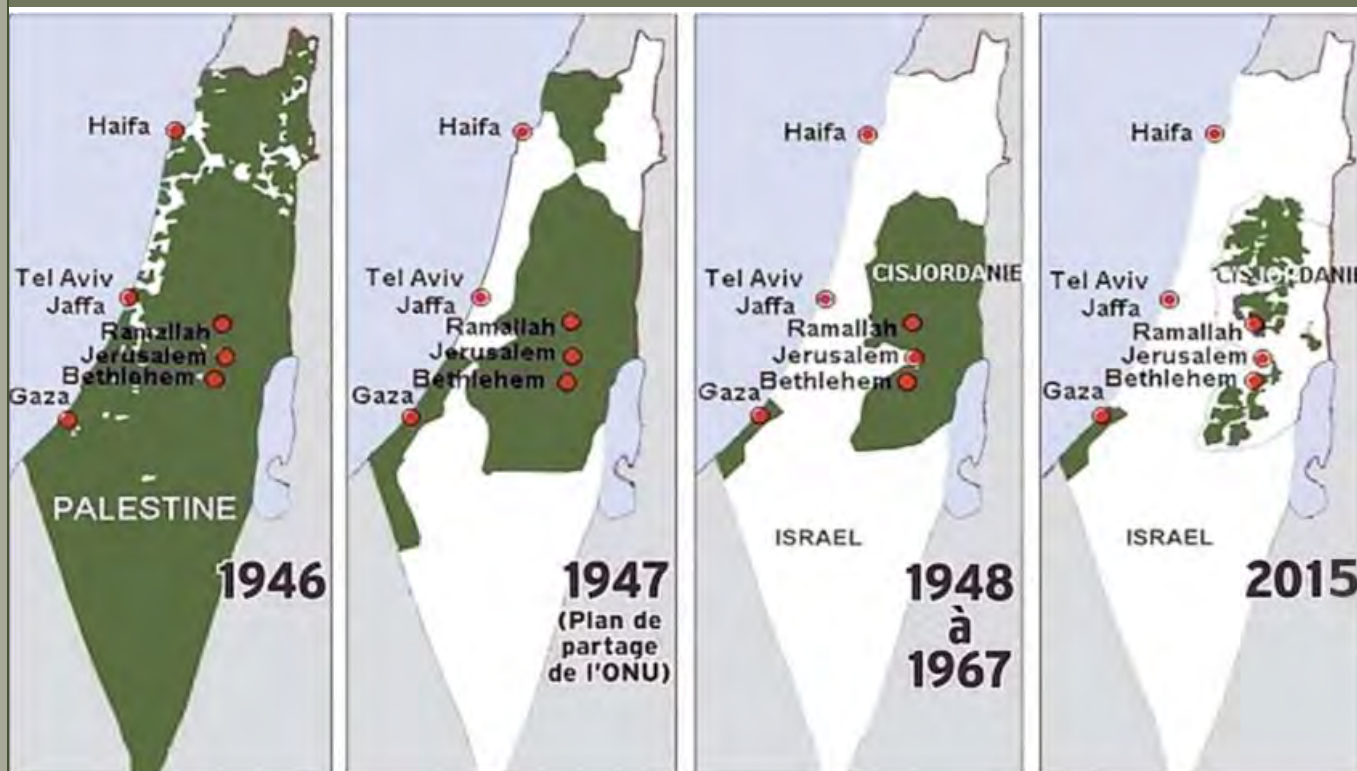
boycott, que le gouvernement refuse toujours d'abroger<sup>2</sup>, la solidarité avec le peuple palestinien se développe et le **Boycott Désinvestissement Sanctions (BDS)**<sup>3</sup> remporte de très nombreux succès ! Après des années de lutte, la multinationale française Veolia s'est désengagée d'Israël.

Comme nous le demandent les Palestiniens et les anticolonialistes israéliennes, nous devons amplifier la campagne BDS et exiger des sanctions immédiates (*cf communiqué de presse ci-contre*).

**Le combat des Palestiniens pour l'application de leurs droits nationaux est aussi notre combat. Ainsi que l'affirmait Mandela : "Notre liberté ne sera pas totale sans la liberté des Palestiniens" !**

Mireille Gabrelle

#### Évolution de la Palestine depuis 1946 - www.nord-palestine.org



<sup>1</sup> Norman Finkelstein, *L'industrie de l'holocauste* » Ed. La Fabrique ; <sup>2</sup> Pétition (en ligne et papier) à l'appel du Collectif CNPJDPDI dont est membre la CGT : <http://cnpjdpi.org/petitions/?petition=3> ou sur <http://www.france-palestine.org/Boycott-Desinvestissement,20332> ; <sup>3</sup> En réponse à l'impunité d'Israël, et à l'instar de la campagne de boycott contre l'apartheid en Afrique du Sud, la campagne internationale, citoyenne et pacifique BDS a été initiée en 2005 par 172 organisations palestiniennes : <http://bdsfrance.org/>



## Plus aucun-e élève à la rue ! Une école, un toit, des papiers !

La rencontre nationale du RESF des 19 et 20 mars 2016 a rassemblé 120 participant-es venus de vingt neuf départements. Le constat est sans appel : ni la circulaire Valls, très inégalement appliquée, ni la loi Cazeneuve ne mettent fin à l'inacceptable : familles démembrées avec enfants scolarisé-es, mineur-es isolé-e-s abandonné-es à la rue... D'où la campagne : Une école, un toit, des papiers !

