



SNUipp-FSU

(fenêtres sur) cours . 09

Prix du n°:0,60 € Imprimé par nos soins

Bulletin trimestriel de la section de l'Ariège du SNUipp

Directeur de publication: J-M Rousset, 16 Av de Sibian 09000 FOIX
N°ISSN:1264-8280 N°CPPAP: 0517 5 06800



Élection de la CAPD de l'Ariège

Les candidat-es du SNUipp-FSU



Déposé le 9 octobre 2014



Marc FAGET
adjoint maternelle
ST LIZIER



Agnès BRONNER
Rééducatrice RASED
le Cardié FOIX



Assaad MAGNIER
Remplaçant IME
La Vergnière L'HERM



Odile MIRALLES
enseignante spécialisée
hôpital de jour
La Vergnière L'HERM



Mickael TROVALET
adjoint élémentaire
MAZERES



Béatrice RIGAL
conseillère
pédagogique
PAMIERES



Nathalie RIVESLANGE
adjointe
maternelle
MIREPOIX



Véronique FLETE
chargée d'École
SEGURA

Soutenez le SNUipp-FSU

**Participez à notre liste
de soutien pour
les élections
professionnelles !**

**S'inscrire sur notre site
ou en nous contactant**



Florence CALVET
directrice
élémentaire
VILLENEUVE D'OLMES

Fabio AGOSTINIS
directeur
élémentaire L. Goron
FOIX



SOMMAIRE

p. 2 carte de l'éducation prioritaire
P. 3 la CDAS de l'Ariège
P. 4 CDAS suite, se syndiquer
p. 5 et 6 conférence de F. Grimaud
P. 7 manque d'AVS en Ariège
P. 8 on a lu pour vous : Y. Clot
P. 9 et 10 Vis ma vie de PES,
rassemblement au rectorat
P. 11 et 12 bulletin d'adhésion



Éducation prioritaire : nouvelle répartition nationale

L'académie de Toulouse perd 9 réseaux sur 28 existants !

La répartition académique des 1082 réseaux REP et REP+ a été rendue publique le 23 septembre. Un chiffre global inchangé qui va toutefois modifier la cartographie dans les départements et demander de la transparence dans les choix d'implantation.

Exit RAR, RRS et ECLAIR, voici 1082 réseaux, 732 REP et 350 REP+. Le ministère vient de tracer les contours de la nouvelle cartographie pour l'éducation prioritaire en indiquant le nombre de réseaux qui seront implantés dans chaque académie à la rentrée 2015. Si le nombre global de réseaux reste inchangé leur répartition académique évolue. Le ministère a établi cette répartition sur la base d'un "indice social unique" qui n'a jamais été rendu public malgré la demande du SNUipp-FSU. De fait, le syndicat s'étonne que Créteil ne gagne pas de REP supplémentaires. Le SNUipp-FSU demande donc la publication de cet indice social.

Des entrées, des sorties

Il y aura donc des « sorties » et des « entrées » : 12 académies ont des dotations en baisse comme Toulouse (de 28 à 19), Bordeaux (de 43 à 34) ou Versailles (de 105 à 96), 15 sont en hausse comme Lille (qui passe de 108 à 117) ou Mayotte qui verra tout le département placé en éducation prioritaire. 4 restent inchangées (Besançon, Créteil, Poitiers et Strasbourg). Le SNUipp et la FSU sont intervenus pour que les enseignants dont les écoles sortiront du dispositif bénéficient d'une clause de « sauvegarde » en percevant notamment une indemnité pendant encore trois ans. Reste qu'il faudra aussi ne pas couper subitement l'accompagnement, les aides et les moyens dans ces écoles.

Tenir compte des écoles et pas uniquement des collèges

Maintenant, entre octobre et novembre prochain, les recteurs et DASEN vont devoir identifier les collèges et écoles REP+ et REP. Il est indispensable que les organisations syndicales soient concertées pour assurer la transparence et l'équité dans cette nouvelle labellisation. A ce titre, le SNUipp-FSU demande que l'on tienne compte des écoles scolarisant un public très défavorisé qui ne seraient pas dans un secteur collège REP. L'enjeu est important : il s'agit de corriger les inégalités sociales et géographiques de réussite scolaire des élèves.

A consulter sur notre site : Plan pour l'éducation prioritaire : un décryptage du SNUipp-FSU

Pour l'Ariège :

la baisse du nombre de réseaux pour l'académie risque d'impacter notre département.

Les zones de Vicdessos et de Tarascon sont dans le collimateur.

