

L'Yonne va mieux !

Dernière ligne droite avant cette fin d'année scolaire 2015/2016 et l'heure des premiers bilans peut désormais sonner.

Un bilan formidable qui voit une « France qui va mieux » selon notre président, et donc un département de l'Yonne qui va mieux encore, voyez plutôt :

Fermeture par le département du collège Bienvenu Martin d'Auxerre prévue en 2017 après celle du lycée Blaise Pascal de Migennes par la région en 2016, l'Yonne va mieux !

Sortie des écoles du Réseau Éducatif Prioritaire dépendant de ce même collège avec les moyens qui en découlaient après d'autres sorties de REP en 2015, l'Yonne va mieux !

À ce jour, plus de 20 démissions de PE stagiaires, et appel à des contractuels pour les remplacer, l'Yonne va mieux !

D'autres PE stagiaires en prolongation de scolarité qui vont devoir pointer à Pôle Emploi en septembre car ne satisfaisant pas aux exigences contradictoires des formateurs, l'Yonne va mieux !

Agressions verbales et physiques de professeurs sur leur lieu de travail avec absence de soutien de la hiérarchie, l'Yonne va mieux !

Élèves en souffrance et professeurs laissés à gérer seuls des pathologies mentales, l'Yonne va mieux !

Des fermetures de classes et des regroupements scolaires imposés sans concertation avec les équipes enseignantes engendrant une explosion des effectifs, l'Yonne va mieux !

Une réforme des rythmes scolaires qui produit une disparité d'emplois du temps, de fonctionnements, de qualité des NAP, de coûts pour les familles, avec au final un transfert massif des enfants vers l'école privée, l'Yonne va mieux !

Une réforme du collège qui va s'imposer dès la rentrée malgré l'opposition des enseignants, l'Yonne va mieux !

11% des enseignants du premier degré qui demandent un autre département, l'Yonne va mieux ! Je laisse de la place pour que vous puissiez compléter mes oublis...

Ce ne sont pas les timides revalorisations de point d'indice ou de prime après de longues années de gel qui masqueront cette fin de mandat calamiteux.

À l'image de cette loi El Khomri qui fait disparaître notre Code du Travail, des lois Macron et autres cadeaux massifs aux amis du Medef, l'Éducation Nationale, en France comme dans l'Yonne, aura été le théâtre des trahisons des belles promesses de 2012, avant les prochaines de 2017...

Nous sommes les 99% à faire tourner la maison France, à nous d'établir le rapport de force pour être entendus et faire plier le 1% de nantis qui se gavent grâce à notre travail ! Quatre-vingts ans après l'avènement du Front Populaire, rien n'a changé.



SOMMAIRE

Edito p.1

Merci

Président !

P.2

Dossier
souffrance au
travail

P.3-6

Pédagogie et
Syndicalisme,
de quoi je me
mêle...

P.7

Infos

P.8



Merci Président !

À un an de la présidentielle de 2017, voilà donc le gouvernement qui se souvient d'une grosse troupe de ses électeurs de 2012, les fonctionnaires et les enseignants en particulier.

Cela a commencé par l'annonce de l'augmentation de 1,2% du point d'indice des fonctionnaires : 0,6 en juillet et 0,6 en février 2017, il faut savoir savourer une augmentation. Rappelons que ce point d'indice était gelé depuis 2010 pendant que l'inflation, même modeste, persistait à rogner notre pouvoir d'achat.

Cela a continué par l'annonce début mai de l'augmentation de la prime de suivi des élèves (ISAE) pour les enseignants du premier degré, prime portée à 1200€ bruts/an (86€nets/mois) à la rentrée 2016, égalant celle des enseignants du second degré (ISOE).

Réjouissez-vous enseignants, de quoi vous plaignez-vous ?

Outre le fait qu'il ait fallu attendre la fin de mandat de François Hollande pour voir bouger sa feuille de paie, il faut cependant ajouter quelques bémols à cette soudaine timide augmentation des primes et du point d'indice.



Public / privé, hommes/femmes

Première constatation, selon l'INSEE, si l'on compare les salaires, à diplôme (supérieur à bac +2) et âge égal, un enseignant est moins bien payé que s'il travaillait dans une entreprise privée... Et comme dans le privé, les inégalités salariales sont très fortes entre les hommes et les femmes ! Et plus on avance en âge, plus l'écart se creuse entre les enseignants et les salariés du privé, mais aussi entre les enseignants ... et les enseignantes (plus de 25% en fin de carrière).