De plus en plus nombreux, les mineur-es étranger-ères isolé-es peinent à obtenir la protection de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) gérée par les départements. Ces derniers multiplient le recours aux tests osseux et font appel aux juges pour nier la minorité, même si elle est établie par des documents.

En mars 2015, la Cour d'Appel remet en cause la minorité d'un jeune de 17 ans, qui présente pourtant un acte de naissance et une carte d'identité authentifiés par les services de police. Les juges invoquent entre autres "l'allure" du jeune homme. Celui-ci se pourvoit en cassation, avec l'appui de la Ligue des Droits de

l'Homme (LDH), du Groupe d'Information et de Soutien des Immigré-es (GISTI) et du Syndicat de la Magistrature (SM). Loin d'annuler un jugement "à la tête du client", la Cour de cassation approuve le 11 mai 2016 la mise en doute de documents jugés authentiques, au prétexte d'incohérences dans le récit du jeune homme. Qu'un jeune qui a traversé de multiples dangers dans un périple traumatisant, qui a vécu seul et souvent à la rue, fournisse des déclarations décousues et parfois incohérentes, qui s'en étonne ? Pour les associations, "en autorisant les juges du fond à récuser si facilement les documents d'état civil étrangers, les juges de la Cour de cassation valident un système inique de tri des mineurs étrangers isolés dont les départements ne veulent pas assumer la prise en charge, alors qu'elle leur revient de droit".<sup>1</sup>

À la majorité, même s'ils ont été pris en charge par l'ASE, la poursuite de la protection par un contrat jeune majeur-e ou l'accès au titre de séjour sont une nouvelle épreuve. Le Défenseur des Droits classe les mineur-es isolé-es devenu-es majeur-es parmi les "catégories d'étranger-ères particulièrement affecté-es par la précarité du droit au séjour" et énonce des recommandations<sup>2</sup> dont aucune n'a, bien-sûr, été retenue par la loi Cazeneuve. La chance de ces jeunes, c'est leur scolarisation et la solidarité de leurs camarades.

Ainsi **Oumou** et **Fanta**, élèves de seconde au lycée Léon Blum de Créteil (94), n'avaient plus de lieu où dormir depuis plusieurs semaines : minorité contestée. Enseignant-es, personnels, élèves et parents du lycée les hébergent à tour de rôle et se mobilisent devant la Préfecture de Créteil le 25 mai, avec d'autres lycées du département. Le jugement pour Fanta a été favorable, celui d'Oumou est attendu... mais elles ne passeront pas l'été à la rue.



25 mai, rassemblement devant la Préfecture de Créteil des lycées du Val-de-Marne (L. Blum, J. Brel et autres...)

**Ben Oumar** est arrivé en juin 2015 de Côte d'Ivoire, après un dangereux voyage, dont quatre jours en Méditerranée sur un zodiac avant d'être secouru. Pris en charge par l'ASE, il s'est inscrit pratiquement tout seul en CAP au lycée J. Monnet de Montrouge (92). Grâce à ses résultats scolaires, l'ASE consent à un contrat jeune majeur. Mais la sous-préfecture d'Antony lui notifie une obligation à quitter le territoire (OQTF). L'émoi provoqué dans le lycée débouche sur des lettres des personnels, des pétitions et un rassemblement devant le lycée le 27 mai : une centaine de lycéen-nes et de personnels, soutenu-es par des élu-es. Victoire : la sous-préfecture annule l'OQTF et réexamine sa demande.

**Moussa** et **Mohammed**, collégiens du Vaucluse, ont été placés en rétention après des tests osseux. C'est une mobilisation spontanée des personnels parents et élèves du collège F. Mistral à Avignon, le 31 mai, qui les a libérés en moins de 24 heures.

C'est bien la solidarité de la jeunesse et des communautés scolaires qui imposera une école, un toit, des papiers pour tous les jeunes, bref... l'égalité des droits.



27 mai, rassemblement devant le lycée J. Monnet (92) pour Ben Oumar (au centre, en bleu)

Pablo Krasnopolsky

<sup>1</sup> Mineurs isolés étrangers : Toute déclaration pourra être retenue contre vous ! Communiqué LDH et GISTI

<sup>2</sup> Les droits fondamentaux des étrangers en France, mai 2016, défenseurdesdroits.fr