Les décisions définitives seront connues mi-novembre. **Pour la FSU, consultée sur ce sujet, le maintien en éducation prioritaire de ces deux secteurs est indispensable.**

Des indemnités en hausse

A la rentrée 2014 : régimes indemnitaires existants maintenus pour tous les collègues exerçant en REP+, ECLAIR et RRS actuels.

Fin du principe de la part variable de l'indemnité ECLAIR : elle sera répartie équitablement entre tous les enseignants.

A la rentrée 2015 : revalorisation des régimes indemnitaires

- Pour les collègues exerçant en REP + : doublement de l'indemnité soit 2311 € brut /an

- Pour les collègues exerçant en REP : majoration de 50% de l'indemnité soit 1733,25 € brut/an

Le calendrier de la concertation :

- **Octobre-novembre 2014 :** répartition des dotations par académie puis départements.
- **Septembre 2015 :** mise en application de la nouvelle carte.

Tout savoir sur la CDAS de l'Ariège: Commission Départementale d'Action Sociale

Sa composition

- 5 membres de l'administration (5 titulaires et 5 suppléants) : DASEN, la secrétaire générale, IEN, chefs d'établissement, et agents administratifs.

- Cinq représentants de la MGEN (5 titulaires et 5 suppléants)

- Cinq représentants des fédérations de fonctionnaires (5 titulaires et 5 suppléants) :

3 FSU et 2 SE-UNSA

Les sièges sont répartis entre les fédérations proportionnellement au nombre de voix obtenues dans le département par leurs candidats aux commissions administratives paritaires. Les membres titulaires et suppléants sont nommés pour une période de trois ans.

Vos représentants FSU actuellement en CDAS de l'Ariège :

Titulaires : Agnès BRONNER, rééducatrice RASED, Assaad Magnier IME la Vergnière, Jules-Marie BURLION, professeur de mathématique à Saverdun

Suppléants : Odile Miralles Hôpital de jour la Vergnière, Valérie Mazot PE la Tour du Crieu, Carine RIOS professeur d'espagnol à Pamiers.

C'est le DASEN ou la secrétaire générale qui préside cette instance. Les membres de l'administration n'ont pas voix délibérative.

L'Assistante Sociale Mme BOISSON représentant le service social des personnels, participe aux réunions de la CDAS afin d'apporter à cette instance les éléments d'information dont elle dispose sur les besoins des agents du département dans le domaine de l'action sociale.

La CDAS de l'Ariège se réunit environ **3 fois par année scolaire**.

Elle a pour rôle

- de suivre la mise en oeuvre des prestations d'action sociale individuelles (aides d'urgence, prêts sans intérêts) dans le département et de formuler à cet égard toute observation qu'elle juge utile ;
- de renseigner le recteur sur les besoins des personnels et des retraités de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports relevant du département ;
- de rechercher et de proposer les mesures destinées à favoriser l'adaptation des actions définies au niveau académique en fonction des spécificités départementales ;
- d'étudier les mesures destinées à assurer l'information du personnel en matière d'action sociale pour le département.

Une stagnation voire une baisse des budgets annuels attribués aux aides exceptionnelles

Cette diminution est d'autant plus dramatique qu'avec l'évolution actuelle du métier d'enseignant, la dégradation des conditions de travail, la régression du pouvoir d'achat..., les dossiers proposés en CDAS sont de plus en plus lourds.

La FSU intervient régulièrement pour dénoncer cette baisse constante, insiste pour faire remonter les besoins croissants et refuse de gérer cette pénurie en entrant dans des discussions tendant à comparer des situations personnelles incomparables, discussions parfois révoltantes et stériles.

Qui est concerné ?

- les agents stagiaires ou titulaires en position d'activité ou à la retraite
- les maîtres contractuels ou agréés à titre définitif ou provisoire exerçant dans un établissement d'enseignement privé sous contrat, en position d'activité
- les agents non titulaires liés à l'Etat par un contrat de droit public conclu pour une durée initiale égale ou supérieure à six mois et rémunérés sur le budget de l'Etat
- les assistants d'éducation (AED) les auxiliaires de vie scolaire ayant une mission individuelle (AVS-I) ou collective (AVS-CO) recrutés et rémunérés par les services déconcentrés de l'Etat ou les établissements publics locaux d'enseignement
- les veufs et les veuves d'agents décédés et leurs orphelins à charge.

CDAS suite...

Les aides possibles

les secours et les prêts à court terme sans intérêts sont destinés aux agents connaissant des difficultés financières passagères. Après une évaluation sociale effectuée par un(e) assistant(e) de service social, la demande de secours ou prêt est étudiée pour avis par la Commission Départementale d'Action Sociale (C.D.A.S.) et c'est à l'administration de décider de l'attribution ou non du prêt. Par convention avec le ministère, la mutuelle générale de l'éducation nationale (M.G.E.N.) assure la gestion de ces prêts. Les secours (non remboursables) ne peuvent excéder 1200€.