Un salaire en baisse constante

Deuxième constatation, selon une étude dirigée par Robert Gary-Bobo, depuis les années 1980, le salaire des enseignants n'a cessé de baisser en monnaie constante. A échelon et ancienneté équivalents, l'étude compare le revenu salarial net (hors prime) et sa conclusion est sans appel : pour un salaire de 100 en 1981, à échelon et ancienneté identiques, un enseignant du secondaire ne touche plus que 80 en 2004, un enseignant du primaire 91. Globalement, cela est dû à deux facteurs directs : l'augmentation des cotisations sociales (CSG par exemple) et les différentes politiques de rigueur mises en place depuis 1983. L'écart est moins important pour le premier degré, car le passage du statut d'instituteur (cadre B) à celui de Professeur des Écoles (cadre A) a amorti la baisse constante des salaires. La perte de pouvoir d'achat

des enseignants est estimée à 0,88% par an. Pendant ce temps, le pouvoir d'achat du salarié moyen a augmenté de 16 %, et celui du SMIC de 24 %. On peut s'étonner que notre profession, avec son fort taux de syndicalisation, ait pu accepter cette forte baisse. L'étude avance une hypothèse étonnante : notre profession, très féminisée, aurait plus revendiqué sur les conditions de travail (diminution du nombre d'élèves par classe, ...) que sur les salaires. L'étude s'arrête à 2004, mais on peut très certainement penser que la courbe descendante de notre niveau de revenu ne s'est pas améliorée depuis, avec le blocage des salaires, et nous savons tous comment et pourquoi nos conditions de travail se sont dégradées. Ainsi, une étude de l'[OCDE](#) comparant les salaires des enseignants entre 2000 et 2010 montre une poursuite de cette baisse : pour un salaire de 100 en 2000, l'enseignant français ne perçoit plus que 92 en 2010.

Inégalités au niveau européen

Troisième constatation, les enseignants français sont bien moins payés que leurs collègues européens. Sur la période 2000-2010, tous nos collègues ont vu leur salaire augmenter, pendant que le nôtre baissait (rejoints depuis par les enseignants grecs, espagnols et portugais, frappés par les mesures d'austérité). Nos salaires sont même inférieurs à la moyenne de l'[OCDE](#). Rapporté au PIB par habitant, ces niveaux de salaire classent les professeurs français nettement en dessous de la moyenne de l'[OCDE](#). Le traitement

brut d'un professeur certifié, enseignant depuis 15 ans en lycée public, représentait 1,42 fois le PIB par tête dans l'ensemble de l'[OCDE](#), contre 1,17 fois seulement en France.

Pas de réduction de temps de travail

Quatrième constatation, sur le rapport salaire / temps de travail. Depuis 1981, la majorité des salariés ont bénéficié de réductions du temps de travail sans perte de salaire. Ainsi, le temps de travail du salarié moyen a baissé de 15 % (5^e semaine de congés, passage de 40 à 35 heures hebdomadaires). Pendant ce temps, le temps de travail des enseignants a augmenté avec la multiplication de sujétions en tous genres. Rapporté à l'évolution du salaire net moyen, et compte tenu de l'évolution du temps de travail, le salaire relatif des enseignants a donc fortement baissé depuis 1981 !

Quand on est capable de trouver des milliards d'euros pour abaisser les cotisations patronales, on peut payer les enseignants et les fonctionnaires en général dignement, n'est-ce pas Monsieur le Président ?



Dossier Souffrance et conditions de travail

Arrêtons de subir, place à l'action !

Comme chacun sait, la souffrance au travail n'existe pas chez les personnels de l'Éducation Nationale. Personne n'a jamais été confronté à la violence, n'a jamais été en conflit avec sa hiérarchie, n'a jamais vu pleurer un collègue en sortant de classe, n'a jamais dû s'arrêter pour extinction de voix, dos cassé, burn-out, dépression, ne s'est jamais vu dénigré par des parents, n'a jamais été insulté par des élèves...

