

Quoi De Neuf

Le journal des adhérents du Sgen-CFDT



sgen
Cfdt:

sgen
Cfdt:

sgen
Cfdt:

L'école que nous voulons

Que souhaiter pour la formation des enseignants ?

par Sophie Renaut, formatrice Espé Créteil



Si j'étais ministre et si je disposais d'un budget illimité voici ce que je mettrais en place pour la formation des professeurs : des supports de stage pérennes choisis par des équipes pédagogiques volontaires.

Ces établissements ne seraient pas situés dans des contextes trop difficiles. Les tuteurs auraient une décharge horaire conséquente pour permettre de réels temps de concertation avec leurs stagiaires ainsi que des visites régulières dans leurs classes sans soucis d'emplois du temps, ils percevraient une indemnité de tutorat proportionnelle à leur charge de travail.

Les temps de transport n'existeraient pas : les établissements d'accueil seraient proches des lieux de formation.

Ces lieux, appelons les ESPE, auraient un budget indépendant et conséquent : autant de formateurs et de chercheurs réputés que de besoin.

Chaque jeune professeur serait associé à un projet de recherche-action à laquelle il pourrait contribuer tout en se formant, en travaillant au sein d'une équipe sur une thématique proche de ses intérêts : le décrochage, les élèves allophones, la difficulté de lecture, la violence scolaire...

**sgen
Cfdt:**

Décembre 2014 : élections professionnelles dans toute la Fonction publique

- Quels sont les enjeux de l'élection pour votre métier ? Pourquoi voter ? Comment voter ?
- Le Sgen-CFDT vous aide à voter plus facilement grâce à une application exclusive ! Découvrez notre site dédié : <http://www.electionseducation2014.fr/>
- En consultant la page « comment voter ? », vous êtes renseigné(e) simplement, en 3 clics, sur la procédure de vote. N'hésitez pas à faire connaître cet outil à tous vos collègues !

<http://www.electionseducation2014.fr/comment-voter/>

- Pourquoi voter ?

http://www.electionseducation2014.fr/bonne_raison/

- Vos préoccupations, notre projet, nos listes. Des résultats concrets obtenus pour vous. Quel est le bilan du syndicalisme majoritaire depuis 40 ans ? La CFDT refuse d'être un syndicat qui dit non à tout mais qui n'empêche rien. Notre rôle est d'obtenir des résultats, au lieu d'afficher une posture idéologique certes confortable, mais stérile pour vous. Qu'attendez-vous d'une organisation syndicale ? Qu'elle ne soit que dans la dénonciation ? Ou qu'elle soit aussi en capacité de faire des propositions, d'obtenir des résultats pour améliorer vos conditions de travail et vos rémunérations ?



**La voix CFDT, c'est une voix
pour conforter la méthode de la négociation
qui permet d'obtenir des résultats.**

**sgen
Cfdt:**

PROSPECTIVE

SOMMAIRE

- 4/ et 5/ 10 vœux de l'école à l'université
- 6/ En 6ème expérimentale
- 7/ Aubervilliers : le collège dont ils rêvent
- 8/ Repenser les rôles au lycée
- 9/ Débuter en Île de France
- 10/ Préparer la rentrée des classes
- 11/ L'école et la Cité
- 12/ Aux CROUS
- 13/ Santé au travail
- 14/ Vous aussi, racontez votre travail
- 15/ Une nouvelle école pour un nouveau modèle



sgen
Cfdt:

Sauf indication contraire, les photographies de ce numéro ont été réalisées sur le terrain par les militants locaux du Sgen-CFDT.

S'il te plaît, dessine-moi une École !

Qu'il serait bon d'avoir le regard imaginatif et bienveillant du Petit Prince pour rêver une autre École. Malheureusement la visite des planètes du système serait pour lui bien décevante : personnels regroupés dans leurs catégories et se considérant trop souvent comme des identités indépendantes, syndicats corporatistes ne vivant que de la dispersion de tous les corps, parents d'élèves et usagers, monde du travail, élèves, collectivités, politiques... Il pourrait constater le manque d'échanges et de coopération, l'absence de confiance, les préjugés, le rejet des responsabilités... Énumération consternante, chacun campant sur son pré carré, derrière son quant à soi.

Alors à quoi pourrait-on rêver ? À une école qui ne laisse pas à la dérive des milliers de jeunes chaque année, qui donne envie d'apprendre et favorise l'activité des élèves et l'expression de leurs qualités. À une école plus démocratique qui comble les inégalités, moins rigide qui ne s'accroche pas à des dogmes et ne craint pas d'évoluer. À une école qui mette en œuvre les modes d'apprentissage, de communication et les outils du 21ème siècle... **À une école qui s'intéresse aussi aux conditions de travail de chacun.**

La marche est élevée pour que ce rêve devienne réalité : de la remise en cause des notes à l'acceptation du regard des chefs d'établissement sur les pratiques enseignantes ; de la mise en confiance des élèves à la nécessité du travail collectif loin du refuge de sa discipline ; de la transformation du rôle des enseignants pour ne plus être de zélés exécutants d'une transmission des connaissances encadrée par les programmes pour devenir des professionnels, dans le cadre d'un collectif de travail, heureux d'aider les élèves à se construire, à se repérer dans un monde complexe et à accéder aux connaissances avec l'esprit critique indispensable ; de l'évolution du groupe classe vers le travail en groupe ou l'aide individuelle, de façon différenciée, dans le cadre d'établissements suffisamment autonomes pour faire face aux défis de l'Éducation. Propositions ou décisions à prendre pour que notre système éducatif arrête de dériver tant pour les élèves que pour tous les personnels. Cette évolution doit être aussi celle des conceptions et des conditions de travail pour l'ensemble des acteurs : de la maternelle à l'université, des personnels ouvriers aux enseignants en passant par les personnels administratifs.

La nomination récente d'une nouvelle ministre de l'Éducation nationale n'est pas l'élément décisif qui permettra la réparation de notre École. Mais espérons que Najat Vallaud-Belkacem saura remobiliser, donner confiance, mettre en synergie. Et, si les gouvernements passent, que le système, lui, bénéficie enfin de réformes s'inscrivant dans la durée !

Ce numéro qui peut nous faire rêver doit être aussi un déclencheur pour l'action : témoignages, analyses, comptes-rendus d'expérience, et même... plans sur la comète. **N'hésitez pas à nous faire part de vos projets et expériences.**

Christian Jolivet

Quoi de
NEUF ?

Directeur de publication

Philippe Antoine
Comité de rédaction
Vincent Albaut
Jean-Pierre Bails
Xavier Boutrelle
Sandrine Grié
Christian Jolivet
Régine Paillard
Aude Paul

Laura Rakotomalala

Rémi Roudeau
Florent Ternisien

Maquette

Philippe Antoine / Rémi Roudeau

Impression

Société Jouve - CS 70004
11 boulevard Sébastopol
75036 Paris cedex 01
ISSN : 1953-6712

CPPAP : 1116 S 08060

Sgen-CFDT Académie de Versailles

23 place de l'Iris
92400 Courbevoie
versailles@sgen.cfdt.fr
Imprimé sur papier recyclé
avec des encres végétales

10 VŒUX POUR L'ÉDUCATION NATIONALE

Le génie de la lampe d'Aladin s'est enfin penché sur l'Éducation nationale ! Il a accordé à nos militants 10 vœux pour changer ce drôle de système. Certains ont été pragmatiques, d'autres révolutionnaires ou poétiques. Certains ont aussi profité de leur vœu pour en glisser deux, trois, quatre ou cinq, espérant que le génie ne verrait pas le subterfuge. Voici donc 10 propositions pour se rapprocher de l'école de nos rêves.

