

Des changements de fond sont indispensables

A la FSU nous nous réjouissons que le peuple français ait mis fin au quinquennat de Nicolas Sarkozy, particulièrement néfaste aux services publics. Nous accueillons avec satisfactions les prémices des changements annoncés par le nouveau gouvernement, notamment dans le domaine de l'éducation : abrogation du décret sur l'évaluation des enseignants, 1000 postes dans le premier degré (15 pour notre Académie), 6000 personnes à disposition du second degré (enseignants mais aussi infirmiers (-ères) scolaires, assistantes sociales, personnels « vie scolaire »), diminution (modeste) du temps de travail devant élèves pour les stagiaires, remise en cause du Livret Personnel de Compétences en son état actuel.

Tout cela va dans le bon sens ; mais les dégâts à réparer sont immenses, qui nécessiteront, outre des mesures d'urgence, un plan pluriannuel. Nos priorités ? Lutter contre les inégalités scolaires, par la reconstitution de réseaux d'aide et une analyse du millefeuille de l'éducation prioritaire. Rebâtir une formation initiale digne de ce nom (1/3 devant élèves, 2/3 de formation) avec un rattrapage (décharge plus priorité en formation continue) pour celles et ceux qui ont subi les années terribles de la non formation. Un meilleur taux d'encadrement partout, pour diminuer le nombre d'élèves par classe. Le refus de l'école du socle, qui se limiterait à un service minimum sans ambition, et ne servira qu'à déroger aux statuts et aux règlements actuels ; suppression du Livret Personnel de Compétences, compliqué, et dont le rapport entre la surcharge de travail infligée aux enseignants et l'utilité réelle est négatif...

Nos collègues attendent surtout le respect, la considération de la part de l'administration à tous les niveaux ; ils ne veulent pas être des fonctionnaires d'exécution, corvéables et critiquables à l'infini, soumis à un autoritarisme qui souvent est insupportable. Cela passe aussi par la question des salaires, notamment un rattrapage par rapport aux pertes des années antérieures : enseignant n'est pas une vocation quasi bénévole !

Nos autorités académiques ont souvent fait preuve de zèle, voire anticipé les mesures de Chatel ; le refus du dialogue social (même si l'expression a été utilisée « ad nauseam »), l'obstination à ne pas prendre en compte l'expertise des organisations syndicales (notamment lors des opérations de mutation du second degré en juin) nous laissent perplexes quant à la possibilité d'améliorer, dans ce contexte, le fonctionnement du service public d'éducation.



Un défilé nombreux pour le 1^{er} Mai à Strasbourg

Enfin, la FSU s'est attachée à développer la réflexion sur le travail, ses valeurs, ses difficultés (et pas seulement dans l'éducation) ; nous poursuivons ce chantier. De même nous remettons en route notre campagne sur la défense des services publics. Nous continuerons à nous investir sur d'autres dossiers : dette, lutte contre l'extrême droite et le racisme... Nous aurons besoin de vous pour avancer collectivement.

Mais en attendant, passez de belles vacances ! Et que la rentrée se fasse dans la sérénité...

Jean-Louis HAMM

P

PRESSE
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE

N°63
Juin-Juillet 2012

Trimestriel**Le numéro : 0,5 €**Directeur de la publication :

Jean-Louis HAMM

Imprimé par nos soins

N° de CPPAP : 0709 S 06943

ISSN : 1774-0096

SOMMAIRE

1. Éditorial
2. Pourquoi la FSU dit « non » au Conseil Unique d'Alsace. Les activités de la FSU
3. Réflexions sur la politique des langues
4. En retraite : faites ce qu'il vous plaira mais restez syndiqués ! Inquiétante position de la MGEN sur le financement de la perte d'autonomie
5. Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail. Les difficultés du métier d'enseignant
6. Valeurs et organisation du travail : résistances dans le service public

Politique régionale : pourquoi la FSU dit « non » au Conseil Unique d'Alsace

Les rapports officiels mettent en avant « la compétitivité et des économies d'échelle ». La compétitivité risque fort de se mettre en place par un alignement sur le « moins disant social » (la CGT, lors de notre conférence de presse commune du 23 mai, précise que c'est le cas pour l'EuroAirport de Bâle Mulhouse : dérogations au droit du travail et licenciements). La dérégulation au détriment des salariés, de la population, et des services publics ? La mise en concurrence des territoires ? Cela nous le refusons !

