

FSU 83

N°61

Fédération Syndicale Unitaire VAR

Pars vite et reviens tard.



Enfin, , une page est tournée ! La FSU a appelé sans complexes à la rupture avec une politique régressive qui fut destructrice pour les services publics et qui a installé un fossé entre les français-es à force de discours ne cessant de les diviser. Pendant toute cette période difficile, la FSU a eu une position claire et simple : nous avons lutté à chaque fois que cela était nécessaire, nous n'avons pas renoncé quel que soit le contexte et il est certain que les combats syndicaux que nous avons menés seuls, en intersyndicale et en interprofessionnelle ont pu permettre une prise de conscience de l'opinion et l'émergence d'alternatives.

Maintenant, il faut réussir cette rupture. Or, cela ne va pas facilement. D'abord parce que la société française est blessée, fracturée et que les reculs sociaux enregistrés sont énormes ; ensuite, parce que le vote d'extrême droite s'est ancré dans la société française et

qu'on ne peut pas laisser ce fait de côté jusqu'à la prochaine élection ; enfin, parce que le contexte européen et plus largement international est difficile. Il va nous falloir redonner l'espoir aux salarié-es, aux retraité-es, aux sans-emplois, aux jeunes et le goût de l'action collective. Ces dernières années nous avons été dans l'affrontement et pour notre secteur, si on excepte les infirmier-es qui ont obtenu la reconnaissance de la catégorie A, nous n'avons pas obtenu de victoires. Les attentes sont considérables, des mesures immédiates sont nécessaires, de la concertation bien entendu, et aussi des mesures à plus long terme qui passeront nécessairement par un tout autre partage des richesses, une réforme fiscale d'ampleur, le développement et l'améliorations des services publics et des mécanismes de solidarités collectives.

Pour la première fois, la FSU a été conviée avec les cinq confédérations " historiques " et les fédérations UNSA et Solidaires à la Conférence sociale. Elle y a apporté cinq thématiques revendicatives : la relance de l'emploi ; la programmation d'investissements nécessaires ; relancer le pouvoir d'achat ; permettre à la FP et aux services publics de jouer tout leur rôle dans cette relance ; la préparation du rendez-vous de 2013 sur les retraites.

Il y a des choses qu'on ne veut plus voir, plus entendre. Le mouvement syndical a une grande responsabilité pour sortir de la crise, pour que de réelles évolutions soient possibles tant sociales que sociétales et pour améliorer les conditions de vie de tou-ttes. Nous devons débattre, montrer que d'autres solutions sont possibles, convaincre et poursuivre les actions nécessaires.

Oui, la FSU sera un interlocuteur exigeant et combatif et oui, la FSU associera, à chaque étape, les personnels qui sont les véritables acteurs du changement. Les élections ont permis d'en finir avec le sarkozysme mais l'idéologie réactionnaire n'a pas disparu après l'ouverture des urnes : un président est parti, battons-nous pour que les idées qu'il a véhiculées ne ressurgissent pas plus fortes. Les attentes sont considérables : permettons-leur de se concrétiser.

Maryvonne Guignonnet, Secrétaire départementale de la FSU du Var.

P1 : Edito.

SOMMAIRE.

P2 : 10 questions à 2 jeunes profs en ECLAIR ; Catégorie B des bibliothèques.

P3 : COP et DCIO une année particulière ; actualité de l'UNATOS qui devient SNU-Acte.

P4 : Travailleurs handicapés salarié-es à Pôle emploi ; Etats généraux de Pôle emploi.

P5 : Expression des tendances sur le projet éducatif.

P6 : Dans l'actualité ... ; CLIC au CODERPA ; CAP des personnels d'insertion et de probation.

P7 : Rythme scolaire dans le 1er degré.

P8 : CHSCT dans le Var.

avril / mai / juin 2012

Trimestriel N° 61

Directrice de la publication

Maryvonne GUIGNONNET

N° de commission paritaire :

0912 S 05032

Alpes Azur Imprimerie, Nice

Prix au numéro 0,76 €



Catégorie B des bibliothèques : rouvrez les négociations pour une réelle revalorisation !

Depuis l'entrevue du 5 décembre 2011 avec des représentants du ministère, l'Intersyndicale des bibliothèques (CFDT Culture et Sgen, FERC-Sup CGT, SNPRES-FO, SNASUB-FSU, SNPTE-UNSA) a essayé à plusieurs reprises de relancer ses interlocuteurs pour leur rappeler leur engagement "d'avancer très vite" (lettre du 26 mars 2012 au ministre Laurent Wauquiez, nombreuses relances par téléphone et par mail) sur la réforme de la catégorie B. Toutes ces démarches sont restées jusqu'ici sans réponse. C'est pourquoi l'Intersyndicale des bibliothèques a décidé de profiter de la réunion de la CAP nationale des bibliothécaires assistants spécialisés, le 30 mai, pour remettre ce dossier sur le tapis et exiger la réouverture des négociations.



Notes :

- (1) : Ecole Collège Lycée Ambition Innovation Réussite
 (2) : Zone d'Education Prioritaire
 (3) ZEP depuis 1981, Ambition Réussite en 2006 puis ECLAIR en 2012.

10 questions à 2 jeunes profs en éducation prioritaire.

Jonas et Laurent sont professeurs au collège Henri Wallon situé à la cité Berthe de la Seyne sur Mer. En poste depuis respectivement 2 ans et 8 ans, ils ont accepté de répondre à nos questions pour nous faire découvrir de l'intérieur la vie en établissement ECLAIR (1).

FSU : Etiez-vous volontaires pour enseigner dans cet établissement ?