C'est ce que laisse penser le peu de **signalements au RSST**, de demandes de visite à la **médecine de prévention**, de déclarations **d'accident de service**.

Par la méconnaissance de nos droits et par une culture de la

culpabilité soigneusement entretenue, nous sommes dans l'incapacité de nous défendre, d'alerter, et de nous protéger. Pire que ça, nous entretenons cette **loi du silence** et confortons la position de notre hiérarchie qui a mieux à faire que de s'occuper de nos misères.

Pourtant, nous disposons de lois, d'institutions, de formations et de protocoles très clairs censés nous protéger. Encore faut-il en avoir connaissance pour les déterrer et les faire vivre. C'est l'ambition de ce dossier qui propose un éclairage sur les **leviers juridiques** nous permettant de sortir de l'isolement, des **moyens d'action** pour faire

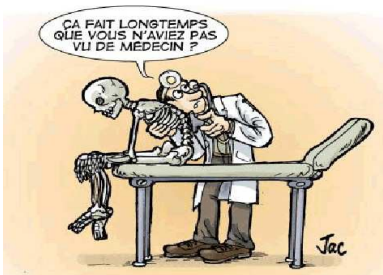


vivre ces droits et une mise en évidence des **enjeux collectifs** qui en découlent.

Article L 4121-1 du Code du Travail : L'employeur (public comme privé) **prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** (NdA : Il en va de sa responsabilité pénale !)

Médecine de prévention et visite médicale :

Et si l'État assumait enfin ses responsabilités d'employeur ?



A quoi sert la médecine de prévention ?

- S'assurer que le travail ne nuise pas à la santé des salariés et respecte leur intégrité physique et psychologique.
- Proposer des solutions à l'employeur pour améliorer les conditions de travail, supprimer les causes des maladies, accidents, souffrances au travail.
- Proposer, dans le cadre d'un plan de prévention, une adaptation du poste de travail.

La visite médicale, c'est obligatoire !

- Obligation de faire passer aux agents une visite médicale de prévention tous les 5 ans maximum.
- L'agent a droit, sur demande, à une visite médicale de prévention.

Comment la demander ?

Faire une lettre (cf site SUD89) adressée à son supérieur hiérarchique, car c'est lui le responsable de la santé des agents qui travaillent dans son administration. La visite peut avoir lieu dans votre département, sur le temps de travail, transport et frais de bouche remboursés.

Pourquoi la demander ?

Avec 2,5 médecins de prévention (équivalents temps plein) dans l'académie de Dijon, les objectifs de prévention sont clairement fantaisistes. De plus, les visites médicales font partie des indicateurs pour les statistiques de la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique. Si personne ne fait valoir ce droit, l'administration s'autorise à penser qu'il n'y a pas de problème.

Agir pour une médecine de prévention de qualité

Demandez massivement votre visite médicale pour obliger l'administration à créer des postes dans la médecine de prévention ! La demande est individuelle, mais vous pouvez vous regrouper entre collègues pour faire un envoi en nombre.

Plus de détails (textes réglementaires, modèle de courrier) sur le site www.sudeducation89.org

Aperçu d'une visite à la médecine de prévention...

Après avoir pris rendez-vous pour une visite à la médecine de prévention en janvier 2016 (rendez-vous obtenu en quelques jours !), forts des recommandations de l'administration d'y avoir recours au moins tous les 5 ans, nous nous sommes acheminés, mon collègue et moi, vers Dijon. Nous avions réclamé une convocation écrite, en pure perte : nous espérions donc que le rendez-vous était bien maintenu.

Il l'était et après une attente de 3/4 d'heure, je suis rentré dans un bureau, surpris de ne voir aucun cabinet médical. La doctoresse m'a expliqué que cela faisait plusieurs années qu'elle en demandait un mais, hélas, l'ex-DRH du rectorat (parti fin 2015) n'en voyait visiblement pas l'utilité... Bref, l'entretien a débuté : elle m'a demandé d'énumérer tous les accidents de service que j'avais eus depuis le début de ma carrière.