Dans le domaine de l'éducation, cette structure (l'Alsace, comme souvent, expérimente !) pourrait être le laboratoire d'un nouveau mode de gestion et de recrutement : on commencerait par la politique des langues, avec une définition locale des programmes et des priorités. Avant élargissement possible à tous les recrutements, et à toute la politique éducative ?

En général, les transferts de compétence se font sans transfert de moyens : la priorité sera donc aux économies. Un exemple ? Les « partenariats public - privé » qui existent déjà pour le chauffage dans plusieurs lycées alsaciens. Il était question de l'étendre aux nouvelles constructions : un entrepreneur de BTP construit un lycée, le loue pour des années à la Région (dépense lissée), puis le cède à la Région qui devra le remettre en état ; le coût reste élevé, mais se voit moins, puisqu'il est étalé dans le temps.

Il faudra observer ce que fait le nouveau gouvernement de ce projet ; François Hollande a annoncé qu'il s'en remettrait aux choix de la population. Pendant ce temps, le projet chemine discrètement par la mise en place de quelques dispositions (p. ex. la « mutualisation des services en ce qui concerne la gestion des collèges et lycées » autrement dit la comptabilité).

Jean-Louis HAMM

Les activités de la FSU d'avril à juin :

- Avril: soutien aux grévistes de la faim kurdes et participation à plusieurs rassemblements
 - 1er mai : manifestation à l'occasion de la fête du travail
 - Mardi 22 mai: formation « Les difficultés du métier d'enseignant »
 - Mercredi 23 mai : conférence de presse commune avec la CGT justifiant notre refus du Conseil Unique
 - Mardi 5 juin: conférence de presse (SNES - SNUEP – SNUipp) présentant notre campagne en direction des candidats aux élections législatives
 - Mercredi 6 juin: audience auprès de Mme le Recteur (SNES – SNEP)
 - Courant juin: rencontre avec différents candidats aux législatives pour leur présenter les revendications de la FSU: Bas-Rhin: Mme Gasparini (Front de Gauche) – Mme Buchmann (Europe Ecologie les Verts) – M. Jung (PS) – Haut-Rhin: Mme Grosskost (UMP) – M. Freyburger (PS)
 - Mardi 12 juin: formation « La valeur « travail » et des formes de résistance » (FSU, CGT, Solidaires) – Participation, à l'appel de « Justice et Libertés », au rassemblement devant le Zénith (spectacle de Dieudonné)
 - Participation à des rassemblements en soutien au peuple syrien
 - Vendredi 22 juin: rencontre au niveau régional avec la CGT: échanges à propos des structures des deux syndicats et de leurs conceptions de l'action
 - Vendredi 29 juin: réunion de la nouvelle Commission Administrative Académique du SNES FSU, suite au vote des militants
 - Différentes réunions des instances départementales et régionales de la FSU, dont un Conseil Fédéral Régional consacré à la politique des langues
- ... et bien sûr, participation aux différentes réunions au Rectorat et à l'Inspection académique concernant les carrières, les postes, la santé et la sécurité au travail !

Réflexion sur la politique des langues - volet 1 : la FSU et le paritarisme (24/06/12)

La politique des langues fait partie des réflexions récurrente au sein de la FSU; le bilan de 20 ans de bilinguisme franco-allemand⁽¹⁾ fait par le recteur montre les limites - régulièrement dénoncées par la FSU - du paritarisme. Instauré pour « sauver » la langue régionale et développer l'allemand.

C'est un dispositif coûteux qui s'adresse à peu d'élèves (10.5% des élèves du 1^{er} degré et 4% des élèves au collège suivent le cursus bilingue, et 2.7% des élèves suivent le cursus *Abibac*⁽¹⁾ au lycée) et propose un contenu académique qui ne répond pas aux besoins de ceux qui travaillent « chez les voisins »; la langue régionale - l'alsacien – est en voie d'extinction.

Les échanges ont porté sur la place de l'allemand et de l'alsacien et la nécessité de dépasser les brouillages historiques et idéologiques qui ont conduit à un phénomène de réjet de la langue; les contradictions politiques, entre l'OLCA (Office pour la Langue et la Culture Alsacienne) qui défend l'alsacien, et les responsables politiques qui défendent l'allemand pour se dédouaner de la faiblesse des investissements dans la région: 42 % des capitaux sont étrangers en Alsace), et le brouillage linguistique entre l'alsacien et l'allemand.

L'allemand n'est pas la langue régionale, mais l'alsacien (version orale) sans l'allemand (la version écrite) est condamné à disparaître, selon D. Muringer, artiste engagé. L'alsacien fait partie du patrimoine national comme les autres langues régionales; elle participe de la diversité. Il faut combattre son instrumentalisation à des fins politiques (rapprochement avec l'Allemagne), économiques (le développement de la « *banane bleue*⁽²⁾ ») et régionalistes (place de l'Alsace dans l'intégration européenne).