Réaliser le travail à la maison... en classe !

Si les cours s'achevaient plus tôt, vers 15 ou 16h, tous les devoirs, leçons, recherches pourraient être réalisés dans les écoles ou établissements avec l'aide des enseignants, surveillants, étudiants, associations d'aide au devoir... Cela permettrait de revoir ce qui n'a pas été compris, d'apporter l'aide méthodologique nécessaire et le coup de pouce supplémentaire à des élèves qui ne peuvent être suivis chez eux. Des systèmes de parrainage entre élèves pourraient ainsi être mis en place dans le but du travail coopératif et autonome. Les élèves pourraient

rentrer disponibles pour leur famille ou pour toute activité les soirs, les week-ends et les vacances. Fini les journées à rallonge ! Cela réduirait enfin le marché considérable des cours particuliers qui renforce les inégalités sociales.

Sylvie Coquille

Transformer nos salles de classes

Et si on installait autrement les salles de classe ? Et si au lieu d'avoir des tables en rang on avait des tables en carré, en U, en épi ? Et si celui ou celle qui préférerait les rangées avait la charge de réordonner la classe et

non l'inverse ? Et si dans le même temps nous avions d'immenses espaces de travail sur le mur en lieu et place du tableau. Imaginez de grands panneaux sur toute la largeur et la hauteur acceptant à la fois les aimants, le scotch ou la patafix, les feutres pour tableau blanc et le stylet d'un vidéoprojecteur interactif ? Nous pourrions garder sous les yeux de toutes et tous le travail en cours et sortir du séquentiel, nous pourrions plus facilement structurer les apprentissages par la communication entre pairs.

Catherine Nave-Bekhti

Faire tomber les murs pour ouvrir l'école

Il existe en Île-de-France, pas très loin, à Ivry-sur-Seine, une école où l'architecture avait été prévue pour que les murs des classes glissent, ce sont de grands panneaux amovibles qui étaient destinés à agrandir l'espace et à le mutualiser entre les groupes. Mon rêve serait que l'esprit d'ouverture à l'origine de cette conception se mette en œuvre, ouverture sur la classe voisine, sur la discipline voisine, sur les lieux de vie, sur le CDI, la BCD, ouverture sur le quartier, le monde. Tout à portée de vue, de mains, de questionnements, de curiosité ! Tous dans le risque de l'échange et d'avancer ensemble.

Laura Rakotomalala

Supprimer les notes

Si j'avais une seule chose à changer dans l'Éducation nationale, je changerais les notes qui blessent les plus fragiles, pour ne garder que le plaisir d'apprendre, chacun à son rythme et en confiance.

Béatrice Casanova

En finir avec les programmes ?

Et si on supprimait les programmes ? Ou tout du



moins si on les réduisait au strict minimum ? Ils devraient être les garants de l'égalité sur l'ensemble du territoire. Ils sont devenus au contraire la clé de voute d'un système qui reproduit les inégalités sociales. Avec eux on ne peut être sûr que d'une chose : les élèves en difficulté ne recevront jamais les enseignements dont ils ont besoin mais bien ceux prévus pour les plus favorisés. Alors supprimons-les et posons-nous la bonne question : de quoi ont besoin nos élèves ? Oui, ceux qui se trouvent en face de nous.

**Florent Ternisien
d'Ouille**

A travail égal, salaire égal !

Qu'on réfléchisse aux implications que ce slogan, appliqué une bonne fois pour toutes, aurait par exemple dans un établissement du second degré ... Et aux conséquences en termes d'organisation du travail et de distribution de la masse salariale. Drôle de pays, en effet, où par la grâce de statuts différents, assis, pour ne pas dire rassis, sur l'obtention d'un concours, le système échoue toujours brillamment sur des inégalités ... de droit. Un slogan qui devrait être un principe !

Xavier Boutrelle

Repenser le collège

Mon vœu concerne le collège : chaque classe a sa salle, très grande, permettant d'avoir des ordinateurs et des tables en U ainsi qu'un espace détente (lecture, peinture, musique). Les enseignants sont peu nombreux, sciences et techniques, lettres, histoire, domaines artistiques, langues, EPS... Chaque enseignant s'occupe prioritairement de 5/6



élèves et le PP n'a plus de raison d'être puisque c'est le tuteur qui se charge du suivi. Chaque élève est accompagné selon ses besoins et des dispositifs individuels sont mis en place pour les «dys», les précoces, les kinesthésiques, les rapides, les lents... Les cours intègrent une partie commune et une partie individuelle. Les séquences ne sont pas obligatoirement homogènes mais sont réfléchies en travail pédagogique. Les cours s'arrêtent à 15h au plus tard et des activités doivent permettre à chaque élève de se construire: sport, arts, jeux, engagement citoyen, conférences... Le collège serait alors un lieu de vie apaisé pour l'ensemble de la communauté dans lequel les personnels ne seraient plus infantilisés mais impliqués dans une démarche pédagogique et éducative.

Régine Paillard

Appliquer les accords sur la prévention des risques psycho-sociaux

Je propose la mise en œuvre des accords-cadres Fonction publique, par exemple celui

de 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux. Soit de nouveaux droits pour les agents à mettre en œuvre au niveau de chacun de nos établissements ou services. Un plan de prévention doit être élaboré pour 2015 avec la participation des agents et l'élaboration d'un diagnostic partagé. C'est possible et c'est même recommandé par la circulaire du 20 mai 2014. Cela concerne nos conditions de travail au quotidien et la qualité de la vie au travail. Avec en ligne de mire une amélioration des performances de l'école.

Philippe Antoine

En finir avec les contradictions et se réconcilier avec l'École

Un vœu pour que l'Éducation nationale cesse d'être la somme de toutes les contradictions et que les injonctions antagonistes tiennent lieu de discours politique et de cadre institutionnel à courte vue ; un vœu pour que la démagogie prenant l'alibi de valeurs humanistes ne constitue plus le levier d'un pragmatisme

sans projet où les écarts entre établissements élitistes et ceux en déshérence deviennent abyssaux ; un vœu pour que l'Éducation se réconcilie avec l'Instruction, la Culture avec le Travail, en permettant à chacun l'épanouissement de ses talents propres.

Laurent Lopez

Aider et encourager les élèves en difficulté

Qu'elle n'est pas belle,
L'école française !
Je voudrais d'elle,
Pour qu'elle me plaise,
Qu'elle laisse en selle,
Qu'elle mette à l'aise,
Ceux, qu'à la pelle,
Sans cesse, elle lèse !

Robert Casanova

*Vous souhaitez participer vous aussi ou réagir à l'un de nos 10 vœux ?
Écrivez à creteil@sgen.cfdt.fr
ou versailles@sgen.cfdt.fr*

**sgen
Cfdt:**

L'AUDACE D'EXPÉRIMENTER !