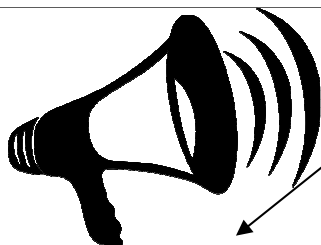
Puis on a discuté de ses conditions de travail et de la médecine de prévention : du désintérêt du rectorat (2 médecins et demi pour toute l'académie de Dijon, dérisoire), de l'absence de moyen matériel pour effectuer un diagnostic clinique... En clair, une mascarade de la part de l'Éducation Nationale !!!

Ceci dit, la doctoresse était très aimable, avec beaucoup de bienveillance (pas de celle que l'on nous enjoint d'appliquer aux élèves, la vraie, celle qui est bénéfique), et prête à aider et à aménager le temps de travail en cas de difficulté physique ou psychologique du personnel de l'EN. Bref, vraiment à l'écoute. Mais, comme nous, avec des bâtons dans les roues de la part de l'administration !

Ceci m'amène à cette conclusion, malheureusement prévisible : la mise en place d'une médecine de prévention de misère est à l'image du respect et de la considération dans laquelle nous tient le ministère. Un mépris de notre santé et de nos conditions de travail confirmé par nos salaires ou par la non-prise en compte de nos avis sur les réformes rétrogrades que l'on subit depuis des décennies.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL : COMMENT AGIR POUR NE PLUS SUBIR ?

Confronté-e à des conditions de travail difficiles créant de la souffrance, vous n'avez pas réussi à régler le problème en interne. Il est temps de signaler vos difficultés afin qu'elles ne puissent être ignorées de l'administration.



SIGNALER

Signalez par voie administrative au supérieur hiérarchique chaque incident de manière factuelle, par courrier ou par mail. Indiquez votre intention de faire un signalement sur le registre santé et sécurité au travail (RSST).

Le registre de santé et de sécurité au travail

Un registre de santé et de sécurité au travail, facilement accessible aux agents durant leurs horaires de travail et dont la localisation est portée à la connaissance des agents par tout moyen (par voie d'affichage par exemple), doit être ouvert dans chaque service de la collectivité ou de l'établissement. ([Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 3-1](#)).

Ce registre est désormais en ligne !!!

https://extranet.ac-dijon.fr/sst/PSST/PSST_000.php

Ou taper « Portail santé et sécurité au travail Dijon ».

Comment le remplir :

Ainsi fait, votre signalement ne peut plus être ignoré car il est parvenu à votre supérieur hiérarchique et au CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) dont la présidente est la DSDEN.

Pour en savoir plus sur le CHSCT et ses prérogatives :

<http://www.sudeducation.org/Le-CHSCT-Un-contre-pouvoir4530.html>

Sans réponse de l'administration, après un délai raisonnable, il est temps de lancer une alerte.



ALERTER

L'agent signale à l'autorité administrative toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Ce signalement peut se faire par courrier ou par mail. Exemple :

« Suite à l'ensemble de mes signalements dans le RSST et suite aux derniers événements qui auraient pu conduire à de graves conséquences (exemples), je vous alerte officiellement de la dégradation de mes conditions de travail conformément au décret n°2011-774 du 28 juin - art.12. »

Cette alerte avertit votre hiérarchie que vous envisagez de faire usage de votre droit de retrait.



Il est souhaitable et opportun d'avertir un membre du CHSCT qui pourra formaliser votre signalement dans le [registre de signalement d'un danger grave et imminent](#) ([décret n°85-603 du 10 juin 1985, art. 5-3](#)). Si les représentant-e-s au CHSCT y déposent un droit d'alerte, l'administration est dans l'obligation de procéder à une enquête sur le danger signalé et doit proposer des mesures pour faire cesser le danger.

Si l'alerte reste sans suite, il est peut-être temps de se retirer et de laisser l'administration face à ses responsabilités. En effet, « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L. 4121-1 »

Attention, ces mesures sont juridiquement assez complexes et mettent en cause directement l'administration et votre hiérarchie. Ne restez pas seul(e) dans ces démarches. Il est vivement conseillé de contacter un syndicat avant de mettre en œuvre ces procédures.

SE RETIRER

Accident de service Maladie professionnelle

Il existe deux procédures : la déclaration d'un accident de service et la déclaration d'une maladie professionnelle.

Rapprochez-vous de votre syndicat afin d'envisager laquelle de ces procédures est la plus appropriée à votre situation.