J : C'était mon 14ème vœu sur 20. Je ne souhaitais surtout pas être TZR (remplaçant).

L : C'était également en fin de ma liste de vœux. La 1ère mutation se fait sur les postes les moins demandés. Je ne voulais pas être remplaçant sur zone, changer d'établissement régulièrement, faire de nombreux km... J'ai préféré un poste fixe dans mon département quitte à être en ZEP (2).

FSU: Avez-vous été formés pour enseigner dans ce type d'établissement ?

J et L : A l'IUFM, nous n'avons eu aucune formation sur les ZEP. C'était un des gros non-dit.

L : J'aurais aimé faire un stage dans une ZEP et avoir une formation sur la gestion de classe et de la difficulté scolaire car lors de ma 1ère année, le choc a été rude. Certains collègues expérimentés m'ont conseillé mais globalement, je me suis formé sur le tas.

FSU : Etre dans ce type d'établissement offrent quels avantages ?

J : On a une indemnité. On bénéficie tous d'un matériel récent, notamment informatique.

L : Les effectifs réduits (23/24 par classe) et nos conditions matérielles. Humainement, il y a aussi quelque chose de plus fort qu'ailleurs avec les élèves. On a 4 professeurs supplémentaires et plus d'assistants d'éducation qu'ailleurs. Pour les personnels, une prime et aussi une bonification pour muter après un certain nombre d'années (5 minimum). Le collège a également 4 assistants pédagogiques et des heures d'accompagnement éducatif (aide aux devoirs). Mais les choses se sont dégradées depuis la mise en place des ZEP : je regrette les 20 élèves par classe lors de mon arrivée.

FSU: Quelle est la différence entre un établissement Eclair et une ZEP ? (3)

L : Mon nombre d'heures par classe a diminué et le nombre d'élèves a augmenté. Le soutien aux élèves en difficulté a été retiré de mon service. D'autres dispositifs d'aide ont été mis en place mais ne concernent pas tous les élèves et sont

effectués en grande partie par des personnels précaires et non formés. Le dispositif ECLAIR a juste rajouté la possibilité "d'expérimenter et d'innover" quitte à déroger aux règles nationales notamment sur les horaires.

J : Le passage en ECLAIR s'est fait en force l'année dernière. Les personnels étaient contre à 90%.

FSU: Vous semblez regretter le passage de ZEP à ECLAIR .. ?

L : Par rapport aux ZEP, la grande différence est la possibilité d'expérimenter mais aussi le traitement de la difficulté scolaire. Désormais, elle se traite hors de la classe et plus nécessairement par le professeur de la matière concernée. C'est le rôle des professeurs supplémentaires et des assistants pédagogiques, personnels précaires et non formés chargés de faire 17 h 30 devant élèves pour à peine plus de 500€ par mois. Jusqu'à présent nous avons résisté à la mise en place de certaines expérimentations comme l'enseignement de la physique-chimie, technologie et SVT par un seul professeur d'une de ces matières, expérimentations possibles dans tous les établissements avec la loi Fillon, mais particulièrement encouragées en ECLAIR.

J : Dans l'expérimentation et l'innovation, on nous demande plus de baisser le niveau (socle de connaissances) que d'avoir de réelles ambitions pour nos élèves. Le soutien devrait être assuré par des professeurs formés et non des précaires.

FSU: Qu'est-ce qui est le plus dur en ZEP ?

L : La concentration des difficultés sociales, familiales... qui génère dans ces établissements une sorte de violence ordinaire qui est très usante nerveusement et physiquement.

J : Ces élèves manquent souvent de repères et sont violents physiquement et verbalement. L'ambiance en classe est alors très négative.

FSU : Quel bilan faites-vous de l'introduction des ZEP ?

J : L'écart de réussite entre les élèves de ZEP et les autres n'a cessé d'augmenter. Tous les professeurs savent qu'une tête de classe motivée "pousse" les élèves les plus faibles. Ainsi il me paraîtrait judicieux, d'arrêter les collèges "ghettos", et de créer de nouvelles cartes scolaires.

L : Les ZEP n'ont pas permis de réduire les écarts avec les autres établissements. Sans, les choses auraient été pires. C'est toute la carte scolaire mais aussi la politique de la ville qui sont à revoir. Il faut répartir les élèves dans différents établissements au lieu de les concentrer, permettre une réelle mixité sociale et mettre en place dès l'école primaire les moyens nécessaires au traitement de la difficulté scolaire.

COP, DCIO : une année particulière.

Depuis le mois de mai 2011 se multiplient les décrets, ou arrêtés d'application concernant les services d'orientation et les missions des Conseillers d'Orientation-Psychologues (COP) comme le décret d'application de la loi sur le Service Public d'Orientation tout au long de la vie (SPO) paru au JO du 5 mai 2011.

Ce décret prévoit une labellisation d'organismes (dont les CIO) qui pourront se prévaloir du "SPO". Dans la région PACA, grâce au travail en amont de la FSU au sein des instances régionales, nous avons pu éviter le pire : dans un premier temps, la demande de labellisation de la Cité des Métiers de Marseille, qui se voulait " tête de réseau ", a été rejetée. La Cité des Métiers est bien labellisée mais seule, comme lieu unique, sur son site. Dans un deuxième temps, c'est un accord cadre régional qui a été rédigé en partenariat entre les Rectorats de Nice et d'Aix Marseille (représentés par leurs CSAIO : Chefs de Services Académiques d'Information et d'Orientation), l'ARDML (Association Régionale des missions locales), le CRIJ : Centre Régional d'Information Jeunesse) et Pôle Emploi, il devra se décliner en conventions locales, sur des territoires proposés par les CSAIO. Si ce cadrage évite les dérives que nous avons vues dans d'autres régions - notamment, des labellisations " sauvages " de Cités des métiers ou Maisons de l'emploi désignées comme pilotes, sans concertation préalable des partenaires - nous craignons toutefois qu'après la signature des conventions la participation au réseau SPO, sans moyens supplémentaires, ne se traduise par une augmentation de la charge de travail des COP en CIO. La FSU demande un moratoire des processus de labellisation.