La FSU Alsace dénonce les déséquilibres liés au paritarisme et le rôle réducteur 'facteur d'employabilité' d'une

langue vivante. La place de l'anglais dans le cursus scolaire considéré 'indispensable à maîtriser', notamment dans le supérieur brouille les réalités et les rôles que l'on veut donner aux langues. L'apprentissage d'une langue et la construction de soi, la préservation de la diversité des langues maternelles, étrangères et régionale, les enjeux des langues dans la recherche et les publications européennes et internationales, la formation, seront au rendez vous des prochaines journées de réflexion.

La FSU Alsace veut proposer un projet ambitieux dans une démarche volontariste. **Pour l'heure, elle avance un 1^{er} volet de propositions portant sur le 1^{er} degré** (maternelle à la fin du cycle 2) à débattre au sein des syndicats :

- fin de l'enseignement paritaire tel qu'il existe; **développement de l'enseignement extensif** (3h et nombre de séquences par semaine),
- approche surtout orale en utilisant la toponymie, l'histoire & la culture locales,
- Place privilégiée de l'allemand – définir à partir de quelle année,
- Fin de l'apprentissage; **sensibilisation de tous les élèves à plusieurs langues vivantes** jusqu'à la fin du cycle 2 * Le nombre de langues reste à définir; répartition annuelle ou sur l'ensemble du cycle ?)
- Cadrage **national**

Dominique PERRIN et les membres du CFR

(1) dispositif national (50 sites dont 14 dans l'académie de Strasbourg), le paritaire bilingue (13h de cours en allemand/13h en français ou bien 12/12h, et expérimentation du 8h/8h dans l'aca.STG depuis sept. 2012) va du 1er degré à la fin 3e; Abibac (10 h d'allemand dont 4h en Hist-géo) de 2nde à Terminale propose un cursus de qui délivre le Baccalauréat et l'Abitur (diplôme de fin du secondaire allemand)

(2) concept médiatique inventé par Jacques Chérèque, pour parler de mégalopole européenne espace fortement urbanisé allant de Londres à Milan. Incluant le Benelux, l'Alsace, la Lorraine, la vallée rhénane, la moitié ouest de la Bavière, la Suisse et l'ouest du bassin du Pô.

Spécial retraités

RENCONTRE INTERREGIONALE GRAND EST à MITTELWIHR

le Jeudi 4 et le vendredi 5 octobre

A L'Ethic-Etapes de Mittelwihr animé par une association de tourisme engagée dans le développement d'un tourisme durable pour l'Alsace, nous nous retrouverons pour échanger et débattre mais aussi pour profiter de l'environnement exceptionnel de ce village viticole.

Le jeudi : réunions de travail sur la **place des retraités dans leur syndicat, leur fédération et la société. Liens inter-générationnels.**

Le vendredi : détente, visite d'une cave... et balade

Une participation financière sera demandée.

Tous les détails pratiques vous seront communiqués un peu plus tard.

Si vous avez envie de participer à la première journée ou aux deux journées (important pour réserver les chambres), envoyez votre réponse à : elden.grosmann@orange.fr

Voir le site : www.mittelwihr.com

En retraite : faites ce qu'il vous plaira mais restez syndiqués !

Pour un certain nombre d'entre vous l'heure de la retraite a sonné. Enfin le temps d'avoir le temps ! Encore faut-il avoir les moyens de pouvoir accomplir sans modération tous les projets dont nous avons rêvé. Les récentes réformes des retraites ont contribué, pour un certain nombre d'entre vous, à des baisses substantielles du montant des pensions et d'autres propositions sont en cours : faire cotiser les retraités pour les pensions, bloquer les pensions au même titre que les salaires des fonctionnaires actifs, faire passer la CSG retraités au niveau de celle des actifs (de 6,6% à 7,3%), faire payer aux retraités la CSA (Contribution Sociale pour l'Autonomie) sans oublier l'augmentation des cotisations de la MGEN... et les menaces de baisses de pension au nom de la crise et de la solidarité pour les jeunes générations comme dans certains pays européens, par exemple au Portugal, les retraités ont eu une baisse de 25% de leur retraite.