<http://sudeducation89.org/spip.php?article493>

<http://sudeducation89.org/spip.php?article494>

1. Informez immédiatement votre supérieur hiérarchique par téléphone ou par mail en cas d'accident de service.
2. Demandez un dossier d'accident de service ou de maladie professionnelle à l'inspection (avec recueil de témoignage(s) en cas d'accident de service).
3. Demandez un certificat initial d'accident de travail ou de maladie professionnelle à votre médecin traitant, à joindre au dossier. (N° Cerfa : 11138*04)

Droit de retrait

(Décret n°82-453 du 28 mai 1982)

Pour exercer le droit de retrait, il faut le faire par écrit en exposant les motifs, indiquer la date du retrait, signer ce courrier (plusieurs signatures en cas de courrier collectif) et l'adresser à l'IA-DASEN qui est tenu(e) de répondre.

L'agent se retire de la situation de travail.
L'administration et le CHSCT ont obligation de mener une enquête immédiate.

Accord sur les mesures pour faire cesser le danger.

Retrait justifié.

Application des mesures destinées à faire disparaître le danger.

Désaccord entre l'agent et l'administration.

Retrait injustifié.

Mise en demeure de reprendre le travail et conséquences de droit : retenue de salaire sur les jours de retrait.

LE BURN-OUT,
UNE NOUVELLE MALADIE PROFESSIONNELLE...



!!! Précautions à prendre!!!

Discretion professionnelle

Ne pas utiliser de vocabulaire relevant du médical ou du pénal

Utiliser et conserver les écrits (au moins par mail)

Des faits rien que des faits, jamais de jugement ou d'émotion.

Suivre la voie hiérarchique et administrative, laisser un délai de réponse raisonnable.



La formation à la sécurité et santé au travail (SST)

Une obligation pour l'EN.

La législation donne aux salariés, pendant le temps de travail et sans perte de salaire, un droit permanent à la formation, et aux partenaires sociaux le droit de participer à la gestion du dispositif de formation continue.

Les obligations réglementaires concernant la formation SST résultent du **Code du Travail** (et de l'obligation de sécurité et de résultat pour le chef d'établissement, dont le non-respect peut engager sa responsabilité pénale).

Article L 4121-1 du Code du Travail : *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : (...) 2° Des actions d'information et de formation ; (...)*

Pour les agents de l'État, la formation à la SST est encadrée par le **Décret n°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**.

Titre II : Formation en matière d'hygiène et de sécurité.

Article 6 Une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée : 1° Lors de l'entrée en fonctions des agents ; (...)

Article 7 La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service. (...)

Article 9 Les formations prévues par les articles 4-2, 5-3 et 6 du présent décret relèvent du 2° de l'article 1er du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

Qui a eu ce type de formation dans sa carrière ? Qui a été formé à la gestion du stress, à la prévention de la violence, aux risques psychosociaux et ses conséquences (dépression, burn-out, addictions, trouble de l'humeur, du sommeil, de l'alimentation), aux atteintes physiques (troubles de la voix, effets somatiques du stress, exposition aux maladies des élèves, douleurs musculaires, articulaires, risques d'AVC, ulcère, migraines) ?

Une formation digne de ce nom doit être mise en place pour anticiper ces risques professionnels, qu'ils soient physiques ou psychosociaux, avec l'accompagnement de tous les agents de prévention (CHSCT, agents de prévention, conseillers de prévention, médecins de prévention),

dont nous rappelons ici une de leurs missions : la sensibilisation, l'information et la formation des personnels (Décret n° 82-453 du 28 mai 1982, article 4.1).

Agir pour une formation à la sécurité et à la santé au travail



Le site SUD éducation 89 vous propose des modèles de courrier à adresser à l'IA, au recteur et à la ministre de l'Éducation Nationale réclamant l'application des obligations réglementaires en matière de formation à la sécurité et à la santé.

Ce droit à la formation est individuel : c'est à chacun de nous de faire valoir ce droit. Mais vous pouvez vous regrouper entre collègues pour faire un envoi en nombre. SUD éducation 89 sera très heureux de recueillir vos courriers signés par mail pour les envoyer massivement si vous le souhaitez.