Une classe de 6ème à cinq profs : une expérience qui débute à Rennes en collège.

Après 6 ans d'exercice à Aubervilliers (93), j'ai été muté dans un collège ZEP de Rennes. J'y ai retrouvé les problématiques de nombreux établissements franciliens : grande difficulté scolaire, absentéisme massif, climat scolaire dégradé. Retrouver l'éducation prioritaire, ce n'était pas vraiment l'idée que je m'étais fait de mon « retour » en Bretagne. J'ai toutefois eu la chance de « tomber » dans un établissement avec une section Sgen-CFDT nombreuse, où une équipe relativement stable, confrontée à un public difficile, avait acquis une expertise solide du traitement de la difficulté scolaire. Sont arrivés la même année que moi plusieurs jeunes enseignants, passés par Mantes-la-Jolie, Évry, Creil ou ailleurs. Avec ces nouveaux collègues, nous avons vite réalisé que pour répondre au mieux aux besoins particuliers de nos élèves, il fallait faire bouger les lignes, et que le contexte de l'établissement (équipes ouvertes à la nouveauté, direction de qualité, attention particulière de l'Inspection Académique) nous permettait de mettre en œuvre des dispositifs innovants.

En 2009, des classes sans note voyaient le jour. L'année suivante, la réduction des heures de cours de 5 minutes permettait d'intégrer 1H30 de concertation aux services. Enfin, en 2012, un travail mené conjointement par une professeure des écoles de la SEGPA et une maîtresse de conférences de Rennes II a été l'occasion de tester, avec succès, des séquences d'enseignement innovantes pour l'acquisition de la lecture. A cette rentrée 2014, à l'initiative de quelques

impliquant la prise en charge de besoins transversaux. »

- « D'une part, est affirmée la responsabilité des équipes pédagogiques dans la réponse aux difficultés et la prise en compte des différences dans des classes hétérogènes avec l'appui de dispositifs souples conçus localement ; d'autre part, les initiatives, voire l'innovation, sont encouragées et parfois des marges d'action importantes sont laissées à la décision des établissements et des réseaux. »

sera assuré. Il s'agit plutôt de décroïsonner : les découpages retenus ont été opérés en fonction des compétences de chacun. Par exemple l'enseignement du français dans une des deux classes sera assuré par une professeure d'anglais qui traitera la partie grammaire et linguistique et un enseignant d'histoire-géographie la partie lettres et culture humaniste.

Les résistances sont nombreuses : plusieurs organisations syndicales (pourant minoritaires dans l'établisse-

« Il s'agit plutôt de décroïsonner : les découpages retenus ont été opérés en fonction des compétences de chacun. » »

collègues, deux classes de 6ème à cinq professeurs sont mises en place. Il s'agit de s'inscrire dans la logique du cycle CM1-CM2/ 6ème, en se fondant sur les constats de la Loi sur la Refondation. Citons-en deux extraits :

- « L'organisation du collège est mal adaptée (et peu adaptable) à la spécificité des élèves les plus fragiles. Le morcellement de l'enseignement entre dix ou onze professeurs et, plus largement, de l'action éducative répartie entre de multiples professionnels constitue un obstacle majeur à l'élaboration d'un projet cohérent

Concrètement, les enseignants engagés dans le projet, tous volontaires, vont assurer l'ensemble des enseignements. Il s'agit donc d'aller au delà de sa discipline de recrutement. Le dispositif repose sur la présence de « spécialistes » de l'ensemble des disciplines si on réunit les équipes des deux classes. En somme, au lieu de dix professeurs intervenant chacun sur deux classes, ces mêmes dix enseignants interviendront deux fois plus longtemps sur une seule classe. Ce n'est pas un enseignement bivalent, au sens où on l'entend habituellement, qui

ment) dénoncent le dispositif dans les instances départementales ou académiques. Même si elle est inscrite dans les textes depuis 2005 (article 34 de la loi d'orientation) l'expérimentation suscite encore défiance et conservatisme. En soutenant les équipes, en défendant pied à pied cette déclinaison du principe d'autonomie des établissements, le Sgen-CFDT a réussi à faire entendre sa voix singulière. Son intervention décisive aura permis au dispositif de voir le jour. A suivre...

Martin Brunhes

AUBERVILLIERS : LE COLLÈGE DONT ILS RÊVENT

S'il est un cliché concernant les professeurs, c'est qu'ils savent s'opposer, sans proposer... Des initiatives existent pourtant pour améliorer l'accueil de nos élèves. Conscients de la construction d'un collège à Aubervilliers, des collègues se sont regroupés en collectif pour imaginer le cadre dans lequel ils souhaitent travailler.

Qui sont-ils ?

Ils se présentent ainsi sur le site qu'ils ont créé : « Le collectif se compose de personnels de l'éducation nationale (enseignant, documentaliste, CPE...) et d'universitaires exerçant à Aubervilliers, Saint-Denis, Paris et ailleurs. Certains font ce métier depuis une dizaine d'années, d'autres sont en début de carrière. Huit disciplines sont représentées à l'heure actuelle et le collectif grandit régulièrement en accueillant de nouveaux membres. Certains sont militants pédagogiques, d'autres militants dans diverses organisations syndicales, d'autres encore simplement désireux de travailler différemment. Tous mènent une réflexion sur leurs pratiques professionnelles ou sont déjà engagés dans des pratiques dites alternatives au sein de leurs classes ou dans leur établissement. » Voilà donc leur point commun : tous réfléchissent à leurs pratiques, partagent leurs réflexions, et en tirent des conclusions quant au collège qu'ils souhaiteraient voir sortir de terre.

Que veulent-ils ?

Leur programme tient en deux mots, un collège « coopératif et polytechnique ». Le choix de ces termes est expliqué sur le site qu'ils ont créé, et qu'ils alimentent depuis régulièrement. Plusieurs éléments sont frappants à la lecture des documents qu'ils rendent publics :

- Une réflexion sur l'espace : le collectif propose 10 idées concernant l'architecture de leur (éventuel) futur lieu de travail.

- Une réflexion sur le temps : en ces temps de débats toujours houleux sur les rythmes scolaires, ils proposent de partir des constats que nous sommes nombreux à faire (les élèves n'apprennent pas de la même manière le matin et l'après-midi, par exemple).
- Une réflexion sur la pédagogie : l'articulation entre les notions abstraites et des réalités concrètes est, entre autres, une piste de réflexion très présente dans leur programme.
- Une réflexion sur les acteurs engagés : les enseignants, bien sûr, mais aussi les parents, et les élèves du secteur, sans oublier les institutions (le conseil général de Seine-Saint-Denis, le ministère et d'autres encore).

ture entre ceux qui sont désignés comme « les pédagogistes » et ceux qu'on appelle « les républicains », le statut même de nos métiers impose un cadre difficile à tenir face aux défis à relever. Quelle peut être la place du système des mutations dans un collège comme celui d'Aubervilliers ? Comment intégrer le travail en équipe dans le volume hebdomadaire du professeur ? La récente modification du statut des enseignants constitue un pas timide vers une réelle prise en compte de ce que nous faisons quotidiennement avec nos élèves. Cependant, l'école dont on rêve ne mérite-t-elle pas une réelle reconnaissance des très nombreuses propositions de nos collègues ?