Le gouvernement précédent incitait les « jeunes retraités » à reprendre du service, à effectuer des remplacements ». La Section Fédérale des Retraités d'Alsace leur avait répondu fermement : « Nous sommes indigné(e)s par toutes ces mesures qui, peu à peu, entraînent le démantèlement du service public de l'Éducation Nationale. **Non, nous ne prêterons pas notre concours à cette mesure qui est indigne pour l'École** et méprisante pour l'ensemble du corps des enseignants, actifs et retraités.

Et maintenant Vincent Peillon soumet l'idée du recours rémunéré à des professeurs retraités pour des missions de tutorat auprès de jeunes confrères. Même s'il exclut de faire appel aux retraités pour des remplacements, cette décision est inadmissible !

Refusez cette logique de la rentabilisation de votre temps libre ! **La retraite n'est pas un cadeau ; c'est un droit acquis, arraché par les luttes syndicales : notre pension est un salaire continué.**

A la retraite restez syndiqués, pour revendiquer votre droit à ce temps libre, pas seulement par solidarité avec les actifs mais aussi pour faire entendre la voix des retraités comme force sociale.

A la retraite restez syndiqués, pour défendre votre pouvoir d'achat avec les actifs.

A la retraite restez syndiqués, pour assurer à tous une vie pleine, digne et entière à tous les âges de la vie : transports collectifs pour tous, logement social adapté, proximité des centres de soin...

Actifs et retraités, nous défendons les valeurs communes qui sont les nôtres : solidarité, progrès social, services publics de qualité. Porteurs de ses valeurs, les retraités ne doivent pas être seulement spectateurs des luttes, ils ont un poids indéniable dans le mouvement social, pour eux-mêmes et aussi pour les générations futures.

A la retraite la vie continue, le syndicalisme aussi...

Soyez les bienvenues dans notre section fédérale des retraités. Nous organisons des réunions de réflexion et d'action mais aussi des moments de détente culturelle et autre.

Un conseil pratique : n'oubliez pas de prévenir la MGEN de votre départ à la retraite, le plus rapidement possible. Vous recevrez un dossier à compléter que vous devez renvoyer avec le certificat d'inscription à la pension.

Inquiétante position de la MGEN sur le financement de la perte d'autonomie

La MGEN a édité son **livre blanc sur la protection sociale** qui présente la synthèse et les principales propositions de cette mutuelle sur le système de santé, son financement et les évolutions nécessaires. Nous pouvons sans réserve adhérer à 4 des 5 mesures clés pour passer d'un système de soins à un système de santé : la révision tarifaire des praticiens libéraux, l'accessibilité du système de soins sur tout le territoire, le renforcement de la prévention et la restructuration du tissu hospitalier français permettant de redonner à l'hôpital public une place centrale dans le parcours de soins.

En revanche, nous désapprouvons les réponses données à la prise en charge pour la dépendance, la

MGEN considère en effet que la prise en charge du risque de dépendance doit relever d'une 5^{ème} branche de la Sécurité Sociale. D'autre part elle réaffirme la nécessité d'une complémentarité des financements avec une option supplémentaire facultative pour cette prise en charge de la dépendance.

Si nous sommes d'accord pour réfléchir à un financement global de notre protection sociale, **nous réaffirmons que « la perte d'autonomie » comprend un volet maladie qui doit être pris en compte par le risque maladie de la sécurité sociale et un volet de service à la personne qui doit être pris en charge par les services sociaux.**

Françoise EIDEN

Ceci ne nous empêche pas bien sûr de travailler avec la MGEN, avec nos représentants élus au Comité de Section Départemental : Maurice Besset, Corinne Nicolet-Serra (élue au bureau), Virginie Solunto. N'hésitez pas à nous contacter à la FSU dans les domaines de la prévention, de la santé, aussi bien des agents que des élèves !

Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail

Une avancée importante pour nos conditions de travail...
Les personnels de la fonction publique d'Etat peuvent désormais comme les salariés du privé traiter des conditions de travail dans les CHS, devenus depuis le 1^{er} janvier des CHS CT que ce soit au niveau ministériel, académique ou départemental depuis les dernières élections professionnelles.

La FSU qui avait signé l'accord santé sécurité en 2009 et qui a participé à de nombreux groupes de travail a réussi à ce que le nombre de CHSCT soit porté au nombre de 3 par an au lieu de 2. Cette mesure s'accompagne de la création d'un poste de secrétaire désigné parmi les délégués syndicaux. La FSU a été en général élue dans pratiquement toutes les régions en tant que secrétaire exception faite dans notre belle région d'Alsace... Les votes des élections professionnelles nous avaient en effet placés en tête dans l'Académie au niveau des voix mais pas majoritaires au niveau des sièges...