Les critères

Un des critères déterminant est l'aspect «exceptionnel» de la situation : maladie, séparation ou divorce, précarité financière due à une dépense imprévue...

Le second critère déterminant est la somme qui reste pour vivre, c'est-à-dire la différence entre revenus et charges de toutes natures (loyer, chauffage, téléphone, assurances, ...). Cette somme sert de base au calcul du quotient familial.

Quand et comment saisir la CDAS ?

Devant un aléa de la vie impliquant une difficulté financière importante, la 1ère chose à faire est de contacter l'Assistante Sociale des personnels, Mme Boisson.

Par son aide, la CDAS peut vous permettre de traverser plus aisément cette difficulté.

Mais il ne faut pas attendre que la situation devienne trop périlleuse que la CDAS ne pourra plus grand chose (situation de surendettement, expulsion suite à des impayés de loyer conséquents, ...). La CDAS ne pouvant apporter qu'une aide ponctuelle, transitoire, ce qui ne règlera pas le fond du problème.

Toutefois, l'assistante sociale saura également vous conseiller dans vos démarches car d'autres solutions peuvent exister.

Tous les membres de la CDAS sont tenus de respecter la confidentialité des dossiers traités, ceux-ci sont d'ailleurs anonymés par l'Assistante sociale avant de nous être présentés. C'est la garantie de discrétion à laquelle la FSU est très attachée.

Pour les membres de la FSU à la CDAS, Agnès Bronner

SE SYNDIQUER AU SNUIPP-FSU? UNE VRAIE BONNE IDÉE!



**OFFREZ-VOUS UN CAFÉ
ENGAGÉ PAR SEMAINE!**

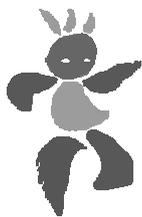


- Pour son métier. Pour soi-même. Pour les élèves.
 - Parce que le SNUipp-FSU vous a donné une info, un conseil et que d'autres en auront aussi besoin demain.
 - Parce qu'on fait confiance aux représentants du SNUipp-FSU.
 - Parce qu'on a envie de pouvoir bien faire son travail.
 - Pour changer l'école et la société.
 - Pour partager des valeurs et des solidarités.
- Parce qu'on est plus intelligents ensemble.

Se syndiquer, c'est être plus forts, efficaces et constructifs ensemble pour défendre l'école, les droits de tous et de chacun...pour le prix d'un café engagé par semaine !

Et oui, avec la déduction fiscale de 66% transformée en crédit d'impôt, les deux tiers de votre cotisation sont désormais remboursés même pour les non imposables. En moyenne, une cotisation équivaut à 50€ par an...1€ par semaine !

Adhésion en ligne par CB : Consultez notre site internet



La scolarisation des élèves en situation de handicap : quel impact sur le travail des personnels ? Conférence de Frédéric Grimaud

Mercredi 1^{er} octobre, dans le cadre des réunions d'information syndicale organisées par le SNUipp-FSU, Frédéric Grimaud est venu débattre avec la profession sur le thème de la scolarisation des élèves en situation de handicap et son impact sur le travail des personnels. Cette conférence s'inscrit dans le cadre du chantier « handicap » et du chantier « travail » ouverts par la section départementale.

Frédéric Grimaud est enseignant spécialisé dans une CLIS de Martigues accueillant des enfants présentant des troubles envahissants du développement. Il a par ailleurs soutenu une thèse dont le titre est « *la scolarisation d'un élève en situation de handicap du point de vue du travail enseignant* ».

Tout d'abord, pour Frédéric Grimaud, il est essentiel de circonscrire le terme « travail ».

Selon Marx, le travail est l'activité humaine collective par excellence.

Il peut être défini comme une activité de transformation du monde qui est composé du travail prescrit (les prescriptions) et du travail réel (l'activité). Ainsi, le travail est organisé par une institution qui indique aux « *opérateurs* », par le biais de prescriptions, « *ce qu'il y a à faire* ». Ces prescriptions englobent donc tout ce qu'on me demande de faire, tout ce que je me demande de faire et ce, en lien avec mes valeurs, ainsi que tout ce que la société attend de moi... Mais le travail ne se résume pas à ces seules prescriptions. Ainsi, l'autre facette du travail est le travail réel, c'est-à-dire ce qu'il se passe réellement, ce qu'on ne fait pas, ce que l'on aurait aimé faire... Au final, ce qui se passe réellement, ce n'est jamais ce que l'on avait prévu !