Plus de détails (textes réglementaires, modèle de courrier) sur le site www.sudeducation89.org

Les accidents de service

L'accident de service ou de travail peut, par exemple, relever de la chute dans les escaliers mais aussi d'une confrontation violente avec la hiérarchie. Les troubles anxio-dépressifs liés aux conditions de travail et entraînant des arrêts maladie entrent également dans ce cadre. Trop souvent, les personnels de l'Éducation Nationale ne déclarent pas leurs accidents de service par méconnaissance des procédures ou par peur de l'administration. Pourtant, nous gagnerions à déclarer les accidents de service.

Bénéfices individuels

Tous les frais médicaux sont pris directement en charge par l'Éducation Nationale jusqu'à la date de consolidation (la date de stabilisation des lésions). Le traitement (salaire) est maintenu intégralement au-delà des trois

mois de congé maladie, jusqu'à la reprise ou la mise à la retraite, de même que les indemnités (à l'exception de celles qui ont le caractère de remboursement de frais). En cas de séquelles invalidantes, le fonctionnaire qui reprend son activité après un accident ou une maladie peut bénéficier d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) au titre de la réparation pécuniaire. La demande doit être appuyée d'un certificat médical du médecin traitant ou agréé, présentant une description de l'invalidité et précisant le taux d'incapacité. L'ATI est cumulable avec le traitement.



Enjeux collectifs

La reconnaissance d'un accident de service concourt à la prise en compte de la santé et la sécurité de tous les personnels dans l'organisation du travail. Notre employeur est obligé de prendre en compte l'aspect pathogène de ces situations de travail. IMPORTANT : Aucun délai n'est imposé par les textes à la déclaration d'accident d'un fonctionnaire pour que son imputabilité au service puisse être reconnue. Ce délai doit cependant être raisonnablement court, car au fil du temps, la preuve de l'accident de service risque d'être plus difficile à apporter.

Registre santé et sécurité au travail

Ce registre est le seul document légal permettant de signaler toute atteinte à nos conditions de travail tout en avertissant officiellement sa

hiérarchie d'un risque ou d'un dysfonctionnement ! L'administration est théoriquement obligée de répondre aux suggestions, demandes ou remarques notifiées dans ce registre. C'est une preuve juridique des problèmes constatés. Inversement, le non-signalement d'un danger grave pourrait avoir des conséquences administratives et judiciaires !

Voici les problèmes qui peuvent y être soulevés : organisation pathogène, problèmes matériels, risques psychosociaux, conditions de travail, souffrances...

Ce registre est normalement disponible dans tous les établissements. En son absence, vous pouvez remplir un formulaire de signalement d'absence sur le site Sud éducation 89.

L'académie de Dijon propose le registre RSST en ligne !

« Académie de Dijon : portail santé et sécurité au travail ». Munissez-vous de vos codes I-prof. À consulter et à utiliser absolument !

Pédagogie et Syndicalisme, de quoi je me mêle...

Peut-être avez-vous déjà entendu des remarques du genre : « Mais les syndicalistes de quoi vous occupez-vous ? Ce n'est pas aux syndicats de faire de la pédagogie... »

Et pourtant, historiquement, pédagogie et syndicalisme sont intimement mêlés.

SUD Éducation se revendique un syndicat de transformation sociale, de lutte. La question pédagogique, dans cette optique, prend alors tout son sens.

Le syndicalisme, celui des syndicats SUD-Solidaires (union interprofessionnelle) ne se cantonne pas uniquement à la défense du service public et au maintien ou l'amélioration des conditions de travail, combats ô combien nécessaires mais non suffisants. Au-delà de cela, il nous paraît important, aussi, de contribuer à l'élaboration d'un projet de société alternatif, à le construire dans les AG de lutte et au quotidien sur nos lieux de travail.

Sud Éducation revendique l'autogestion dans le service public d'éducation : la réappropriation de l'outil de travail par les travailleuses-eurs, car l'organisation hiérarchique du travail est génératrice de souffrance, casse la dynamique de travail d'équipe, la motivation à s'investir personnellement et activement dans son enseignement et favorise l'individualisme et la mise en concurrence : perte de solidarité, de coopération, de vision globale, désinvestissement, déresponsabilisation, souffrance...

Aussi, nous nous devons d'être cohérents : ce que nous revendiquons pour les adultes, nous devons aussi l'appliquer dans nos classes avec nos élèves.

