

Stage AGIR jeudi 28 et vendredi 29 2021 animé par Alain de Carlo et Etienne Douat

Intro : Syndicalisation : voir le texte d'Halimi qui fait le lien entre le taux de syndicalisation et les richesses

Rappel d'Etienne : on n'est pas un syndicat de services cad qu'on a un autre objectif que de répondre à des demandes des usagers, on a une vision sociale, une vue plus globale

Bien se dire qu'agir dans un établissement ce n'est pas affronter des personnes (CE) mais affronter des idées (politique différente)

Agir c'est entrer dans un jeu !

Quel jeu ?

Le nerf de la guerre, c'est le service public. Il y a une évolution politique : production décentralisée, fuite des chercheurs, privatisation... exemples : Sanofi, pays de Pasteur et pas de vaccin, masques ne sont plus produits en France alors que pays du textile, ouverture des retraites au privé (Black rock). On arrive à un service public avec moins de commissions paritaires, une obligation d'obéissance en tant qu'agent d'état. Des incidences aussi pour l'école :

Anicet Lepors / histoire de la FP : 2 courants : fonctionnaire sujet citoyen et responsable ou obéissant

A la sortie de la guerre plan Langevin Wallon : objectifs d'émancipation pour tous, (tout le monde haut niveau de connaissance pour faire partie de la démocratie) maintenant école des fondamentaux 50% à haut niveau et 50% bas, niveau BAC +3 et BAC -3

L'école est investie aussi par le privé : ex acadomia propose des petits groupes (chose qu'on ne trouve pas dans le service public...), fille de Brigitte Macron a créé un lycée indépendant (hors contrat)

Cela se traduit sur l'école : embaucher personnel pas forcément qualifié, plus d'heures (sup), le Ministre de l'EN pense que le privé doit prendre plus de place par ex.

New Management Public : comment joindre l'inutile au désagréable

L'idée c'est toujours « **faire mieux avec moins** », « faire faire ce qu'on veut qu'il fasse »

La réunionite : occuper le temps des agents, on n'aura donc moins de temps pour se poser et réfléchir

Bien faire son travail, être fier de ce que l'on fait est vital

Dictature du changement perpétuel nous donne l'impression d'être des débutants, incompetents, ringards.

En EPS, compétences, AFL... cela nous fait perdre tous nos repères **Apprenti permanent**

Les outils du NMP (de l'administration) :

-**isoler** (ex CE réunion d'équipe pour DHG, voire que coordo) donc attention !

-**individualiser** : cet élève n'y arrive pas qu'avec vous

-**psychologiser** : vous êtes sûr qu'il a voulu faire ça, vous êtes sûr que vous ne l'avez pas mal compris, il ne faut pas le prendre comme ça, c'est dans votre tête que ça ne va

-**chantage** (péda, hsa, edt, si vous ne prenez pas d'HSA, on ne pourra pas faire de groupes, c'est dommage pour les élèves)

-**équité** : se remettre dans la moyenne, utilise des chiffres à vérifier

-**faire douter** : vous dites ça mais êtes-vous sûr ?

-**ringardiser** : vous ne voulez rien changer, si on veut changer mais pas comme ça

-**mise en concurrence** des personnels plutôt que solidarité

Comprendre comment fonctionne un CE :

Connaitre les cartes du jeu :

-en mode CE

Quand un CE arrive dans un établissement, il dresse un diagnostic

Il a une lettre de mission (qui vient du recteur, qui vient du ministre), elle est secrète, inconnue même de l'adjoint sauf si CE veut la communiquer (si on était une vraie équipe, on pourrait).

Ils ont un radar de performance et sont évalués là-dessus, il y a le contrat d'objectifs avec des trucs impossibles ex : augmenter le nombre de licenciés unss mais si poste en moins ?

Identifier des raisons de jouer :

-question de dignité, de qualité, pouvoir (qui a le pouvoir ? plus il est réparti plus la démocratie existe), statut (nous consacrer à notre travail), de moyens, de place de, d'emploi

Connaitre les limites du terrain de jeu :

chaîne de sous couvert

EPS, CE, DASEN, RECTEUR, MEN

Possibilité aussi par voie directe avec tampon de l'établissement à qui on l'a déposé (déposé le date tampon si crainte de non-envoi)

Commune, dep, région, état

Les instances

CTSD (comité technique spécial dep)-CTA-CTM

CDEN-CAEN (commissions plus grandes avec parents, CAEN présidé par préfet...)