Doit-on parler de santé ou de souffrance au travail ?

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) définit la santé comme « *un état complet de bien-être physique, mental et social et pas seulement comme une absence de maladie* ». Pour Canguilhem, philosophe et médecin, « *je me porte bien dans la mesure où je suis capable d'assumer la responsabilité de mes actes, de porter des choses à l'existence et de créer des rapports entre ces choses qui ne leur viendraient pas sans moi* ».

Au regard de ces deux définitions, la santé est donc bien plus que l'absence de maladie : c'est notre capacité à adapter le milieu pour s'y développer.

Selon Yves Clot, titulaire de la chaire de psychologie du travail au Conservatoire National des Arts et Métiers à Paris, les atteintes à la santé résultent de l'impossibilité pour le travailleur de se développer dans son propre milieu de travail. Elles peuvent avoir comme origine :

« *un travail collectif en miettes* », ce qui ne permet plus aux travailleurs de trouver des ressources collectives à leurs difficultés et génère, par conséquence, isolement, individualisation...

une non-reconnaissance du travail qui produit de l'épuisement, la non-reconnaissance étant à comprendre comme « *la difficulté pour le travailleur à savoir si le travail qu'il fait est du bon travail, du « beau » travail, selon l'expression de Clot, la difficulté à se reconnaître dans ce qu'il fait* ».

Pour Clot, il faut faire attention à ne pas s'enfermer dans l'expression « *souffrance au travail* » au risque de mettre de côté une conception émancipatrice du travail. Cette approche entraîne surtout une centration excessive sur l'individu qui, considère-t-on, ne va pas bien et est donc à soigner. Elle empêche une réelle réflexion sur l'organisation du travail. Or, la santé au travail dépend moins du soin que l'on prend après coup des personnes affectées par leur travail que de l'espace que l'organisation leur offre pour prendre collectivement soin de leur travail.

La scolarisation des élèves en situation de handicap et le travail enseignant

Dans le cadre d'une enquête menée par le SNUipp, il a été demandé aux enseignants de choisir parmi divers aspects du métier, ceux qui peuvent leur poser des difficultés. 37 % des sondés répondent « *l'intégration des élèves en situation de handicap* » avant « *la gestion de l'hétérogénéité des classes* » (28%) et « *l'enseignement de toutes les matières* » (11%).

On peut se demander pourquoi la scolarisation des élèves en situation de handicap met autant les enseignants en difficulté.

Selon Frédéric Grimaud, il est possible de répondre à cette question en analysant tout d'abord les prescriptions concernant cette scolarisation (comment je dois m'y prendre ?).

On peut constater que :

- la prescription est souvent déficitaire puisque très peu d'animations ou de formations concerne cette problématique ;
- quand la prescription existe, elle est souvent contradictoire : ainsi, comment concilier la demande de traiter comme les autres élèves des enfants que l'on nous présente comme présentant des besoins particuliers ?
- il y a une sur-prescription en termes d'objectifs, c'est-à-dire que les prescriptions sont très ambitieuses mais imprécises. En revanche, il y a une sous-prescription en termes de moyens pour y arriver. Par exemple, il est demandé aux enseignants de favoriser l'autonomie des élèves en situation de handicap, mais rien n'est précisé sur la manière dont ils doivent faire concrètement en classe.

Malgré cela, les enseignants accomplissent leur travail quotidiennement dans le cadre donné.

Afin de résoudre les dilemmes auxquels ils sont confrontés, gérer les contraintes diverses et variées qui s'imposent à eux, les travaux de Frédéric Grimaud ont mis en exergue que les enseignants sont amenés à bricoler, à faire des compromis, à détourner certains outils de leur fonction, à utiliser des ruses « *pour faire ce qu'il y a à faire* ». Les enseignants sont amenés à puiser dans leur expérience, dans leur pratique du métier pour trouver des solutions au service des apprentissages. Ainsi, il a pu constater, par exemple, que, dans certaines classes, afin de favoriser une ambiance de travail sereine, l'AVS notifié-e pour un enfant s'occupe également d'un autre élève.

Dans ces situations de scolarisation d'enfants en situation de handicap, les enseignants, afin d'être « *efficaces malgré tout* », selon l'expression de Frédéric Saujat, maître de conférences en sciences de l'éducation, sont donc constamment amenés à réorganiser un milieu désorganisé. Parfois, cette possibilité de réorganiser leur travail permet aux enseignants de développer leur pouvoir d'agir, leur créativité. Mais, si ce que cela leur demande pour répondre à la prescription devient trop lourd, trop pesant, trop coûteux, cela a alors un impact sur leur personne en dégradant leur rapport au métier voire même sur leur santé.