Pour Célestin Freinet : « On prépare la démocratie de demain par la démocratie à l'École. Un régime autoritaire à l'École ne saurait être formateur de citoyens démocrates. » (invariant n°27)

Il est plutôt difficile à vivre d'aspirer à une société démocratique et solidaire et de se retrouver dans la position d'un tyran autoritaire dans sa classe, et pourtant, le décalage entre le faire et le dire est souvent criant... revendiquant un idéal de société, nous n'en restons parfois pas moins engoncés dans le carcan des habitudes... pour X raisons, ce n'est pas si facile. Mais il y a des possibles, il ne s'agit pas uniquement de visions de l'esprit. De telles expériences existent et ont fait leurs preuves : écoles Freinet, Lycée autogéré de Paris ou de Saint-Nazaire, etc. dans le Public et dans différents milieux. Ces structures sont le résultat d'expérimentations et de luttes et ne peuvent être prises comme des modèles à reproduire à l'identique, mais elles existent, avec leurs limites et leurs questionnements, et montrent que l'on peut.

Aussi, les pédagogies « alternatives », « nouvelles », « actives », « coopératives »... ont aujourd'hui le vent en poupe et sont vendues à toutes les sauces ; la pédagogie

entrepreneuriale use de pédagogie de projet, de socioconstructivisme, de pédagogie active... faut-il alors s'en détourner ? Cela serait peut-être un peu simpliste : on sait combien les libéralismes de tout poil ont les capacités de détourner et d'utiliser des idéologies et des discours qui leur sont pourtant contraires. Cela ne doit pas être un argument suffisant pour les mettre de coté.



Le syndicalisme révolutionnaire était porteur d'un modèle pédagogique émancipateur, et les pédagogies coopératives en sont l'héritage. Il faut donc voir au-delà de la « méthode » quelle est l'intention : est-elle de créer de l'employabilité, de l'esprit entrepreneurial, de la créativité au service de l'entreprise, du capital humain pour le marché des compétences... ou plutôt de permettre à l'enfant de se construire en tant que sujet, de développer l'esprit critique, apprendre à vivre avec l'autre, l'aider à acquérir les clés pour comprendre le monde et agir sur son environnement, s'émanciper ? On dit chez Sud Éducation : « une autre école pour une autre société ». Il s'agit donc bien de pédagogie. De pédagogie et de politique ?

Il semble bien que la dissociation actuelle soit fort nocive car, à vouloir faire de la pédagogie sans politique, on édulcore les projets émancipateurs à un tel point qu'on leur fait perdre leur âme : c'est ce que font les organisations syndicales cogestionnaires et les réformes gouvernementales qui se contentent de reprendre la facture extérieure des pédagogies coopératives sans mettre les moyens adéquats, mais surtout en se débarrassant du projet politique qui lui donnait du sens et en le remplaçant par un tout autre projet politique.

L'école que l'on connaît en France est l'une de celles qui reproduit le plus les inégalités... si aujourd'hui la proportion de bacheliers augmente, l'école est néanmoins le lieu de la reproduction et de la sélection sociale. A l'image de l'école de Jules Ferry, qui permit à tous les enfants du peuple d'être scolarisés, mais aussi de faire taire les envies de révolte et de transmettre les valeurs de la bourgeoisie,

l'école d'aujourd'hui est soumise aux politiques néo-libérales européennes (stratégie de Lisbonne, processus de Bologne) qui visent à faire de l'Europe la première puissance sur le marché de la connaissance... nos élèves, nos enfants étant alors le capital humain permettant d'y arriver. Est-ce vraiment l'objectif que nous voulons pour l'école ? Pour nos enfants ? Alors que nous vivons une crise planétaire sans précédent : réchauffement climatique, injustice sociale, pouvons-nous décemment continuer ainsi ?

Face aux drames et aux enjeux actuels, à l'urgence alors « Quelle école, pour quelle société ? »

SUD Éducation souhaite, vous l'avez compris, réinvestir le champ de la pédagogie. Il ne s'agit évidemment pas de dire à chacun comment il doit faire avec des méthodes bien définies (on a déjà assez des réformes se voulant pédagogiques pour cela...), mais plutôt de permettre à chacun de cerner les enjeux pour que des réflexions, des actions personnelles et collectives se mettent en place, de porter de grandes orientations et des revendications syndicales sur les conditions de travail pour que des projets (grands projets ou petites actions du quotidien) puissent se mettre en place dans des dynamiques autogestionnaires : liberté pédagogique, réduction des effectifs dans les classes, temps de concertation dans les équipes, moyens...