Ceci a permis à nos amis du SE UNSA et du SGEN CFDT de s'allier afin de bloquer l'accession de la FSU au poste de secrétaire des deux CHSCT départementaux et de celui de l'Académie !

Lors de réunions préparatoires la FSU a proposé de partager la fonction entre les trois organisations syndicales mais les deux organisations citées ont refusé... Moralité : aux prochaines élections soyons majoritaires !

Cependant pour les délégué(e)s du personnel élus pour la FSU, cela ne changera pas grand chose ; en effet, la FSU du Bas Rhin et celle du Haut Rhin s'impliqueront totalement dans cette nouvelle démarche : demande de temps de formation et des moyens nécessaires pour mener à bien cette tâche. Nous ne pouvons bien sûr nous contenter d'effets d'annonce et resterons vigilants afin que la tenue de ces

instances se traduise par une réelle amélioration des conditions de travail, du bien-être et de la santé au travail de nos collègues.

Pour info : le protocole d'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a été signé en 2009 et déjà l'Académie a pris du retard. Cependant de nombreux groupes de réflexion autour des RPS (Risques psychosociaux) ont été organisés et des documents et de l'aide seront apportés aux équipes d'enseignants ainsi qu'aux directeurs afin qu'ils remplissent le fameux DU (document Unique) phase essentielle dans la prise de conscience de leur rôle pour améliorer leurs conditions de travail. Dans le 1^{er} degré où l'on commence tout juste ce protocole à la rentrée la FSU a demandé que des animations pédagogiques soient consacrées à la prévention des risques dans leur propre établissement avec un intervenant spécialisé.

Il nous appartient donc dès la rentrée 2012 d'intervenir dans ces instances pour y faire entendre et avancer nos positions et revendications en matière de conditions de travail, qui ont été particulièrement dégradées ces dernières années. Le mal être au travail naît le plus souvent de la contradiction entre l'aspiration à faire réussir nos élèves et la difficulté à réaliser du bon travail dans les conditions qui nous sont imposées, injonctions diverses et même contradictoires, des réformes agressives et non concertées qui malmè-

nent les identités professionnelles et dénaturent peu à peu notre métier...

A tout s'est ajoutée la RGPP (Réforme Générale de Politiques Publiques) qui dégrade nos conditions d'exercice (tant pour les enseignants que pour les personnels administratifs, en fait tous les personnels du Service public d'éducation).

Il y a donc bien lieu de rappeler que l'Etat est notre employeur, il est responsable de la santé et de la sécurité de ses agents, responsable dans sa politique au sens général, mais aussi responsable dans sa volonté d'appliquer le droit du travail, à recruter des médecins de prévention, à investir sur le fond les instances de la santé et de la sécurité. Pressé surtout d'appliquer les nouvelles techniques de la gestion des ressources humaines (« new management » !), il a oublié de s'intéresser à la santé au travail, qui relève de sa responsabilité.

Vos représentants au CHSCT Académique sont dans différents syndicats nationaux de la FSU, ce qui apportera un plus à l'analyse et à la pertinence de nos propositions, cependant sans vos témoignages et vos remarques nous ne pourrions remplir complètement notre rôle de délégué(e)s

N'hésitez pas à les contacter en passant soit par la FSU académique, soit par les FSU67 et FSU68 ou encore par leurs syndicats respectifs :

**Geneviève Rudloff (SNES)
 Corinne Nicolet-Serra (SNUipp)
 Jacques Pepin (SNEP)**

**Pascal Thil (SNUEP)
 Catherine Bouyer (SNICS)
 Myriam Marinelli(SNASUB)**

Les difficultés du métier d'enseignant

Journée de formation syndicale le 22 mai 2012

L'accumulation des réformes libérales ainsi que l'introduction du management et du pilotage par contrats d'objectifs dans les établissements scolaires ont exacerbé depuis plusieurs années les difficultés du métier d'enseignant.

Parce que nous sommes tous confrontés chaque jour à cette transformation de notre métier, génératrice de plus en plus de souffrance au travail, la FSU 67 a organisé une journée de formation syndicale sur le sujet le 22 mai dernier.

Journée de réflexion, ce moment d'échanges a permis de prendre du recul dans nos pratiques quotidiennes. En participant très nombreux, les enseignants du Bas-Rhin ont montré leur volonté de continuer à se former pour rester en prise avec un métier qui évolue.

Intervenants :

Christophe HELOU : enseignant en lycée en Sciences Économiques et Sociales, chercheur à l'INRP, responsable syndical à la FSU d'Angers

Elisabeth Labaye : membre du bureau national de la FSU, membre du bureau national du SNES.