Le décret sur les missions paru au JO le 28/08/11 après plus d'une année de réunions d'un groupe de travail paritaire (ministère-organisations syndicales), pose aussi de nombreux problèmes. L'existence des CIO, leur ancrage dans l'Education Nationale, leur travail sur l'observation continue et la contribution à la réussite des élèves sont préservés. Mais, selon ce décret, le public prioritaire n'est plus limité à la formation initiale, et la mention explicite de la qualification de psychologue n'apparaît pas.

Enfin, deux arrêtés modifiant les conditions de recrutement des COP ont été publiés au JO du 29/03/2012, sans aucune concertation, et fragilisent la qualification de psychologue. Le 1er autorise des candidat-es non détenteurs de la licence de psychologie, mais ayant exercé comme conseiller-es, dans l'insertion par exemple, à se présenter au concours ; le 2ème modifie les épreuves en privilégiant une vision adéquationniste et écono-

miste de la fonction.

Durant cette année, tout semble donc s'être mis en place pour un changement radical de nos conditions de travail et de notre statut ! Bien entendu, la FSU demande l'annulation de ces arrêtés.

Sur le terrain, cela s'est déjà traduit par 10% de fermetures ou de fusions de CIO, dans des conditions le plus souvent déplorables (certain-es se trouvant parfois à 40 pour 7 ou 8 bureaux !), contribuant à l'asphyxie du corps déjà très largement programmée par le non remplacement de 5 COPsy sur 6.

D'autre part, la place des COP, telle qu'elle est précisée dans les circulaires de rentrée (nationales ou académiques), semble de plus en plus limitée, pour ce qui concerne la majorité des élèves, à celle de conseillers techniques des enseignant-es ou des chefs d'établissement pour la mise en place du PDMF (Parcours de Découverte des Métiers et des Formations) et de l'Accompagnement



Personnalisé : les COP ne sont pas prêts à se cantonner à ce rôle !

Si la question de l'orientation n'est pas la propriété exclusive des COP et des directeurs/trices de CIO, il faut leur reconnaître dans ce domaine une expertise, non seulement dans l'aide à l'élaboration des projets personnels de tou-tes les adolescent-es (et pas seulement des élèves en grandes difficultés ou des " décrocheurs " dont les COP ont d'ailleurs toujours assuré le suivi), mais aussi dans l'installation des conditions essentielles pour que cette projection dans l'avenir ait du sens pour tou-tes et soit une ressource de mobilisation pour se développer et apprendre.

La spécificité de la période de la formation initiale, pour le développement psychologique et social des adolescent-es doit être reconnue : on ne peut pas aborder de la même manière les questions d'orientation pour tous les publics sous le terme de " conseil en orientation ".

Les conseillers d'orientation-psychologues sont des spécialistes de la psychologie de l'éducation et de l'orientation, c'est en ce sens que leurs missions dans l'école, et au delà, contribuent à la réussite des élèves et à une orientation vraiment choisie.

Claudine Ferreri.



L'UNATOS devient le SNU-Acte (le syndicat des agents des collectivités territoriales et de l'Etat) et fait la fête !

La section FSU du Conseil régional a organisé une grande journée festive et fraternelle qui avait pour but de rassembler les agents, leur famille et amis, ainsi que tous nos sympathisants et leurs proches, acteurs du mouvement syndical ou non.

Cette journée de l'UNITÉ s'est déroulée le Samedi 16 Juin en Camargue.

Dans un monde où tout est devenu marchandise, où tout doit s'acheter, la section FSU a voulu, le temps d'une journée, organiser une ballade en pleine nature au cœur d'une manade avec ses visites en charrette, ses traditions gardiennes.

La convivialité était de mise ! Les enfants ont pu profiter de jeux et structures gonflables et les adultes d'une tranquillité au soleil ou d'un grand tournoi de pétanque, le tout dans une ambiance festive autour d'une paëlla ou d'un repas tiré du sac.

La FSU est abonnée à la "carte collectivités" de Chateaufallon. Elle permet à tou-tes nos adhérent-es de bénéficier d'un tarif spécial (14 euros) : il suffit de signaler lors de vos réservations que vous êtes syndiqué-e à la FSU pour bénéficier de ce tarif préférentiel (plein tarif la place vaut 24 euros).

Travailleurs handicapés salarié-es à Pôle emploi.

Un accord à suivre... de très près

L'accord pour l'emploi des personnes handicapées concerne des collègues particulièrement fragilisés-es, que le SNU PE défend depuis toujours, notamment en soutenant le Collectif Paradoxe Handicap. Notre syndicat a donc adjoint à sa délégation des membres de ce Collectif concernés par la question et investis sur le sujet.



Une négociation " citoyenne " menée au pas de course

Malgré nos protestations, la négociation fut menée au pas de charge par la Direction, au motif de la nécessité de conclure cet accord avant le 31 décembre 2011.

L'ouverture des discussions le 15 juin 2011 aurait dû laisser le temps à une négociation sereine. Il en a été décidé autrement par la Direction qui l'a bouclée en 4 séances. Cela fait peu pour un accord " citoyen ", dit le DGA/RH.