Ainsi, SUD Éducation souhaite :

- une école publique et laïque, gratuite, qui offre un accès égal pour tous jusqu'à 18 ans.
- une école polytechnique qui ne reproduit pas la division sociale et capitaliste du travail (décision, conception, exécution) mais valorise les capacités de chacun sans les hiérarchiser, et qui permette de s'épanouir.
- une école égalitaire et inclusive. L'égalité des chances n'est pas l'égalité ! En plus de vrais moyens pour y arriver, cela nécessite de repenser l'école pour ne pas laisser enfants, adultes et enseignant-e-s dans des situations difficiles, face à une hétérogénéité impossible à gérer dans le cadre normatif que nous connaissons.
- une école émancipatrice, qui contribue à ce que les enfants puissent se construire en tant que sujets.

Une commission fédérale, « Quelle école ? », travaille à ces questions, notamment à travers un appel à constituer des collectifs pour des alternatives pédagogiques et sociales (voir le site SUD-éducation 89), à mutualiser les ressources et aider à l'organisation de stages.

Localement, un groupe de travail s'est également constitué et un stage sur la coopération sera proposé à la rentrée.

Plus de détails (bibliographie, textes, contacts) sur le site www.sudeducation89.org

Stages de formation syndicale (premier trimestre)

OUVERTS À TOUTES et TOUS

syndiqué-e-s et non syndiqué-e-s, titulaires 1er et 2ème degré, contractuel-le-s !

La participation à une formation syndicale est de droit sur votre temps de travail. Il suffit d'en faire la demande au moins un mois à l'avance auprès de la DSDEN pour le primaire et du recteur pour le secondaire.

Rendez-vous sur le site SUD éducation 89 à la rentrée pour les modalités d'inscription.

"Stage nouveaux adhérents" (17 octobre 2016)

Stage "Vivre les pédagogies coopératives de la maternelle au lycée" (18-19 octobre 2016)

Avec Véronique Decker (*Trop classe ! Enseigner dans le 9-3*, Édition Libertalia), directrice d'une école Freinet à Bobigny.

Stage juridique - Le retour ! « Connaître ses droits et les faire valoir » (novembre 2016)

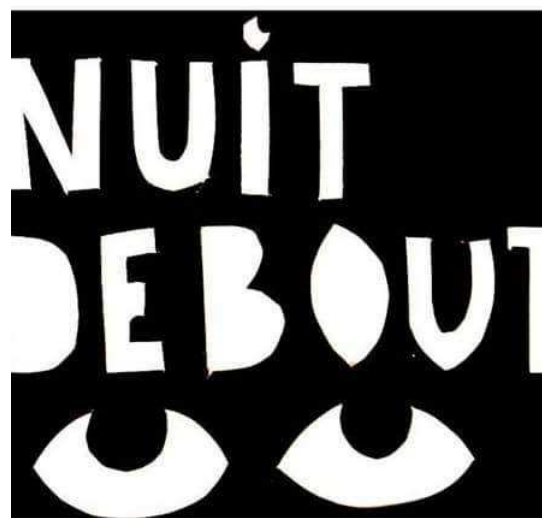
Préparer
sa rentrée 2016
**Formation d'un
groupe de
travail**
« Climat de
classe » avec
l'OCCE (Office
Centrale de la
Coopération à
l'École).

Contact : ad89@occe.coop

Pour mener vos
combats, Sud Educ'
a besoin de vous.
**C'est décidé,
j'adhère !**

Toutes les infos sur
<http://www.sudeducation89.org>

SUD éducation SOLIDAIRES
avec NUIT DEBOUT dans
l'Yonne !



FAISONS CONVERGER
NOS LUTTES !

AUXERRE tous les vendredis 19h30 Place
de l'Arquebuse (De la Nuit Debout)
SENS tous les vendredis 18h00 Place du
marché des Champs Plaisants
TONNERRE tous les jeudis 20h00 Place
Marguerite de Bourgogne