Aude Paul

► **Le statut de nos métiers impose un cadre difficile à tenir face aux défis à relever.**

Et ils ne sont pas les seuls...

Nos collègues d'Aubervilliers ne sont bien sûr pas les seuls à proposer des éléments de réflexion sur ces questions. Les professeurs sont nombreux à se mobiliser pour proposer à tous les élèves des solutions à leurs difficultés: le site de la FESPI (fédération des établissements scolaires publics innovants) donne une idée du nombre impressionnant de démarches qui existent (micro-lycées, établissements auto-gérés, ...).

Il semble difficile de savoir quelle est la place laissée à ces démarches par les structures administratives de l'Éducation nationale. Outre la traditionnelle frac-

Liens utiles

Le projet de collège coopératif et polytechnique:
<http://college.nouveau.free.fr/>

La fédération des établissements scolaires publics innovants:
<http://www.fespi.fr/>

COMMENT REPENSER LES RÔLES AU LYCÉE ?



Lycée général et technologique Apollinaire de Thiais (94) : quatre spécialités tertiaires, technique de la musique et de la danse, quatre sections de BTS tertiaires. 1480 élèves et étudiants, 115 enseignants, 3 CPE. Une mixité sociale remarquable : 1/3 de CSP défavorisées, 1/3 favorisées. Un projet a vu le jour en 2013 avec des classes de secondes à 24 élèves. Présentation par Sylvie Charbonnel et Karine Farraire, proviseure et proviseure adjointe.

Des secondes à 24 élèves

L'accueil des élèves de seconde est au cœur de notre projet d'établissement. A l'occasion des liaisons collèges/lycée, tous nos « ambassadeurs » disaient leur étonnement sur les classes à 30-35 élèves. Les enseignants ont maintes fois partagé ce constat. Le lycée Apollinaire se situe au bout de la chaîne REP + du collège Desnos d'Orly, c'est le lycée de secteur. Certains élèves qui avaient « osé la seconde » se sentaient un peu abandonnés dans notre grande structure. Trop de redoublements et de réorientations en fin de seconde nous ont fait réfléchir à ce déplacement du seuil d'orientation de la fin de troisième à la fin de seconde. Avec l'accord de nos autorités nous avons proposé une répartition des moyens sur 20 classes au lieu de 14 en limitant les effectifs à 24 par classe. Les moyens sont constants et les horaires presque plancher ! Nous avons repéré le besoin d'un service de vie scolaire prêt à travailler avec 20 professeurs principaux rien

qu'en seconde. Nous expérimentons, nous évaluons. Ce sera aussi l'occasion pour les enseignants de pouvoir enseigner autrement.

et a rencontré l'adhésion des CPE. Il se fonde sur un décloisonnement en confiant à un CPE la direction d'un service, comprenant la ges-

bousculer les lignes, tout comme l'installation d'une assistante d'éducation de l'établissement comme faisant fonction de CPE. Elle a

► Mobiliser les énergies pour donner plus de sens au service public d'éducation.

Un fonctionnement différent pour le lycée : de l'administratif au pédagogique

L'idée qui nous a guidés est la suivante : rechercher une meilleure efficacité et un meilleur service rendu à l'élève en réduisant le nombre d'interlocuteurs : une logique de « guichet unique » en somme. Bourses scolaires, absences, certificat de scolarité ou manuels : l'élève a un seul interlocuteur. Ce projet est né de la première réorganisation des services du lycée en pôle financier / pôle administratif. L'extension vers un pôle vie de l'élève en est la continuité presque naturelle et relève de la même logique : confier des missions transversales à des personnels qui n'en géraient jusque-là que des parties en spécialistes ou techniciens. Le projet a germé en un an

tion totale des assistants d'éducation, la coordination du secrétariat des élèves, l'exécution du budget « Vie de l'Élève ». Il a fallu évidemment déménager les bureaux : les secrétaires administratives et intendances sont physiquement descendues vers la vie scolaire. En cassant ces spécialisations, chacun a une vision plus globale et on lui délègue toutes les micro-décisions. Pour le CPE, cela revient à élargir ses missions en l'impliquant davantage dans l'équipe de direction, au-delà de la seule relation élève/parent/professeur. L'astuce organisationnelle consiste à faire apparaître ce CPE - chef de service deux fois sur l'organigramme : la première fois avec un rattachement direct au chef d'établissement (missions classiques) ; une seconde fois comme chef d'un service qui dépasse les missions traditionnelles.

Cette envergure de fonctionnement donne plus de sens à ce que l'on fait et permet un meilleur service aux usagers. On gagne en efficacité et on dégage du temps pour mener des projets éducatifs. L'aventure est aussi humaine : l'arrivée d'une jeune stagiaire pleine d'énergie et de projets a permis de

su tirer le meilleur parti des assistants d'éducation et imposer un regard différent sur les élèves.

Tout le monde s'est mobilisé : les personnels de direction qui ont travaillé avec les CPE, les administratifs qui ont accepté de changer leurs habitudes, les agents qui ont rendu le projet matériellement possible, les assistants d'éducation qui prennent plus de responsabilité et les enseignants qui adhèrent et soutiennent cette nouvelle configuration. Dans le respect des statuts des différents personnels, ce mode de fonctionnement permet de décloisonner et de mieux comprendre la logique professionnelle de l'autre. Le sens du collectif devient une priorité et permet d'instaurer un climat de solidarité entre les différents professionnels du lycée.

Il y a, concluent Sylvie Charbonnel et Karine Farraire, un esprit très Sgen-CFDT dans ce projet car il n'existe que dans l'inter-catégoriel : au-delà des statuts de chacun, mobiliser les énergies pour donner plus de sens au service public d'éducation.

**Propos recueillis par
Xavier Boutrelle**



DÉBUTER EN ÎLE DE FRANCE

Pour Catherine et Sandrine, secrétaires de syndicat et élues du personnel, l'amélioration de l'accueil des stagiaires est une priorité et un combat.

Les collègues débutants arrivent en Île-de-France de partout, informés de leur affectation, au mieux et c'est rare, fin juillet. Non préparés à la diversité culturelle et sociologique de leurs élèves, il leur faut tout découvrir d'un coup. Les JT et autres magazines télévisés montent en épingle le moindre incident en banlieue parisienne (même si la cité phocéenne n'est pas en reste). Les agences immobilières ne veulent rien louer aux nouveaux enseignants et CPE tant qu'ils n'ont pas un bulletin de paie de titulaire. Pour se loger, c'est la galère et en plus c'est super cher. Cauchemar ? Pas si éloigné pourtant de la réalité. En ce qui concerne les affectations des progrès ont certes été faits. Dans l'académie de Créteil, l'affectation des TZR (être remplaçant-e est une chose qui arrive souvent quand on débute) ne se fait plus fin juillet mais début juillet et grâce aux revendications du Sgen-CFDT les néo-titulaires sont prioritaires. Mais nous devons veiller au grain car le vent mauvais des remises en cause des

conditions d'affectation à l'entrée dans le métier souffle fort à la FSU, il souffle si fort que dans l'académie de Versailles les collègues qui débutent n'ont aucune priorité pour une affectation à l'année décidée en juillet...