Des chiffres en trompe l'œil

Ce dernier s'est félicité du taux d'emploi des personnes handicapées de 5,86 % à Pôle emploi, proche du taux légal de 6 %, oubliant les fortes disparités, notamment au

sein du siège qui ne comptait en 2010 que 3,8 % de personnes handicapées ! Preuve du faible taux de promotion des personnes handicapées : en 2010, seulement 2 collègues handicapés dans l'encadrement supérieur, 2 % des personnes handicapées sont présents dans la filière management contre plus de 20 % dans la filière appui/gestion.

Une population en difficulté et parfois stigmatisée

Le Collectif Paradoxe Handicap a pu constater, à travers ses groupes de parole, que les personnels handicapés étaient souvent en grande difficulté dans leur travail quotidien, voire stigmatisés ou malmenés par la hiérarchie ou certains collègues. Les aménagements de poste, de temps ou d'organisation du travail préconisés par les médecins du travail ou de prévention ne sont pas toujours respectés. Pire, ces

collègues sont parfois montrés du doigt pour une planification différente, liée à leurs limitations de santé, ou sont déqualifiés, disqualifiés. Ainsi, le cas emblématique de Muriel en Rhône-Alpes, contrainte par sa hiérarchie d'occuper un poste de standardiste, suite à la suppression de son aidant professionnel sans qui elle ne peut plus exercer les actes professionnels de conseillère, malgré ses compétences reconnues.

Les points défendus par le SNU PE

Le maintien et la reconnaissance des aidants professionnels, sous contrat pérenne, a été l'un des chevaux de bataille du SNU PE, lors de cette négociation. Si nous n'avons obtenu qu'un certificat de compétences à la fin de leur contrat précaire, au moins cette men-

tion inscrit le recours à des aidants dans les pratiques d'adaptation des postes à Pôle emploi.

Un autre point primordial pour le SNU PE : l'octroi d'absences rémunérées pour soins médicaux. Beaucoup de collègues sont contraint-es de prendre sur leurs congés, pour des traitements lourds et récurrents liés à leur handicap (dialyses, séances de rééducation nécessaires à la non aggravation du handicap...). Le SNU PE a obtenu une autorisation d'absence d'une demi-journée par semaine et plus si nécessaire.

A suivre...

Il nous paraissait fondamental, au regard des difficultés constatées sur le terrain, que l'application de l'accord soit surveillée. Nous avons obtenu l'instauration d'une commission paritaire nationale de suivi semestrielle. Elle disposera d'indicateurs et sera informée des situations problématiques.

Le SNU Pôle emploi donne rendez-vous à la nouvelle Direction dans trois ans, pour améliorer cet accord en particulier sur l'accessibilité des locaux et sur le statut des aidants professionnels. L'encre de notre signature ne sèchera pas !

Bertrand Laine

Unité spécialisée Handipass à Paris

LES ETATS GENERAUX DES CONDITIONS DE TRAVAIL TRAVAILLER SANS S'ABIMER

Organisés par le SNU POLE-EMPLOI FSU en lien avec l'Institut de Recherche de la FSU

25 adhérent-es PACA ont fait le voyage les 27 et 28 mars 2012 à PARIS.

Universitaires, syndicalistes, chercheur-ses et sociologues nous ont permis de comprendre les phénomènes de la souffrance au travail et l'importance des collectifs pour la lutte et la résistance.

La souffrance au travail est bien au cœur de l'entreprise aujourd'hui et au-delà de ces états généraux, des types de communication, des méthodes de management, des contextes d'organisation du travail basés sur l'unique production, d'autres questions et réflexions sont à construire :

L'entreprise est-elle prête à construire un système préventif ?

La question de la responsabilité de l'entreprise ? C'est bien " le travail qui est malade ".

L'entreprise est-elle capable de traiter la question du "cadre du travail" ?

Nous attendons avec impatience la parution du livre et du DVD pour revivre et partager ces échanges précieux !



Expression des tendances.

Un projet éducatif cohérent et permettant la réussite de tou-tes.

*unité
action*

Le projet éducatif U et A repose sur la nécessaire démocratisation du système éducatif, sur l'égalité d'accès à l'école sans discrimination sociale, territoriale ou de nationalité et sur une scolarité obligatoire pour tous jusqu'à 18 ans.

Ce sont nos mandats fédéraux. La tendance U et A du Var souhaite aller au-delà et fait des propositions pour enrichir les réflexions dans la FSU.

Il y a une demande sociale forte de prise en charge des difficultés scolaires. Or, nous ne voulons ni l'externaliser, ni la marchandiser. Il nous faut également proposer des solutions adaptées à l'âge de nos élèves : plus globales en primaire, plus disciplinaires en secondaire (pour les difficultés ne relevant pas de l'enseignement spécialisé, qu'il faudra relancer) et qualifiantes dans le supérieur.

Dans le 1er degré, cette prise en charge peut s'appuyer sur le travail par compétences qui se justifie dans le cadre d'un apprentissage

progressif des notions. Dans le 2nd degré, le livret de compétences et le resserrement vers les apprentissages dits fondamentaux sont un appauvrissement de l'ambition pédagogique : il ne peut en être question.

En primaire, l'intervention du Rased, intégrée dans les fonctionnements, doit être maintenue et renforcée ; dans le secondaire, plutôt qu'une sortie de l'élève de la classe telle que le proposent les PPRE au collège (stigmatisante ou humiliante pour l'adolescent), les dédoublements doivent se multiplier, de même que le soutien disciplinaire (à l'opposé, en lycée, de ce qu'est le fourre-tout de "l'aide personnalisée").