Comment passer alors de la souffrance au pouvoir d'agir ?

Frédéric Grimaud explique qu'au-delà des revendications syndicales indispensables (plus de moyens, des formations, un vrai métier d'AVS...), attendre de l'administration des solutions clés en main ou un catalogue de « bonnes pratiques » est un leurre pour deux raisons :

- le métier ne peut se définir hors de la situation de travail. Ainsi, il faut tenir compte du réel de la classe au risque de plaquer des solutions génériques non adaptées ;
- de plus, il est démontré que c'est lorsque les outils sont construits au plus près du terrain qu'ils sont les plus opérants, car de la conception des outils par le ministère à leur usage dans les classes, il faut le temps que les enseignants les mettent à leur main.

Pour Frédéric Grimaud, il est essentiel de s'appuyer sur le travail des enseignants, sur leur pratique du métier, sur tout ce qu'ils mettent en œuvre quotidiennement.

Afin de créer ces outils communs au plus proche de la situation de travail, l'une des solutions est la mise en œuvre dans les écoles de collectifs de travail. En effet, ceux-ci, en instituant la controverse professionnelle entre enseignants sur le métier permettent de prendre en charge collectivement dilemmes et préoccupations et favorisent ainsi l'émergence d'une culture commune. Cette réflexion collective peut alors permettre à chaque enseignant de retrouver du pouvoir d'agir dans sa propre classe et de se reconnaître dans ce qu'il fait. (Ainsi, il peut être débattu du dilemme suivant : « *s'autorise-t-on à utiliser l'AVS pour d'autres enfants si la situation de classe le nécessite ou respecte-t-on scrupuleusement la notification de la MDPSH ?* »)

Par ailleurs, le collectif de travail redonne aux travailleurs une marge de manœuvre. Il permet aux enseignants de ne plus être de simples exécutants, mais de reprendre la main sur le métier, de le développer, de se développer avec lui et au final de retrouver notre pouvoir d'agir.

Le collectif de travail se différencie du travail d'équipe : le premier permet aux travailleurs de se donner des règles du métier et des critères de travail bien fait définis collectivement, tandis que le second permet d'appliquer les prescriptions de la hiérarchie.

Les collectifs sont donc une modalité de travail à revendiquer comme le conclut Frédéric Grimaud, « *ce qui est bon pour moi ne peut être construit sans moi* ».

Manque d'AVS dans le département **Faire connaître les situations et agir !**

Intégrer, oui, mais pas sans moyen ni accompagnement !

L'école accueille les élèves en situation de handicap, c'est l'engagement professionnel des enseignant-es et c'est la loi ! Le SNUipp-FSU a toujours porté la question de la scolarisation des élèves en situation de handicap et s'est toujours opposé à toute forme de discrimination. Dans le même temps, le syndicat a toujours revendiqué les moyens d'assurer les meilleures conditions pour la réussite de tous les élèves et la construction d'une école véritablement inclusive. Force est de constater que le Ministère ne met pas les moyens pour scolariser ces élèves dans de bonnes conditions. Sans même parler de l'insuffisance de la formation initiale et continue des enseignant-es sur la question du handicap, des élèves sont privés de l'accompagnement humain auquel ils ont droit.

Un manque cruel d'AVS en cette rentrée

Des élèves se retrouvent sans l'accompagnement prévu par une notification de la MDPH. Cette situation n'est pas acceptable. Ces élèves ont droit à cet accompagnement, indispensable pour faciliter leurs apprentissages. Sans lui, l'élève se retrouve en grande difficulté et cela a, en outre, des conséquences sur les conditions d'apprentissage des autres élèves de la classe. Les conditions de travail de l'enseignant chargé de la classe sont également profondément perturbées.

Le SNUipp-FSU demande aux écoles de faire remonter les problèmes rencontrés.

Si les causes de ces difficultés sont multiples, pour le SNUipp-FSU, la principale cause de ce manque d'AVS est bien la précarité de ces personnels : salaire faible, contrat à temps partiel. C'est pour cette raison que le SNUipp-FSU revendique un véritable statut de la fonction publique pour ces personnels. D'ailleurs, lors du comité technique de rentrée, le SNUipp-FSU a dénoncé la précarité des AVS et la baisse de quotité horaire décidée par le Ministère.