Jean-Louis Hamm et **Corinne Nicolet-Serra** : secrétaires départementaux de la FSU67

La difficulté au travail

La difficulté est inhérente au métier d'enseignant. La souffrance qui se fait jour depuis quelques années est due non au métier lui-même mais bien à l'organisation nouvelle du travail. Depuis une quarantaine d'années, on a pris conscience que le travail ne pouvait être réduit à la production d'une tâche...aussi difficile soit elle.:

la compensation de la « peine » (augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail, réduction du temps de travail) ne suffit plus, il faut aussi discuter de la « peine » proprement dite.

Dans le travail, il y a de la relation sociale. Les salariés recherchent une identification au bel ouvrage, ce qui les conduit à définir des normes professionnelles. Et c'est dans l'écart entre le travail prescrit et le travail réel que se situe la libre appropriation du métier. Or, les injonctions, depuis les années 90 se multiplient aussi dans les services publics. Elles ont pour but de réduire cet écart en mettant en place des évaluations à tout va qui modifient les normes professionnelles. Les nouveaux objectifs, difficilement « tenables », sont à la source d'un travail « empêché » et créent par là même de la détresse puis de la souffrance. Le risque est grand alors de s'isoler et de chercher une solution individuelle ce qui conduit le plus souvent à un désengagement professionnel.

On constate cependant, aussi bien dans l'entreprise que dans les services publics, que ce sont les collectifs de travail forts qui permettent d'éviter la déshumanisation et l'épuisement professionnel.

Les études ont repéré 4 lieux de difficultés essentiels :

- La montée de la **critique** : cette perte de sacralisation des institutions, pour être positive, aurait dû s'accompagner d'une solidarité et d'une protection plus grande de la part de l'institution.
- **Prise, emprise** (sur-engagement) **déprise** du travail. La trajectoire professionnelle d'un enseignant n'est pas linéaire, elle est faite de phases (emprise, déprise), au gré des changements dans sa vie et des changements dans son organisation du travail.
- L'idée d'un enchevêtrement de tâches et de l'impossibilité de les mener à bien
- La porosité entre temps professionnel et temps personnel.

La norme professionnelle n'est pas seulement attaquée de l'extérieur : elle est aussi déstabilisée et fragilisée de l'intérieur. Un contrôle social plus fort s'exerce, les pressions hiérarchiques sont multipliées. Le collectif de travail (qu'il soit dans les écoles ou au sein d'une organisation syndicale) est l'axe majeur qui va permettre de se solidariser et de prendre conscience de notre force. C'est cette solidarité qui pourra sortir les collègues de leur isolement. Il faut faire reculer la peur pour réenclencher le plaisir de notre métier.

La santé au travail

L'organisation du travail nécessite de parler de santé, de sécurité au travail et des conditions de travail. Les salariés se sont construits des protections, comme le Code du Travail, mais la tâche est grande dans la mesure où le monde enseignant n'a pas acquis la culture de la santé au travail. Et pourtant les risques sont nombreux et divers, tant mentaux que physiques.

Or, l'employeur est responsable de la santé des travailleurs. A ce titre, les salariés bénéficient d'un certain nombre de droits en cas de danger grave et imminent pour leurs personnes (droit d'alerte, droit de retrait) mais aussi en cas de harcèlement qui est devenu une pratique de management d'un certain nombre de « chefs ».

On peut faire appel à certains acteurs de la prévention : l'Inspecteur Hygiène et Sécurité au travail, l'Assistant Conseiller de Prévention (anciennement ACOMO) , le médecin de prévention .



Le risque professionnel est identifié sur le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) qui va se mettre en place: l'élaboration de ce document obligatoire va permettre de travailler, d'échanger

avec les collègues et de parler des risques. C'est déjà travailler sur leur prévention voire leur disparition.

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail est une nouvelle instance dont les salariés doivent impérativement se saisir. Ce Comité existe à tous les niveaux : ministériel, académique et départemental. Les représentants du personnel y siègent majoritairement, émettent des avis auxquels l'administration est tenue de répondre. C'est le lieu où mettre en évidence les risques répertoriés par les collègues, y compris les risques psycho-sociaux.

Le CHSCT est un des moyens dont il faut s'emparer pour contrebalancer l'administration et obtenir de meilleures conditions de travail.

En Alsace, la mise en place des CHSCT doit se faire cette année. Les DUER dans les établissements du second degré sont en cours d'installation et une campagne d'information doit démarrer dans le premier degré dès la rentrée. Un ACOMO sera désigné par circonscription et sera responsable de la mise en place des DUER.