Souvent associée aux difficultés scolaires, la révision des rythmes scolaires n'est en aucun cas la seule réponse à apporter et ne peut pas être envisagée de la même manière en lycée, où la contrainte du bac reste forte, et en maternelle où l'environnement socio-économique est déterminant.

La formation des maitres est, en revanche, un élément central de la construction de la réussite des élèves. Le niveau M2 doit être la reconnaissance de notre nécessaire niveau

de qualification. Pour démocratiser la population enseignante et devant la diminution dans le 2nd degré du "vivier" de candidats aux métiers d'enseignant-es, il y a urgence et nécessité de mettre en place des pré-recrutements. 2 ans d'étude et de formation rémunérés après la licence sont nécessaires : pour le 1er degré, cette période de fonctionnaire stagiaire doit être reconnue au niveau master ; pour le 2nd degré, elle permettra de préparer un master centré sur la discipline. La formation permettra une mise en situation devant élèves, associée à une formation pédagogique et disciplinaire. Par ailleurs, nos métiers nécessitent une formation continue à la hauteur des enjeux de l'école.

Nos approches différenciées font notre richesse et si les besoins pédagogiques sont différents de 2 ans à 18 ans, il y en a une cohérence du projet : donner du sens aux apprentissages, favoriser l'accès à la culture, laisser le temps d'apprendre, travailler en effectif réduit pour manipuler, prendre la parole, s'exprimer. Oui, cela est possible.

Pour U et A, Coline Rozerot,
Jean-Pierre Calistri.

Émancipation
tendance intersyndicale

"Quel projet éducatif ?", pertinente question... surtout au vu de la peine des syndicats de la FSU à avoir de vraies positions communes sur des sujets cruciaux : "école du socle", masterisation... Bien sûr, pour Emancipation, l'école doit donner aux jeunes les moyens de comprendre le monde, de pouvoir le transformer, et d'acquérir des valeurs (solidarité, laïcité, esprit critique...). Et pour cela, deux impératifs s'imposent :

Un préalable : une rupture dans la politique éducative

La transformation capitaliste de l'école vise à former une main d'œuvre flexible et précarisée, dans le cadre d'un démantèlement des droits des salarié-e-s (statuts et conventions collectives).

Elle touche tout le système éducatif par une série de contre-réformes cohérentes, articulant autonomie des établissements et logique des "compétences" : livret personnel de compétences et "écoles du socle" (aboutis-

Pas de projet éducatif sans projet de société !

sant à une déréglementation complète) dans les premier et second degrés ; LMD, LRU et plus récemment "nouvelle licence" dans le supérieur. Elle promeut une évaluation binaire de savoirs strictement utilitaristes et de comportements, au détriment de l'évaluation des connaissances, et de la formation des capacités de raisonnement et de réflexion critique.

Le nouveau gouvernement annonce la fin des suppressions de postes, mais ne semble pas remettre en cause cette politique éducative.

Un projet éducatif démocratique suppose donc d'abord d'obtenir l'abrogation de toutes les contre-réformes !

Articuler projet éducatif et projet de société émancipateurs

Un projet d'école démocratique :

- n'a de sens qu'inséré dans un processus de rupture avec le système capitaliste.

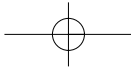
- doit avoir un contenu : l'éducation intégrale, la possibilité pour chacun-e de développer l'ensemble de ses potentialités dans tous les champs du savoir, sans spécialisation précoce et sans séparer les jeunes dès

l'enfance (une seule école, publique et laïque) : autrement dit une culture émancipatrice, et non pas l'adaptation aux besoins du patronat.

- nécessite de pouvoir développer des pédagogies axées sur la coopération et non la compétition. Ce qui implique effectifs réduits et travail en groupes restreints, dispositifs de lutte contre la difficulté scolaire, etc.

Un tel projet est inséparable de la défense des conditions de travail des personnels : rétablissement de tous les postes supprimés, des personnels tous / toutes titulaires (titularisation immédiate des précaires), formé-e-s (abrogation de la "masterisation"), sans tutelles hiérarchiques et contrôle managerial (qui s'opposent toujours aux préoccupations pédagogiques). Et donc la suppression de tous les dispositifs de globalisation et annualisation des services, contractualisation, "entretiens d'évaluation"...

Pour nous contacter :
emancipation83@wanadoo.fr



Dans l'actualité ...

Luc Chatel, mauvais élève ?

Vincent Peillon sort les copies cachées de Chatel : publication de 17 rapports " oubliés " datant de 2011 et qui font état d'une situation critique de l'école de la République. Autre chose au fond du cartable ?

Dernière copie avant de quitter la salle ...

Le gouvernement sortant a fait passer in extremis des textes très contestés, comme le décret réformant l'évaluation des enseignants mis en place par Luc Chatel.

...corrigée par le nouveau Ministre de l'Education.

Décret qui fut l'un des plus fulgurants de l'histoire, sitôt adopté, sitôt abrogé ! Vincent Peillon, comme promis avant sa prise de fonction officielle, a bien annulé ce décret. D'autres corrections de copies au programme Monsieur le Ministre ?

Des chiffres qui parlent d'eux-mêmes

53,6% : c'est la proportion de candidat-es inscrit-es à la session 2012 du Capes qui se sont présentés aux épreuves écrites d'admissibilité ; ils étaient 72% en 2007 ! Mais que font nos futur-es certifié-es ? Le métier serait-il si repoussant ? Les conditions de travail si mauvaises ?