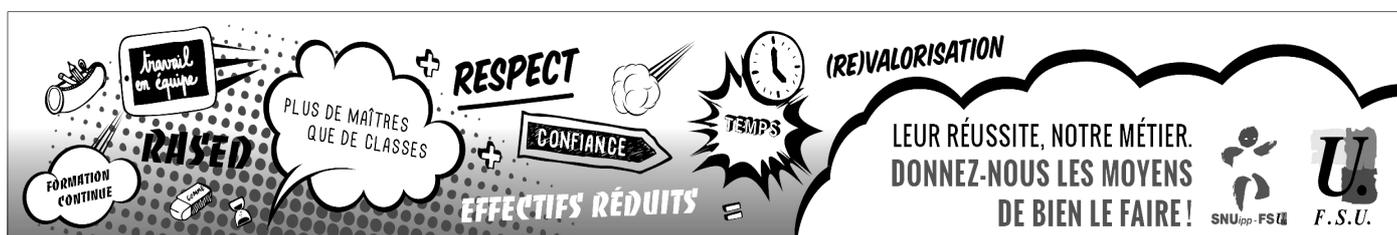
En action : voter rapidement une motion en conseil des maitres

Lors de la dernière CAPD, le SNUipp-FSU a interpellé l'Inspecteur d'académie. Nous avons également fait un courrier la semaine dernière (pièce jointe). Des commissions de recrutement se déroulent actuellement. Il semble que l'administration ait du mal à trouver des candidats pour ces missions d'AVS. Ceux qui sont retenus par les commissions seront en poste au plus tôt le 1^{er} novembre.

Le SNUipp-FSU 09 appelle les enseignant-es des écoles à interpeller à leur tour l'académie en votant rapidement une motion en conseil des maitres (modèle envoyé par mail dans les écoles).

La motion doit être envoyée à l'Inspecteur d'académie en respectant la voie hiérarchique. Merci d'en envoyer une copie au syndicat.

Le SNUipp-FSU est reçu par l'Inspecteur d'académie le vendredi 10 octobre.



« On a lu pour vous... »

Yves Clot

Le travail à cœur Pour en finir avec les risques psychosociaux,
Paris, La Découverte, 2010



Lors de sa conférence, dans le cadre de la réunion d'information syndicale, Frédéric Grimaud a fait référence à de nombreuses reprises aux travaux d'Yves Clot, titulaire de la chaire de psychologie du travail au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) à Paris. C'est pour cette raison que nous avons choisi de vous faire découvrir l'un des titres majeurs d'Yves Clot, *Le travail à cœur Pour en finir avec les risques psychosociaux* pour lequel l'auteur a été lauréat du Prix du meilleur ouvrage sur le monde du travail en 2014 pour la catégorie expert.

Ce livre a été écrit pendant les mois qui ont suivi la série de suicides au travail dans différentes entreprises françaises en 2009.

Yves Clot ouvre son propos en présentant un paradoxe français : ainsi les travailleurs français sont ceux qui accordent le plus d'importance au travail en Europe, tout en se plaignant de plus en plus des conditions dans lesquelles ils l'exercent. En effet, une proportion plus importante que dans les autres pays de salariés est soumise au stress.

Pour illustrer son discours, Yves Clot présente les résultats de plusieurs enquêtes menées dans divers secteurs : la Poste, France Télécom, la SNCF, l'hôpital, l'enseignement... Elles démontrent toutes qu'actuellement « *l'organisation du travail ne délivre pas les ressources dont les salariés ont besoin pour faire un travail de qualité ni même pour déterminer en quoi consiste pareil travail. Elle les prive des moyens de travailler* ».

Clot analyse donc les politiques ministérielles mises en œuvre récemment en matière de santé au travail. Selon lui, les préconisations sont focalisées sur la « *gestion managériale* » du stress professionnel et des « *risques psycho-sociaux* » : mise en place de numéro vert pour les salariés fragiles, installation de cellules de veille, accompagnement individuel par des psychologues cliniciens... ce qui s'apparente parfois à une « *police sanitaire* ».

Selon lui, cette externalisation du traitement des problèmes correspond à « *une tyrannie du court terme qui intoxique l'Etat* » et permet uniquement de « *cautériser les conflits* » plutôt que traiter les causes réelles. Par ailleurs, l'entrée par la souffrance au travail et les risques psychosociaux stigmatise l'individu.

Clot se positionne à rebours de ces approches. Ainsi, pour lui, ce ne sont pas les travailleurs qui sont trop « *petits* », fragiles et donc à « *soigner* », mais le travail. L'une des solutions pour lutter contre ces risques psychosociaux se trouve, selon lui, dans les collectifs de travail qui permettent aux travailleurs de « *controverser sur les critères du travail bien fait* », de partager les gestes et l'expérience de chacun, et au final de permettre à la culture commune de perdurer. Cette controverse permet à chacun de reprendre la main sur son travail, de retrouver « *pouvoir d'agir* » et créativité, et par conséquent contribue à une meilleure santé.