Effaçons ce vilain cauchemar pour tenter un rêve... ou débiter en Île-de-France ne serait pas perçu comme une sanction.

Dans toutes les ESPE, les futurs personnels seraient préparés à leur affectation dans une des académies franciliennes. Leurs formateurs y inviteraient des professionnels à intervenir pour décrire sans embellir ni noircir comment on y travaille dans les différents types d'établissement. Les formations à la scolarisation des enfants issus de l'immigration ne confondraient pas cette catégorie à celle des enfants issus de l'immigration maghrébine et surtout il s'agirait de s'interroger sur les incidences de la diversité sociologique, culturelle et économique des publics accueillis sur le travail à réaliser. L'ESPE aurait pris la mesure de l'importance de certaines questions

administratives dans la prise de fonction et un temps serait consacré, au moment opportun, à la mécanique des vœux pour les mutations inter puis intra-académiques. Les futurs personnels seraient sensibilisés à la règle de l'extension et à son lien clé avec le fait que l'Éducation nationale est un service public dû à tous les enfants de tous les territoires de la République. Bref, être affecté en Île-de-France ferait partie d'un horizon de début de carrière connu de tous, et ne serait plus perçu comme une sanction.

L'accueil serait organisé collectivement...

Les personnels en postes, de toutes catégories professionnelles, seraient sensibilisés et formés à l'accueil de celles et ceux dont la carrière débute. Le temps d'accueil serait organisé afin que les nouveaux collègues rencontrent facilement celles et ceux avec qui ils vont travailler. Dès l'été, affectés assez tôt, les nouveaux collègues auraient accès aux informations utiles pour préparer la rentrée et formuler des vœux d'emploi du temps. On ne leur

aurait pas réservé les services dont personne ne veut, ils connaîtraient les usages dans les établissements et services dans lesquels ils sont nommés.

Logement : ne pas être seul face aux agences immobilières...

Le Ministère de l'Éducation nationale disposerait d'un parc de logements d'accueil temporaire bien réparti sur le territoire régional et le long des lignes de transport public. Les collègues nouvellement nommés auraient ainsi du temps pour trouver un logement. D'ailleurs un service interacadémique liant en partenariat les Rectorats, les préfectures et la Région les aiderait dans cette recherche, fournissant rapidement documents et attestations demandées et se portant caution le cas échéant. Les collègues qui s'installeraient dans des conditions matérielles facilitées seraient plus disponibles pour s'investir dans leur travail professionnel, sans nourrir de ressentiment à l'égard de leur employeur.

Catherine Nave-Bekhti et Sandrine Grié

RENTÉE DES CLASSES : COMMENT Y VOIR PLUS CLAIR ?

Régine Paillard, proviseure à Paris, et Vincent Albaud, chef de service au rectorat de Créteil, évoquent les difficultés propres à la rentrée et proposent des pistes.

Quels sont les problèmes que vous rencontrez chaque année au moment de la rentrée scolaire ?

Vincent Albaud

Le premier problème est l'arrivée de nouveaux collègues dans le service au moment où l'activité est à son paroxysme. Nous n'avons pas le temps de nous consacrer à leur accueil et de les accompagner dans leur prise de fonction. En outre, c'est une période où le service doit être très réactif sur le remplacement et sur la gestion paye (production des attestations Pôle Emploi et relance du traitement de milliers de professeurs non titulaires). Il faut également assurer la réception quotidienne des corps d'inspection et des enseignants.

Régine Paillard

Les problèmes récurrents sont des problèmes d'affectation des Blocs Moyens Provisoires (BMP). Un effort très appréciable a été fait à Paris pour créer les « mariages » entre deux établissements dès le mois de juillet. C'est important car cela nous permet de bloquer des demi-journées et ainsi d'élaborer un emploi du temps correct pour les enseignants qui viendront. Je suis très attachée à ce que les enseignants et les nouveaux arrivants soient bien accueillis. Toutefois les noms des personnes affectées ne sont connus que fin août et c'est bien tard. Parfois aussi ce qui a été fait en juillet est défait sans que l'on en connaisse la raison.

Qu'est-ce qui vous semble important pour qu'un établissement scolaire tourne bien dès la rentrée ?

RP

Un bon emploi du temps pour les enseignants et les élèves est un élément pédagogique essentiel à la réussite pour tous. Il faut aussi une bonne cohésion dans l'équipe de direction (mais cela ne se décrète pas) et un dialogue serein avec les personnels.



VA

Pour ma part, si je devais me prononcer pour un service de la Division des Personnels Enseignants, ce serait d'avoir une équipe présente au complet 10 jours au minimum avant la rentrée et avec les gestionnaires ayant préparé cette rentrée.

Quelles propositions feriez-vous pour améliorer les choses ?

RP

Il faudrait d'abord revoir le calendrier des affectations des personnels. Il est tout à fait possible de prévoir les couples de BMP dès le mois de mars au moment de la dotation de la DHG. Nous savons à ce moment-là quels seront les besoins puisque c'est l'objet de la remontée des données vers le rectorat.

Il serait aussi préférable que les personnels de direction mutent aux vacances de Toussaint. Il faut que ceux qui ont préparé la rentrée soient présents à ce moment de l'année. Une fois la rentrée passée, les emplois du temps finalisés, le dernier conseil d'administration réuni et les élections faites les mutations seraient possibles et moins dommageables pour le fonctionnement de l'établissement.

VA

Je reprends à mon compte l'idée de revoir le calendrier des affectations des personnels. J'ajouterai celui des personnels administratifs, qu'ils soient en établissement ou en structure académique. La rentrée est une période cruciale et le trouble apporté par l'intégration de nouveaux collègues, en général pas formés aux tâches de leur nouvelle fonction, dans nos équipes, n'est pas propice à la sérénité indispensable pour la réussite de l'événement.

Bref, une mutation des personnels administratifs au 1er novembre ou au 1er janvier serait une piste à étudier, avec une formation de 15 jours entre la nomination et la prise réelle du poste.

RP

Il faudrait prévoir une journée de plus avec le personnel pour travailler le projet d'établissement. Il doit avoir du sens pour tous et ce serait l'occasion pour les nouveaux personnels de s'impliquer plus facilement dans les actions. C'est un formidable outil pour travailler ensemble et pour cela il faut que chacun s'approprie le contenu et les axes du projet.

**Propos recueillis par
Xavier Boutrelle**

Une école dans la Cité ?

Yves -Marie Acquier,
membre de l'AFL (Association
Française pour la Lecture),
directeur de l'école Alexandre
Dumas à Courbevoie,
rêve d'une école ouverte sur la Cité.



**Propos surpris entre
un grand-père et
son petit-fils, nous
sommes en 2114...**

- Moi, disait le grand-père, lorsque j'allais à l'école, au moins, on travaillait et on apprenait... Imagine des locaux largement ouverts, des enfants, des adultes, circulant d'un lieu à l'autre, échangeant, appliqués et affairés. Des lieux variés : un atelier avec des machines pour réparer, bricoler et même fabriquer ; une salle d'exposition où se côtoient les productions de l'école et celles des habitants du quartier, des lieux de ventes, de débats (chacun avec sa tablette et commentant les dernières nouvelles du monde), de plus petites salles pour réfléchir et travailler plus calmement.