Cahier de vacances pour le gouvernement

Les mesures d'urgence pour la rentrée de septembre seront arrêtées en juillet, puis suivront des discussions sur les réformes de fond avant l'élaboration d'une loi de programmation et d'orientation pour l'Education Nationale débattue au Parlement d'ici l'automne. Allez, hop ! Au boulot ! Reste à voir si ces annonces de campagne seront suivies...

Des CLIC au CODERPA.

Après deux années difficiles, le CODERPA du Var pensait pouvoir de nouveau fonctionner, une secrétaire avait été promise par le Conseil général. Hélas elle n'a pas pris ses fonctions étant, comme les deux secrétaires qui l'on précédée, en maladie dès avant sa nomination.

Par ailleurs les services du CG ne sont pas en mesure de rembourser les frais de déplacement écartant ainsi de fait, les membres du Coderpa devant venir de Fréjus, Brignoles ou Draguignan. N'y aurait-il pas un peu de mauvaise volonté ?



Heureusement les militant-es se sont mis au travail dans les commissions.

La commission "Bien vieillir dans le Var" s'est penchée sur le sort des personnes âgées du quatrième âge en invitant les CLIC, Centres Locaux d'Information et de Coordination des soins, à une réunion de présentation. Sur les 12 prévus dans le Var par la loi de 2001, il en reste huit dans le Var, celui de Sainte Maxime ayant fermé récemment. Cinq sont venus se présenter : c'était la première

fois qu'ils se rencontraient : Brignoles, Cap Sicié, Coudon, Hyères et Dracénie. Le CLIC de Toulon n'est pas venu. Celui de Fayence et de la vallée du Gapeau se sont excusés. Les CLIC informent le public sur les services d'aides à domicile, et les établissements d'hébergements. Ils fonctionnent selon trois niveaux.

Niveau 1, ils informent, orientent, facilitent les démarches, fédèrent les acteurs locaux.

Niveau 2, ils évaluent, en outre, les besoins et élaborent des plans d'accompagnement et d'interventions.

Niveau 3, ils assurent, de surcroît, le suivi du plan d'aide et coordonnent les intervenants extérieurs.

Les personnels dont ils disposent sont limités à des secrétaires, pour le niveau 1, s'y ajoutent infirmier-es et médecins pour les autres niveaux. Les services sont très variables selon les endroits et les zones excentrées sont de véritables déserts. Le Coderpa et les organisations syndicales de retraité-es ont encore beaucoup à faire pour que la loi de 2001 soit totalement appliquée par le Conseil général et que tout le territoire du Var soit couvert.

Jean-Pierre Andrau.

Des manquements

graves rappelés en CAP des personnels d'insertion et de probation.

Lors de la préparation de la dernière CAP, consacrée principalement au tableau d'avancement, le snepap s'est indigné de l'absence d'un nombre conséquent de notations : 30% des évaluations n'étaient pas arrivées à la Direction de l'Administration Pénitentiaire la veille de la CAP.

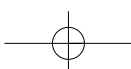
Le snepap fsu est aussi revenu sur l'absence de chiffrage en matière de ressources humaines, pour le snepap en un an et demi les SPIP (Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation) ont perdu plus de 80 personnels d'insertion et de probation, et si l'on rapporte cela aux charges de travail toujours grandissantes, cela devrait inquiéter tout responsable digne de ce nom. De nombreux services sont au bord de l'explosion, et dans de telles conditions, leurs cadres sont extrêmement inquiets quant à l'avenir. En effet, le non remplacement des personnels partants a des conséquences sur les conditions de travail des agents et leurs droits (formations refusées, postes non ouverts à la mobilité).

On peut aussi constater un grand nombre de départs par le biais de concours ou de détachement, ce qui est révélateur de l'état d'esprit des personnels d'insertion et de probation : c'est le "sauve qui peut" qui prévaut, et la situation s'aggrave de mois en mois !

RESF 83
Réseau Education Sans Frontières

Permanence tous les mercredis
de 14 h à 16 h
à la **Bourse du Travail de Toulon**
(1^{er} étage, à droite)
13, avenue Amiral Collet - 83000 TOULON

06 10 73 82 68



Révision des rythmes scolaires dans le 1er degré.

Les enseignant-es attendent aussi des améliorations de leurs conditions de travail et notamment la reconnaissance des temps hors la classe.

Le premier ministre a confirmé que la révision des rythmes scolaires, annoncée pour la rentrée 2013 donnerait lieu à une concertation avec la communauté éducative. Pour la FSU, un processus de discussion transparent et cadré par un calendrier et des points d'étape est effectivement incontournable pour la qualité et la sérénité du débat et des prises de décisions qui en découleraient. Cependant, le problème est complexe et nécessite d'être traité dans sa globalité.

Du côté des élèves

Les défauts de l'organisation scolaire actuelle ont été unanimement pointés. Et si certains voudraient voir la problématique ramenée à un simpliste "mercredi matin contre samedi matin", la problématique est beaucoup plus complexe. Il faut donc revoir l'organisation et le contenu de la journée, de la semaine et de l'année sans

oublier de prendre en compte l'intérêt des élèves. Jamais l'enfant n'a été le centre de la réflexion sur l'aménagement du temps scolaire : la journée vaquée du mercredi (le jeudi jusqu'en 1969, lorsque le samedi après midi de classe a été supprimé) est une concession faite à l'évêché qui s'est vu déposséder de ses prérogatives lorsque l'école est devenue obligatoire. Il ne s'agissait pas d'une pause hebdomadaire répondant à un besoin biologique particulier mais bel et bien de libérer du temps pour l'enseignement religieux. Les grandes vacances, elles, ont longtemps permis aux familles de disposer de la main d'œuvre nécessaire pour les travaux de la ferme, les moissons ou encore les vendanges (les vacances pouvaient aller du 14 juillet au 1er octobre). Quant au zonage des vacances, il est le fait de soumissions aux lobbys du tourisme. Les trois zones de février ont ainsi été instaurées en 1968, après les JO de Grenoble, avec l'espoir de faire le plein dans les structures touristiques construites pour l'occasion et d'apurer les dettes imposées par les dépenses consacrées aux infrastructures. Enfin, il en va de même avec la suppression du samedi matin censé "rendre le week-end aux familles" tout en développant le travail du dimanche...