Pour constituer ce DUER, la FSU a proposé lors des groupes de travail sur les risques psycho-sociaux de réunir les collègues sur les heures d'animation pédagogique.

La tâche est d'ampleur puisqu'actuellement les départements ont de grandes difficultés à recruter des médecins de prévention : deux médecins contractuels dans le Bas-Rhin et deux vacataires à temps partiel pour le Haut-Rhin, soit sur l'académie, un médecin pour 27.000 agents.

Catherine LE DUFF - Virginie SOLUNTO

Formation du 12 juin 2012 :

« Valeurs et organisation du travail : résistances dans le service public »

À l'appel de la FSU (Snutefi) avec la participation de : CGT Emploi – Sud Emploi

Intervenants : Yves Baunay (Institut de Recherches FSU) – Elisabeth Weissmann (journaliste : enquêtes et investigations) – Mathieu Le Tallec (inspecteur du travail CGT) – Rose-Marie Péchalat (cf le site "recours radiation") – Isabelle de Léon – Jean-Paul Walter (mouvement des Résistants Pédagogiques – SNUipp FSU) - Noëlle Burgi (sociologue, politologue au CNRS ; observatoire du stress et des mobilités forcées de France Telecom)

Participants : une cinquantaine de personnes d'horizons divers : un noyau important d'agents de "Pôle Emploi" (une trentaine), des personnels de l'ONF, de la Poste, de France Télécom, de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration, des assistantes sociales et d'autres travailleurs sociaux de la CUS

Yves Baunay : depuis l'automne 2006, recherche dans le cadre de la FSU; pour observer ce qui se passe dans le travail et agir syndicalement ;

Elisabeth Weissman : Le management se déploie dans un contexte économique : capitalisme financier, cette pulsion mortifère d'accumulation et non de « belle œuvre ». Donc c'est le bras armé d'un projet politique, celui du démantèlement des services publics. "Serial killer management" : attaque des statuts, écrasement des collectifs de travail, pas de formation ou bâclée... Au bout de tout cela, il y a un projet de marchandisation et de privatisation (par exemple Pôle emploi = selon un officiel, « routeur pour des opérateurs privés »). La hiérarchie, souvent incapable d'être opérationnelle, mise sur l'arrivée de nouvelles générations pour débloquer les conflits (bien sûr loin des syndicats et des collectifs de travail). Ce type de management est obsédé par le « combien » - « en combien de temps » = la quantofrénie ! (obsession du chiffre) ; or une telle politique est incompatible avec la qualité. Ainsi à la Poste, un facteur ne doit pas dépasser 2'30 pour traiter un colis ! D'où une perte de sens du travail, incompréhension, mais aussi de nombreuses erreurs à rattraper, avec de l'agressivité de tous les côtés (usagers, employés, hiérarchie), culpabilisation des agents.

A Pôle Emploi Strasbourg, on vous envoie chez "Mme Bien-être", avec l'invention des risques psychosociaux, bref, le tortionnaire vous envoie chez le médecin. Le management a fait disparaître l'usager, qu'on renvoie à une plate-forme téléphonique à l'impossible accès. Mot d'ordre : « Perdre le demandeur d'emploi dans la nature ». Ce qui compte c'est le taux d'"aboutement", le nombre de fois où on a décroché un téléphone, peu importe ce qu'on a dit !

Alors, comment remettre de l'humanité dans un système organisationnel qui fait tout pour empêcher l'employé d'exercer sa mission ? Quelle résistance ? C'est un véritable problème politique et anthropologique. On s'interroge même sur la légitimité de son poste.

Donc il s'agit de défendre son travail réel, ne plus accepter de « dériver par rapport à ses propres valeurs » (Christophe Dejours) : c'est une résistance éthique (personnelle et professionnelle). Il nous faut reprendre du temps, car le temps = ennemi n° 1 du management néolibéral.

« Je mobilise toute mon intelligence pour ruser : je magouille, je bidouille, je fais ma tambouille » affirme un agent PE.

Interventions dans la salle :

Il existe des formes de microrésistances clandestines, non revendiquées : "l'indocilité réfléchie" (Foucault) : trier dans les tâches, contourner les injonctions contradictoires...

A l'ONF, lorsque Sarkozy était à Urmatt, il a affirmé qu'il faut exploiter la forêt à fond. Réaction : un martelage « soft » des arbres à abattre (une sorte de grève du zèle), ventes de bois bloquées. Certes on s'expose à des sanctions, mais on a travaillé dans l'unité entre tous les employés et leurs syndicats.