Et plein de gens, des associations, des syndicats, des mouvements culturels, des adultes qui continuent à se former et à se qualifier, et les élus et les personnels de la ville. Ils étaient là, en même temps que nous, pour réfléchir, produire, écrire,

émettre, diffuser, échanger, comprendre. Nous nous entraînions. Nous disions que c'était l'école de Vincent Peillon.

Il y avait au cœur de l'école un centre documentaire et un arbre de connaissances. **Sur l'arbre de connaissances, nous étions tous représentés par ce que nous connaissions, par ce que nous savions faire ou pour nos compétences sociales.** Cela permet-

► **Au cœur de l'école un centre documentaire et un arbre de connaissances.**

tait d'organiser facilement les échanges de savoirs et les petits travaillaient avec les grands, sur les mêmes missions, les mêmes projets. La web radio par exemple... C'est comme ça que nous apprenions, en vivant la vraie vie, dans sa complexité, en butant sur ce que nous ignorions encore et en résolvant progressivement et collectivement les problèmes rencontrés.

Les enseignants organisaient l'école de la même manière. Dans leur façon d'agir, ils se distinguaient

peu de nos parents ou des habitants du quartier. Ils travaillaient vraiment ensemble. Et avec les animateurs. Et dès qu'apparaissait un dysfonctionnement, ils se regroupaient et formulaient de nouvelles propositions de réformes. Ils se sentaient très responsables. Quand l'inspecteur ou l'inspectrice venait, ils étaient très fiers de lui montrer notre école et l'IEP les encourageait à rester créatifs...

- Dis, grand-père, tu m'as déjà raconté ça cent fois ! Ton école, c'est du passé. Maintenant, l'école, c'est sérieux, scientifique et neuro-biologique. On reste assis six heures par jour devant un écran et deux boutons (un vert et un rouge) pour choisir les réponses aux exercices, avec un ECG branché sur la tête. On apprend en suivant scrupuleusement des programmes progressifs et raisonnés. Par exemple, que B et A font BA (comme dans bain

ou bauxite, ndla), nous répétons dans le micro les tables d'addition et de multiplication, des règles de conjugaison, nous écrivons des rédactions pour notre robot-teacher, et nos parents surveillent avec leur GPS que nous ne bougeons pas, et nous avons des e-livrets avec des notes sur dix...

- Tu sais, Petitou, ce que tu me décris, ça me fait penser à un vieux livre que ton arrière-arrière grand-père m'a offert avec beaucoup d'émotion. Tu te souviens de ce qu'est un livre ? C'est en papier et en carton. Il a pour titre « L'école de Jules Ferry, un mythe qui a la vie dure * »...

Yves-Marie Acquier

* « L'école de Jules Ferry, un mythe qui a la vie dure »
Jean Foucambert
éditions Retz, 1986

Vous souhaitez réagir ?

Écrivez à
creteil@sgen.cfdt.fr
ou
versailles@sgen.cfdt.fr

DES REVENDICATIONS POUR LES CROUS

Pourquoi le Sgen-CFDT se développe-t-il dans les CROUS ?



Une preuve de plus que le choix d'être un syndicat général fait partie de notre identité : le Sgen-CFDT se développe dans les Crous. Un monde mal connu, qui ressemble bien peu à la grande majorité des autres secteurs de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Au service de la vie étudiante, **le réseau des œuvres universitaires et scolaires** ne se limite pas à la gestion de restaurants et de résidences universitaires. Il administre aussi **un service essentiel, celui des bourses étudiantes**. L'implantation d'un centre régional dans chaque académie permet d'assurer ces services auprès des étudiants de tous les établissements d'enseignement supérieur de l'académie.

Le pilotage national du réseau des œuvres est confié au **Cnous (centre national des œuvres universitaires et scolaires)** et à son directeur. Mais chaque directeur de Crous dispose d'une très grande autonomie, aussi bien sur le plan budgétaire que sur la gestion de ses personnels. **Responsable d'un budget global alimenté à la fois par la subvention de l'État et par les ressources propres de son Crous, chaque directeur a donc aussi la maîtrise de sa masse salariale.**

Mal connu des usagers des Crous, pour lesquels les principales exigences portent évidemment sur la qualité du

service rendu aux étudiants, ce fonctionnement propice aux dérives autoritaires est au cœur de nos préoccupations syndicales.

Car vue de la place des personnels des Crous, l'autonomie de leurs directeurs, c'est surtout un **exercice arbitraire du pouvoir**, une grande méfiance à l'égard du dialogue social, une source d'inégalité des conditions de travail, y compris au sein d'un même établissement. Dérives facilitées par le fait que contrairement à une « croyance » assez répandue, les missions de service public des crous sont assurées pour l'essentiel par **des personnels ouvriers (PO) qui ne sont pas fonctionnaires mais agents non titulaires de l'État**, à la différence

qu'il a reçue au moment de sa prise de poste. Nous continuons à exiger son application, ce sera évidemment un thème de campagne pour les élections professionnelles de décembre.

Métiers et conditions de travail :

Gardiens de nuit confrontés à de graves problèmes de sécurité à l'intérieur ou aux abords des résidences, agents d'accueil « multi-tâches », personnels de cuisine chargés de la « plonge » avec des installations et du matériel d'un autre âge : **la pénibilité de nombreux métiers essentiels au fonctionnement des Crous reste élevée**, faute de recrutements suffisants, d'investissement dans la modernisation du matériel, d'évolution des postes de travail les plus difficiles. Les représentants du Sgen-CFDT ont passé

beaucoup de temps dans les groupes de travail mis en place par le

► Venir à bout des inégalités et des injustices les plus scandaleuses.

des personnels administratifs (PA), un peu mieux protégés par leur statut de fonctionnaire mais pas toujours bien traités pour autant. **Pour venir à bout des inégalités et des injustices les plus scandaleuses, et obtenir des améliorations sensibles des conditions de vie et de travail de tous les personnels, le rôle du Cnous doit être renforcé, l'autonomie des Crous doit être encadrée.**

Trois revendications prioritaires

Salaires :

L'accord Fonction Publique sur la revalorisation de l'indice de départ de la catégorie C à compter du 1er janvier 2014 doit s'appliquer aux PO des Crous, assimilés à leurs collègues fonctionnaires de catégorie C. Bientôt neuf mois plus tard, rien n'a bougé. **Les grilles de salaire spécifiques aux PO n'ont toujours pas intégré cette revalorisation.** Le nouveau directeur du CNOUS s'en est lui-même inquiété auprès de la délégation Sgen-CFDT

Cnous sur la redéfinition et l'évolution des métiers. Pour aboutir à quelques avancées (sur le papier seulement pour l'instant) et de gros points de blocage.

Mobilité :

Le droit à la mutation des personnels des Crous est très limité. Les PO n'ont pas d'autre possibilité que de demander à changer de Crous. Et encore, la satisfaction de leurs vœux dépend trop souvent de critères variables ou peu transparents. Le statut des PO et l'autonomie de chaque Crous empêchent la mise en place d'une organisation qui s'apparenterait à un véritable mouvement national. La « bourse aux emplois » qui en tient lieu ne suffit pas à garantir un droit équitable à la mutation.