Par ailleurs, les rythmes de vie des enfants sont

loin d'être identiques. Ils varient en fonction des contraintes professionnelles et personnelles des familles, de leurs lieux d'habitation (fréquentation de la restauration scolaire, de l'étude, de la garderie, temps passé dans les transports,...). Les ressources financières et la volonté politique des collectivités locales constitueront également un point crucial si on ne veut pas que les modifications à venir ne génèrent de nouvelles inégalités dans la prise en charge des enfants. La concertation devra nécessairement aborder les questions d'articulation des temps scolaires, du temps périscolaire et de leurs qualités et pour cela, réunir tous les acteurs concernés (enseignant-es, familles, collectivités...).

Mais aussi du côté des personnels

Un tel chantier devra se faire aussi en prenant en considération les conditions d'exercice du métier et de vie des enseignant-es. La FSU porte des propositions en terme d'améliorations des conditions de travail des

personnels : réduction du temps de service, dissociation du temps enseignant et du temps élèves avec plus de maîtres que de classes... La question du devenir des "108 heures" (qui correspondent aux anciens samedis matins) des enseignant-es des écoles devra faire partie des discussions.

Les enseignant-es attendent aussi des améliorations de leurs conditions de travail et notamment la reconnaissance des temps hors la classe consacrés à la réussite des élèves : temps de préparation, lien avec les familles, travail en équipe... La réussite de tous les élèves ne dépend pas uniquement des rythmes scolaires. C'est aussi une question de contenus d'enseignement, de formation des enseignants et d'organisation pédagogique.

Et des autres acteurs

Enfin, la concertation devra nécessairement aborder les questions d'articulation des temps scolaires, du temps périscolaire et de leurs qualités, les questions de financement et pour cela, réunir tous les acteurs concernés (enseignant-es, familles, collectivités, associations et mouvements d'éducation populaire...). Dans le Var, de premiers contacts sont déjà établis avec la FCPE afin d'échanger nos analyses respectives.

Emmanuel Trigo.



Dépenser plus pour rouler moins !

L'an dernier, en moyenne, nous avons dépensé 4% de plus à la pompe qu'en 2010, bien qu'on ait parcouru une cinquantaine de kilomètres de moins. Nous avons tous entendu la proposition de François Hollande de bloquer les prix à la pompe ...

Traitement de "faveur" pour l'Espagne

Alors qu'elle tremblait pour l'avenir de ses banques, l'Espagne recevra jusqu'à 100 milliards d'euros de l'Union monétaire pour les recapitaliser. Un peu de répit pour les Indignados de la Puerta del Sol ?

L'Argentine ou le retard de la France

Un an après l'ouverture du mariage aux couples homosexuels, l'Argentine, bien loin de l'image machiste qu'on lui prête encore souvent, vient de voter une loi qui permet à chaque individu qui le désire de modifier légalement le sexe et le nom sous lequel il a été enregistré à la naissance. Ce qui place l'Argentine dans le peloton de tête des défenseurs des droits des lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels. La France à la traîne ?

Sécurité assurée pour l'ex-Président Sarkozy

Pas moins de 10 officiers de police spécialisés, rien que ça, chargés d'assurer la garde rapprochée de Nicolas Sarkozy. Le coût ? la bagatelle de 700.000 euros annuels ! Viennent s'ajouter divers avantages dont bénéficient les ex-Présidents : appartement de fonction, voiture, collaborateurs... Nicolas peut dormir sur ses deux oreilles, sa sécurité est garantie (au taux le plus élevé pour le contribuable). Fabienne Gauci, Réalisé à partir de dépêches et d'articles de presse

Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

La mise en place des CHSCT constitue une avancée importante qui va permettre le développement d'une véritable politique de santé et de sécurité au travail : prévention des risques, suivi médical des personnels, reconnaissance des conditions de travail dans les risques liés à la santé, formation des agents de la fonction publique en Hygiène et Sécurité, ...

Les personnels de la Fonction Publique de l'État, et donc ceux de l'Éducation Nationale, disposent depuis cette année, comme les salariés du secteur privé, de CHS-CT (Comité Hygiène sécurité et Conditions de travail) dans lesquels vont se traiter toutes les questions liées à la santé et aux conditions de travail.

Celui du Var a été installé le 19 avril dernier (Compte rendu à lire sur :

<http://sd83.fsu.fr/spip.php?article331>).

En la matière, les constats sont accablants ! La RGPP a partout détérioré les conditions de travail, engendrant pénibilité voire souffrance :

- Le "nouveau management public" (accroissement de la charge de travail dans les établissements scolaires, modèle de gestion privilégiant la performance, multipliant les prescriptions et les injonctions, mise en concurrence des personnels,...) entraîne la montée des Risques Psycho-sociaux, traduits par le mal être et des maladies professionnelles nouvelles.

- Les personnels sont aussi atteints, comme dans d'autres branches professionnelles, de



troubles musculo-squelettiques.

- La suppression de la formation initiale pour les enseignant-es rend difficile l'entrée dans le métier.