A chacun donc de prendre soin collectivement du travail !

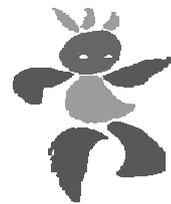
Le travail à cœur est un ouvrage incontournable pour toutes personnes s'intéressant à ces problématiques de santé au travail.

Yves Clot sera présent à l'Université d'Automne du SNUipp-FSU qui aura lieu le 17, 18 et 19 octobre prochains à Port-Leucate. Sa conférence s'intitule « *Seul le travail que l'on peut prendre à cœur est supportable* ». Tout un programme !

Béatrice Rigal



Vis ma vie... de Professeur des Ecoles Stagiaire (PES)



Voici quelques semaines déjà que les PES jonglent entre « leur » classe et l'ESPE (Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education) de Foix. Immersion dans l'apprentissage du métier et celui de la formation...

Il y a encore une dizaine d'années, un-e professeur-e stagiaire enseignait quelques heures par semaine, avec formation à l'IUFM pour le/la préparer au métier. A l'issue de la première année, il/elle était titularisé-e. Et puis sous Sarkozy, les experts ont décidé de finalement « jeter » les lauréats du concours devant les élèves sans aucune formation. Cette année nous sommes revenus à une formation en alternance (moitié école/moitié ESPE) avec suivi des PES. Il s'agit bien « des » PES car cette année est particulièrement étrange, au sens où l'on voit arriver une génération de stagiaires aux profils complètement différents selon les cas, puisqu'en plus de réformer la formation, le gouvernement a également réformé le concours..

- il y a les lauréats du concours antérieur (jusqu'à la session 2013), qui ont pu faire des demandes de report de stage (pour passer d'autres concours par exemple);
- il y a les lauréats de la session dite "2014 exceptionnelle", qui ont passé leurs écrits en septembre 2013 et les oraux en juin 2014;
- et puis il y a ceux qui ont eu le "concours rénové" 2014, en formation à 50 % à l'ESPE et 50 % en classe, pour 1326,60 euros par mois...

En principe, le "concours rénové" est obtenu à la fin du Master 1 et le stage s'effectue en parallèle avec le Master 2 dit "MEEF": cours avec sa propre classe à gérer et unités d'enseignement d'un Master 2 à valider... Dur ! Dur ! pour ces lauréats... Validation de l'année de stage par l'inspection en fin d'année et obtention du Master 2 sont deux conditions sine qua non pour être titularisé-e (comprendre : "avoir le vrai statut de prof")...

L'ESPE est une administration qui vise à établir un lien et à assurer la communication entre le rectorat de l'académie et les différents pôles de formation. L'ESPE promet à chaque stagiaire « un parcours adapté » pour ceux ayant un M2. Les PES doivent d'abord s'inscrire... et ce n'est pas toujours simple... Parfois des heures à téléphoner au rectorat pour obtenir des informations pour savoir où et comment s'inscrire ; le rectorat renvoyant à la direction de l'ESPE, qui les renvoie au rectorat. Bref, un parcours parfois semé d'embûches...

En ce qui concerne leur formation, les PES s'inquiètent, en fonction de leur situation (M1, M2, MEEF) des critères concernant la validation de leur année. En réponse à une demande du SNUipp-FSU de clarification sur la situation des professeurs des écoles stagiaires déjà détenteurs d'un master 2 et qui se voyaient imposer de nouvelles exigences de certification, le ministère confirme que ceux-ci « *n'ont pas besoin d'obtenir un autre master pour être titularisés.* » Il précise également que « *ces stagiaires déjà titulaires d'un master n'ont pas à accomplir toutes les formations du master des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF).* » Pour le reste, les critères de validation par l'ESPE sont encore bien flous...

Pour beaucoup de PES, les premières difficultés sont matérielles : premier salaire, prime de déplacement, déménagement, changement de département, organisation familiale parfois, emploi du temps (cours à 8H15) etc. La prime d'installation et l'AIP (Aide à l'Installation des Personnels) ne pourront être versées qu'à la titularisation. Les droits d'inscription ne sont pas gratuits pour le public non pris en charge par le rectorat... Il faut ajouter la couverture sociale...

Pour certain-es, ils/elles se projettent déjà à l'an prochain... Comment changer de département ? Comment mettre à jour son dossier administratif et son barème pour le mouvement 2015 auquel ils/elles participeront ? Cette année, il y a la formation. L'assiduité est obligatoire. Les jeudis, vendredis et quelques mercredis, les PES se retrouvent dès 8H15 à l'ESPE. Diversité des situations : M1, M2 ; MEF mélangés au gré des formations.