Chantal Demonque

**sgen
Cfdt:**

SANTÉ AU TRAVAIL : UN NOUVEAU DROIT ?

De l'école à l'université, il est urgent de construire une culture de la santé au travail.

Le dialogue social doit produire des droits pour tous, c'est pourquoi la CFDT s'est engagée dans des processus qui ont abouti à de nouveaux droits dans la Fonction publique : accord de 2011 sur les contractuels, de juin 2013 sur l'égalité professionnelle et d'octobre 2013 sur les risques psychosociaux (RPS). Un chantier immense va s'ouvrir pour la qualité de vie au travail et la santé au travail, une culture est à construire.

Mauvaise qualité des relations de travail, « management » agressif, manque d'écoute, besoin de reconnaissance, choix d'organisation à réinterroger, stress au travail, gestion tendue des calendriers, modifications et réformes successives, manque de lisibilité et de cohérence dans le pilotage, prises de fonction et conditions de stages difficiles... **Il est temps d'interroger le travail en élaborant des diagnostics partagés au plus près des collectifs et des postes de travail :** dans nos écoles, collèges, lycées, universités, et dans chacun de nos services (rectorats, IA, grands établissements).

C'est ce que devrait permettre la mise en œuvre de l'accord RPS de 2013 si l'esprit de cet accord est respecté. Une circulaire de mai 2014 souligne la nécessité d'élaborer avec les agents et à un niveau

de proximité suffisant (service, établissement) un diagnostic concernant le fonctionnement, l'organisation et les conditions de travail au quotidien, puis un plan de prévention 2015 des risques professionnels, avec l'intégration obligatoire d'un volet RPS dans chaque Document Unique d'évaluation des risques de l'établissement ou du service concerné [DUER]. Les salariés et collectifs sont les mieux placés pour s'exprimer sur l'organisation de leur travail : il devient urgent de leur donner la parole dans le cadre d'un dispo-

► **Mettre en place à un niveau suffisant de proximité un espace de dialogue.**

sitif de prévention légitime et reconnu. Et d'examiner les facteurs déterminants pour la qualité de vie au travail : relations sociales et professionnelles, organisation du travail, qualité des relations sociales, environnement physique et espaces de travail, qualité du pilotage local. En ce qui concerne la santé au travail des agents, la responsabilité des chefs de service et d'établissement est engagée. C'est pourquoi une réflexion est menée conjointement avec la CFDT Cadres, première organisation chez les cadres, sur la mise en œuvre de cet accord.

**Pour réussir ce qui se-
rait en quelque sorte
de l'école à l'universi-**



té une forme d'innovation sociale, nous allons porter une revendication en CHS-CT : mettre en place au niveau des services ou établissements, c'est-à-dire à un niveau suffisant de proximité, un « espace de dialogue » (EDD). Philippe Davezies, enseignant-cher-

mateur qui n'est pas partie prenante est dans une posture d'écoute et d'accompagnement : il est là pour provoquer l'expression des agents. Un protocole précis prévoit l'anonymat des expressions, leur synthèse (comptes-rendus validés par les agents) et la nécessité pour l'administration d'en prendre connaissance et d'y apporter une réponse (avec des propositions d'amélioration et de mise en œuvre).

Science-fiction ou innovation sociale ? **Il est essentiel que les agents soient informés et associés à une démarche de prévention des risques** au niveau de leur établissement ou de leur service. Redonner du sens au travail, libérer la parole et proposer des outils aux collectifs : la CFDT poursuivra son engagement vers un modèle de développement plus solidaire et plus performant.

**Philippe Antoine,
élu CHS-CT**

Pour en savoir plus :

<http://www.cadrescfdt.fr/>
taper :
espaces de dialogue

<http://www.raconterletravail.fr/>

Le projet : permettre aux personnels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche de raconter la réalité de leur travail.

Modalité : en vous inscrivant parmi les membres de Raconter le travail, vous avez la possibilité de commenter les textes des autres auteurs et de publier votre propre texte pour faire connaître votre travail, en révéler les multiples facettes, heureuses et malheureuses, et partager une expérience personnelle dont vous seul pouvez témoigner.



À l'origine du projet, il y a un constat, une conviction et une volonté de Pierre Rosanvallon, professeur au Collège de France. Le constat de la méconnaissance de la société française par elle-même. La conviction : ce manque de connaissance participe des difficultés de la société contemporaine, l'individualisme, les incompréhensions, le refus de l'altérité, le rejet du politique. Et une volonté : (re)donner la parole aux invisibles, pour (re)faire société.

Pourquoi ce projet ?

Par Frédéric Sève, secrétaire général du Sgen-CFDT

Dans l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et la Recherche, la représentation du travail fait aujourd'hui défaut. La méconnaissance du travail réel des personnels, par les médias et les corps intermédiaires comme par les intéressés eux-mêmes, explique à la fois les carences politiques publiques et l'incapacité des personnels à agir collectivement. Il en résulte un sentiment d'impuissance qui est source de désespérance et porteur de conflits sociaux à venir. Pour sortir de l'ornière, il faut aujourd'hui donner la parole aux acteurs de terrain, permettre à chacun de se faire enquêteur au quotidien, témoin de la réalité des métiers particuliers comme du travail collectif pour faire connaître et reconnaître les professionnels de l'éducation, de l'enseignement, ou de la recherche. Parce que c'est par une meilleure appréhension de la vérité du travail et des personnes qui l'assument

que l'on réconciliera les citoyens avec leurs services publics et les personnels avec leurs missions.

Extraits du Manifeste :

- Si la société française a le culte des diplômes et de la connaissance, elle se refuse à voir et à considérer l'activité des hommes et des femmes qui les fabriquent, comme si l'importance de leurs missions ravalait leur travail au rang de l'anecdote. Prisonnière d'une vision désuète des métiers de l'enseignement ou de la recherche, trop focalisée sur les examens, les classements et les palmarès, elle ne peut pas faire écho à leurs préoccupations, leurs motivations, leurs difficultés ou leurs espérances. La crise de ces mondes professionnels est aujourd'hui d'abord une crise de la représentation des travailleurs et de leur travail.

- **L'État contribue à occulter le travail de ses personnels**, notamment par son incapacité à reconnaître et valoriser le « travail invisible » des enseignants du primaire et du secondaire, en survalorisant l'activité de recherche par rapport à l'investissement dans la formation des étudiants, l'excellence scientifique plutôt que le travail d'équipe dans les laboratoires. De même, la focalisation sur le rituel de l'examen contribue à dévaloriser le travail de formation aux yeux du public, et la prégnance de la figure générique de l'enseignant solitaire occulte la réalité de l'équipe éducative. La grande variété des situations professionnelles et la diversité des métiers, qui contribuent à la bonne marche du service public et en constituent le

ciment invisible, sont ainsi insuffisamment reconnues et prises en compte.