- L'allongement du temps de travail de par le recul de l'âge de départ en retraite est aussi un facteur aggravant.

- La logique de l'évaluation déplace la problématique de l'échec scolaire sur les capacités professionnelles des enseignants.

- Il est de plus en plus fréquent de subir l'autoritarisme de certains chefs de service. Trop souvent, les conflits avec certains parents ne sont pas correctement gérés par l'Administration : les personnels se trouvent isolés et culpabilisés.

- La médecine de prévention est dans une situation critique : le manque de médecins ne permet pas de mener une politique de santé efficace (visites médicales de droit, suivi des agents en situation de handicap, ...).

A ces maux, les services de l'administration donnent des réponses individuelles avec les moyens dont ils disposent..... Cela ne saurait plus suffire : il est impératif désormais que la fonction publique à tous les niveaux acquière cette culture de la santé au travail qui lui fait encore largement défaut.

Les élu-es FSU siègent dans cette nouvelle instance avec la volonté d'œuvrer pour des politiques de l'emploi, de gestion des personnels et des conditions de travail respectueuses de la santé des agents.

La FSU appelle les personnels à prendre la main sur le travail et à s'investir dans les CHSCT. Ayez le bon réflexe: ne restez pas isolés et contactez vos élu-es FSU !

Maude Favennec, Secrétaire CHSCT 83

Les élu-es FSU au CHS-CT du VAR.

Titulaires :

Maude FAVENNEC (secrétaire du CHS CTD 83 ; SNUipp)

Daniel FERRO (SNEP)

Yves LANGLOIS (SNASUB)

Claudine FERRERI (SNES)

Valérie DALMASSO (UNATOS)

Suppléant-es :

Gérard PERMINGEAT (SNEP)

Dominique VUILLON (SNES)

Emmanuel TRIGO (SNUipp)

Jean-Claude RIZZA (SNICS)

Françoise DENIS (SNUipp)

Les missions des CHSCT départementaux

- Gérer en matière de sécurité tout ce qui relève des écoles et établissements du 1er et 2nd degré du département
- Enquêter en cas d'accidents graves ou dangers graves et imminents
- Garantir l'application des lois et règlements en matière de santé et de sécurité au travail dans le département
- Contribuer à la santé physique, mentale et à la sécurité des personnels
- Statuer sur les projets impliquant des changements pour les personnels en matière d'Hygiène, de sécurité et de bien-être au travail

À qui s'adresser ?

FSU VAR

Enseignement
Éducation
Recherche
Culture
Formation
Insertion



FSU - Bourse du Travail

13, Avenue Amiral Collet 83000 TOULON

Tél : 04.94.93.04.40 - Fax : 04.94.93.04.74

Email : fsu83@fsu.fr, site : <http://sd83.fsu.fr>

Instituteurs, Profs des Ecoles, Pegc **SNUipp**
Emmanuel TRIGO

Immeuble le Rond point - Avenue P et M Curie
83160 LA VALETTE

Tél. 04.94.20.87.33 Fax 04.94.20.87.34

Enseignement secondaire **SNES**

Maryvonne GUIGONNET

208 rue Emile Ollivier

83000 TOULON

Tél./ Fax : 04.94.92.36.77

Education Physique **SNEP**

Amar GUENDOUZ / Gérard PERMINGEAT /

Fabienne RAIMBAULT / Brigitte REBOUT

Tél : 04 93 86 19 52

FSU Var, 13 Av Amiral Collet 83000 TOULON

Lycées professionnels **SNUEP**

Andrée RUGGIERO Secrétaire Académique

FSU Var, 13 Av Amiral Collet 83000 TOULON

Tél : 06.79.44.06.81

Technique agricole public **SNETAP**

Patrick PRENANT Tél : 04.94.01.35.55

Lycée Agricole 83408 HYERES CEDEX

Protection Judiciaire Jeunesse **SNPES - PJJ**

Karine MOLINIER

Unité éducative de Milieu ouvert

38 rue M. Pagnol, 83500 La Seyne Sur Mer

Tél : 04 94 15 39 79 ou 06 09 89 20 66

Assistantes sociales **SNUAS FP**

FSU Var, 13 Av Amiral Collet 83000 TOULON

Administration scolaire, universitaire, bibliothèques

SNASUB

FSU Var, 13 Av Amiral Collet 83000 TOULON

Agents, Techniciens de labo, Ouvriers et Services

UNATOS

Valérie DALMASSO tel 06 11 18 62 29

Ludivine JAVOUREY tel 06 11 78 68 09

FSU Var, 13 Av Amiral Collet 83000 TOULON

Infirmières conseillères de santé **SNICS**

FSU VAR, 13 Av Amiral Collet 83000 TOULON

Enseignement supérieur, **SNESUP**

Emilie Devriendt, emilie.devriendt@univ-tln.fr

SNU POLE EMPLOI

Cecile D'Avril FSU Var, 13 av Amiral Collet, 83000

Touon ; cecile.davril@pole-emploi.fr.

Equipement (DDE) **SUP'Equip**

Georges BLANC 06.28.34.05.62

FSU Var, 13 Av Amiral Collet 83000 TOULON

Environnement **SNE**

Eric SERANTONI tel : 06 83 99 14 84

Parc National de Port Cros

Castel Ste Claire 83400 HYERES

Personnels de l'administration Pénitentiaire **SNEPAP**

Gautier SCHONT Annick KOURIO SPIP

146 av Maréchal Foch, 83000 Toulon, 04 94 92 52 12



FSU PACA

Bourse du travail,
23 bd Charles Nedelec,
13331 Marseille cédex 3