« Parcours adapté » ? De plus les PES préparant le M2 voient leur temps de vacances réduit à une semaine au lieu de deux (sauf Noël) pour assister aux cours à l'ESPE.

Pour toutes et tous, c'est la classe en responsabilité à temps partiel et presque au pied levé... affectation, découverte des niveaux, nombre d'élèves, établissements difficiles ou moins difficiles, équipe pédagogique, coordination avec le collègue à mi-temps sur la classe... « Parcours adapté » ?

Il est prévu que les PES soient accompagné-es dans leur « parcours adapté »... (Formateur, conseiller pédagogique, ESPE) .

Mardi 2 septembre, c'était leur première rentrée ! L'administration n'avait pas prévu que le mardi les PES étaient devant « leur » classe... Pour apprendre à un élève à nager, peut-on le pousser à l'eau ?

Professeurs de écoles stagiaires

Pour une formation ambitieuse, de qualité, pour toutes et tous

RASSEMBLEMENT

Mercredi 15 octobre - 16h *rectorat de Toulouse*

Le 15 octobre à 16h, le SNUipp avec la FSU, sera reçu en audience par la Rectrice de l'Académie de Toulouse.

Nous porterons les revendications des stagiaires.

La réforme de la formation des enseignants devait être un des symboles forts de la Refondation de l'école avec le retour d'une formation initiale ambitieuse et de qualité dispensée dans les ESPE.

Faite dans la précipitation, sans tenir compte de l'avis des organisations syndicales et dans un cadre budgétaire contraint, elle n'est satisfaisante ni sur la forme, ni sur le fond. Dans les ESPE, l'absence de cadrage national et les contraintes budgétaires posent réellement le problème de la qualité d'une formation égale sur tout le territoire.

Aujourd'hui les stagiaires sont confrontés à de nombreuses difficultés.

- Les PES du concours 2014 rénové dans l'obligation de valider un M2 doivent assumer une charge de travail inconsiderée entre validation du master, avec un mémoire répondant aux critères d'un mémoire de recherche universitaire, tout en ayant un mi-temps de classe.

- Les PES du concours 2014 rénové déjà titulaires d'un master ou dispensés se voient proposer en lieu et place de parcours adaptés, une liste d'UE obligatoires, l'ESPE posant ainsi des exigences supplémentaires à la titularisation.

- Les PES du concours 2014 exceptionnel vivent des conditions d'entrée dans le métier bien pires que celles des générations précédentes. Ils sont en responsabilité de classe à 100%. Aucune formation n'est prévue pour eux sur cette année de stagiaire.

A cela s'ajoutent le recrutement à l'échelon 1 pour les PES rénovés avec un salaire équivalent à **1,17 fois le SMIC**, les cours pendant les vacances scolaires, une très forte pression sur les formés...

Pour le SNUipp-FSU, l'entrée dans le métier des personnels doit être progressive et organisée pour offrir à l'ensemble des stagiaires les conditions pour une véritable formation de qualité.

Le point de vue de la recherche sur l'entrée dans le métier

Nous pourrions relativiser cette entrée dans le métier chaotique et insécurisante en nous disant que les PES n'ont qu'un an à tenir et qu'après tout ira mieux !!

Or, de nombreux travaux de recherche montrent qu'une insertion professionnelle qui s'apparente à une étape de « survie » peut entraver fortement et pour plusieurs années le développement professionnel des jeunes enseignants.

Certes, les PES vivant de façon répétée des situations de fortes turbulences et ne trouvant pas dans leur formation des ressources pertinentes pour enseigner expérimentent un choc de la réalité tel qu'il engendre épuisement, doute, remise en question, vulnérabilité...

Mais cette longue, complexe et parfois douloureuse maîtrise de l'environnement scolaire a des conséquences négatives à plus long terme. Ainsi, un vécu douloureux en début de carrière qui s'apparente parfois à un traumatisme initial peut porter durablement atteinte à l'image de soi en tant que professionnel. Il peut, par ailleurs, avoir une incidence sur la dynamique motivationnelle de l'enseignant dans la poursuite de sa carrière en termes de persévérance dans la profession. Cela peut, en effet, produire du désengagement, mais également des stratégies défensives du type rejet de la formation et des conseils, renvoi systématique des difficultés rencontrées vers les élèves, les familles...

En conséquence, la recherche plaide pour une entrée dans le métier qui accompagne le développement de l'enseignant débutant en lui épargnant concrètement les dilemmes insolubles et traumatisants, les injonctions paradoxales, parce qu'ils produisent souffrance au travail et incompétence.

A ce jour, nous semblons encore loin du compte !