- Le but est bien de raconter, de dire le concret et la diversité des situations, mais sans théoriser, revendiquer ou polémiquer. Si « Raconter le travail » est l'œuvre de militants syndicaux, ce n'est pas une démarche syndicale au sens habituel du terme : il s'agit ici de partager des expériences professionnelles, pas d'imposer une vision des choses. Si personne ne peut s'ériger en donneur de leçons, chacun d'entre nous peut se transformer en observateur et analyste de son quotidien pour participer à une grande enquête sur la réalité du travail d'aujourd'hui.

- Notre démarche s'inscrit résolument dans le sillage du projet « Raconter la vie » dont nous partageons le diagnostic d'une crise de la représentation dans la société française et l'ambition d'une « démocratie narrative ». Que Pierre Rosanvallon et son équipe, Pauline Peretz et Pauline Miel, soient ici remerciés d'avoir bien voulu « parrainer » notre propre démarche, en nous faisant bénéficier de leur expérience et de leurs conseils. Avec l'espoir que leur idée continuera de faire école.

• L'intégralité du manifeste

« raconter le travail » est en ligne : <http://www.raconterletravail.fr/index.php/le-projet/manifeste>

• A découvrir également :

le *Parlement des invisibles* :

<http://raconterlavie.fr/>

Le roman vrai de la société d'aujourd'hui. Soyez-en les personnages et les auteurs.

sgen
Cfdt:

UNE NOUVELLE ÉCOLE POUR UN NOUVEAU MODÈLE



Pour en savoir plus sur le projet du Sgen-CFDT :
http://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2013-06/projet_livret_v5.pdf

Le congrès de la CFDT à Marseille en juin dernier a été l'occasion d'affirmer la nécessité d'un nouveau modèle de développement. L'école y aura un rôle décisif à jouer. Mais qui dit nouveau modèle, dit aussi nouvelle école.

Le constat d'une crise de notre modèle actuel est largement partagé.

Les éléments qui viennent accréditer cette thèse sont nombreux : croissance économique atone depuis de nombreuses années dans les pays développés, inquiétudes écologiques importantes autour du réchauffement climatique, de la pollution ou de la surconsommation des ressources, accroissement des inégalités sociales depuis une trentaine d'années.

Ce sont finalement l'ensemble des piliers du développement (l'économie, le social, l'environnement) qui sont en crise. Pour la CFDT, « nous sommes confrontés

à l'épuisement d'un modèle de croissance économique qui pousse à l'extrême

l'intensification du travail conjuguée avec le chômage et la précarité [...] et favorise les profits de court terme au détriment de l'investissement et de l'avenir » (1). Alors que la mondialisation et le développement du numérique transforment profondément notre société, la CFDT est convaincue que de simples ajustements ne peuvent suffire. C'est l'ensemble de notre modèle de développement qu'il faut repenser.

Quels sont les axes de ce nouveau modèle ?

Plusieurs axes sont mis en valeur dans la résolution issue du congrès

confédéral. Pour la CFDT il est ainsi indispensable de mettre en place de nouvelles formes de régulation à l'échelle mondiale. Il faut aussi relancer le projet de construction européenne en accentuant l'intégration à l'échelle européenne et la démocratisation des institutions. Mais plus largement **l'axe principal choisi par la CFDT est celui de la qualité**, par opposition à un modèle jusqu'ici productiviste et quantitatif. Qualité de « produits et services qui répondent aux besoins de la société », qualité des parcours professionnels et des emplois pour tous, qualité de vie au travail.

Il faut davantage de coopération, de projets personnels ou collectifs et moins de programmes inatteignables.

Quel rôle pour l'école ?

L'école joue un rôle crucial dans l'évolution et la transformation de nos sociétés. Un bref coup d'œil en arrière suffit par exemple pour rappeler que **c'est par l'école en grande partie que le modèle républicain s'est développé en France**. Aujourd'hui pourtant, l'école est à l'image de notre société en crise dans de nombreux domaines : « la France est l'un des pays européens où la maîtrise des savoirs de base – lire, écrire, compter – est la moins partagée ». Loin de répondre aux inégalités, le modèle français

les reproduit. Comment y remédier ? La résolution de Marseille trace quelques pistes : « il faut davantage de coopération, de projets personnels ou collectifs et moins de programmes inatteignables. **Il faut davantage d'échanges avec les familles et l'extérieur**. Ce sont les conditions pour que l'élève soit actif dans ses apprentissages, et s'en approprie les enjeux afin de devenir un citoyen responsable ».

Se dessine alors le portrait de ce que devrait être l'école du XXI^{ème} siècle pour permettre l'avènement d'un nouveau modèle. Une école qui permette à tous les élèves d'être acteurs et non plus

spectateurs, d'être sensibilisés aux enjeux de notre monde et d'avoir les clés, par l'éducation aux médias et au numérique notamment, pour en décrypter les codes et les faux-semblants. Une école ouverte sur le monde, tolérante, curieuse. Une école qui offre à tous les élèves une qualification. Bref, l'école dont nous rêvons et que nous vous avons esquissée dans ce numéro ! (2)

Florent Ternisien d'Ouille

(1) Toutes les citations sont extraites de la résolution générale du congrès de la CFDT qui s'est tenu du 2 au 6 juin 2014 à Marseille.

(2) Pour en savoir plus sur le projet du Sgen-CFDT, voir notre boîte à outils en page d'accueil du site fédéral : http://www.cfdt.fr/portail/sgen-recette_9896

**Entrez en contact
avec les militant-e-s Sgen-CFDT
de votre département ou
de votre académie !**

**Adhérer, c'est obtenir des conseils,
un suivi personnalisé, une aide
juridique, des temps de formation,
de nombreuses informations.
L'adhésion, c'est aussi un crédit d'impôt
à hauteur de 66% de votre cotisation.**

Sgen-CFDT Académie de Créteil

11/13 rue des Archives
94010 CRÉTEIL cedex
01 43 99 58 39 • creteil@sgen.cfdt.fr
<http://www.sgencfdt-creteil.fr>

Antenne 77 (Melun) 01 64 64 00 22
77@sgen.cfdt.fr

Antenne 93 (Bobigny) 01 48 96 35 07
93@sgen.cfdt.fr

Antenne 94 (Créteil) 01 43 99 12 40
94@sgen.cfdt.fr



**sgen
Cfdt:**

Contact Sgen-CFDT Recherche EPST
sgencfdt@vjf.cnrs.fr

Contact Administration centrale
administration-centrale@sgen.cfdt.fr

Sgen-CFDT de Paris

7/9 rue E. Dehaynin
75019 PARIS
01 42 03 88 86
paris@sgen.cfdt.fr

<http://www.sgencfdt-paris.fr>

Sgen-CFDT Académie de Versailles

23 place de l'Iris
92400 COURBEVOIE- La Défense
01 40 90 43 31 versailles@sgen.cfdt.fr
www.sgencfdt-versailles.org

Antenne 78 (Trappes) 01 30 50 89 82
78@sgen.cfdt.fr

Antenne 91 (Évry) 01 60 78 37 34
91@sgen.cfdt.fr

Antenne 92 (La Défense) 01 40 90 43 96
92@sgen.cfdt.fr

Antenne 95 (Cergy) 01 30 32 67 55
95@sgen.cfdt.fr

**sgen
Cfdt:**



**sgen
Cfdt:**