A France Télécom (un vendeur en agence) : discussion autour d'un enregistrement téléphonique : un prospecteur (qui se qualifie elle-même d'escroc !) a placé un bouquet TV à quelqu'un qui n'en a pas besoin ; se pose la question des objectifs, il faut valoriser la boutique y compris en exécutant des tâches pas prévues, voire illégales... mais liées à des primes. C'est dans ces cas-là que naît le conflit de loyauté.

Réfléchir à la bataille autour du vocabulaire : retour au mot d'"usager" (pour "client") ; refus de "efficacité" (cf. efficacité), "impacter" (= avoir des conséquences, toucher). Même des syndicalistes sont contaminés par ce vocabulaire. La résistance sémantique a pour cadre la bataille idéologique.

A Pôle Emploi, refus d'indiquer le 3949 (plate forme d'appels) ou l'adresse mel en disant que c'est un service public et qu'on peut être reçu par une personne. La direction d'une agence joue énormément sur l'ambiance dans l'agence.

Noëlle Burgi : pour nous la qualité = le travail bien fait, pour le management, la qualité = le marché dans le temps du marché. Quand on nous dit "l'Etat est trop gros", on vise l'Etat social.

Intervention d'une agent de l'OFII chargée du regroupement familial : En 2005, j'ai été amenée à travailler pour un établissement public. Au début, je m'y retrouvais tant bien que mal car pouvant toujours accueillir du public, et aider à constituer le dossier. Depuis plusieurs mois, on invite le demandeur à se renseigner sur une permanence téléphonique. Je ne les reçois plus. Le délai de 15 jours est très court pour compléter le dossier valablement, d'où augmentation des refus. J'ai le sentiment de bâcler mon boulot.

Une Assistante Sociale (AS) à l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration : L'objectif sous-jacent de la direction est la disparition des AS, qui sont accusées « d'assister » les personnes alors que dans la logique de la direction, il faut au contraire les « responsabiliser », c'est-à-dire les laisser se débrouiller seules ! Cependant, nous ne sommes pas encore (à Strasbourg) soumises à la tyrannie des chiffres et nous pouvons encore prendre le temps de recevoir et d'écouter les personnes qui se présentent. Pour ma part, c'est une petite résistance, être et rester au service du public. Mais c'est aussi être loyale, d'autant que nous sommes financées par les personnes que nous accueillons.

J.-P. Walter : On pratique la résistance clandestine d'abord pour se protéger. Mais pour la rendre plus efficace, il faut la rendre publique.

Yves Baunay : On met toujours du sien dans son travail. Le cœur du travail = réaliser quelque chose qui n'est pas inscrit dans notre patrimoine génétique. Notion de travail réel, par rapport au travail prescrit (début années 70). Si on ne fait qu'appliquer, le travail ne tiendra pas debout, d'ailleurs il serait invivable.

Syndicaliste FSU : le meilleur niveau d'intervention, c'est au niveau local, observer, structurer, informer, écouter ; au syndicat ensuite de théoriser, réfléchir, donner des pistes, structurer aussi, puis organiser la lutte.

Alors que faire ?

- Jouer sur les contradictions, voire les aspects illégaux, non réglementaires de ce qu'on exige de nous.
- Pour cela, il faut connaître ses droits, p. ex. en termes de statuts (droit public, droit privé) ;
- Etre solidaires avec les nombreux précaires, qui ont moins de droits et de garanties, revendiquer des avancées (titularisation, contrats plus stables) ;
- Relancer la défense des services publics (p.ex. en réactivant en Alsace les Etats Généraux des Services Publics) ;
- Se réunir selon les secteurs et définir ensemble ce qu'on accepte de faire et ce qu'on refuse, évoquer nos valeurs intangibles, recréer des réseaux ;
- Faire savoir que c'est nous qui faisons fonctionner les services, tout en nous engageant dans des formes de résistance, et peut-être grâce à elles ;
- Refuser les privatisations, car elles consistent à céder au privé ce qui est "rentable".
- Recréer du collectif, sur le lieu de travail, avec les syndicats, qui connaissent les textes législatifs et qui peuvent fédérer les luttes.

De l'avis général, cette journée a été positive par la qualité des échanges et de l'écoute, par la capacité de trois syndicats à se retrouver sur une question si importante. Pour la FSU, il faudra poursuivre cette réflexion, et déboucher sur des propositions d'action, si possible avec nos partenaires syndicaux.