Connaitre les règles du jeu :

1. Les textes
2. Posture professionnelle : parler de votre métier, ce que vous connaissez le mieux, rester correct
3. Posture syndicale

Le droit syndical :

Se syndiquer est un droit (préambule de la constitution de 1946)

Outils : réunion syndicale, 1 HIS par mois, on peut aussi demander à se réunir en dehors et demander une salle, on peut demander aussi des moyens de fonctionner(photocopies) : l'employeur doit donner les moyens de fonctionner

12 jours par an et par agent

ASA : convocation

Droits de grève, grève d'établissement possible, déposée 5 jours avant (discussions possibles dans ces jours)

Droit de retrait (95)

Violences calomnies plaintes, ne pas laisser trainer agir collectivement

Notre métier, notre force : est-ce qu'il faut attendre de tout savoir pour se lancer ?

Partir des besoins des élèves, parler de son métier

Le BABA des règles du jeu:

1. Ne jamais rester seul
2. S'entourer d'alliés
3. Interpeller administration et IPR
4. Contacter le Snep

L'action repose sur 3 piliers

-raisons des actions : c'est fondamental d'être d'accord

-alliances : ne pas partir tout seul, travailler en amont les alliances

-modalités : qu'est-ce qu'on va faire, grève, motion...

Connaitre les cartes du jeu :

En mode prof

-anticiper (discussion collective)

Argumenter

Notifier par écrit ce qu'on veut, et en CA : motion, vœu

Rendre public, médiatiser : faire savoir ce qu'il se passe à l'école

Chiche, entrez dans le Jeu

1. Conflictualité non violente, correcte
2. Dans le respect (ex en CA lever main pour parole)
3. agir pour ne pas subir

Le jeu existe :

-Avec ou sans nous

-Être partie prenante ou pas

-Entrer dans le jeu ou pas

-Est-on en mesure de gagner ? Par ippon ou petit pas

Thucydide: il est de la nature de l'homme d'opprimer ceux qui cèdent et de respecter ceux qui résistent

Débat :

Témoignages : quand on défend sa discipline et les élèves, souvent on obtient du respect

l'Abbé Pierre dit que face à des chiffres, ça ne bouge pas mais quand il y a des personnes c'est différent

Évolution des DHG : comment on est passé **d'une logique de besoins à une logique de moyens** (85/86)

-logique besoins : décret sur les horaires et effectifs est la base (24 élèves en collège, 27 lycée : loi Haby)

Effectif 500 élèves : 20 divisions de 25 pour arriver à 500

Cela amène en EPS 20 X 3 heures par ex : 60 heures donc tant de profs si service incomplet, aide...

Pour 60 heures d'EPS j'ai besoin de 4 postes (ce qui amène 68 heures donc 8 heures en rab)

Cela remonte au Ministre des Finances qui définit le nombre de postes nécessaires. Parfois problème de finances mais si manque profs, c'est très visible

-logique de moyens 1985 : faire la même chose avec moins de moyens

On ne part plus des besoins mais du nombre de postes : $x \text{ postes} = y \text{ heures}$

On fait sauter la norme de 24 et 27,

Le cadre des effectifs par classe saute

On ne va plus compter par classe mais par élève : H/E

Dans l'établissement : Il a toujours besoin de 60 heures, il a 4 postes donc 8 heures en trop

Le H/E arrive sous forme de dotation horaire, le CE a la possibilité d'associer ces ensembles d'heures et dire : j'ai de quoi rendre un poste (matières confondues). Va se poser la question quel poste on rend ?

Ex : poste EPS saute, on se retrouve avec 51 heures On se retrouve donc avec un déficit en EPS, demande de BMP de 9 heures

Quelles incidences ?

Sur plusieurs établissements :

4 établissements à 500 : 2000 élèves

Logique des besoins : 16 postes de titulaires, 16 salaires et 16 retraites

Logique des moyens : 4 BMP dans chaque établissement 12 postes fixes arrivée des TZR qui va être à cheval sur les 2 blocs de 9 heures et donc 14 personnels et 14 retraites

Donc économie humaine et financière

Vont arriver aussi les heures poste et les heures sup et l'imposition de 2 heures sup
Donc dans les 4 établissements : si heures sup prises il n'y aura plus besoin de 2 TZR (sur 3 établissements éventuellement) mais d'un seul on se retrouve avec 13 personnels

De plus, le décret sur les effectifs a sauté : moins de classes, moins de profs
Le mécanisme de la dgh bloque la démocratisation des savoirs (ex si nombre d'élèves augmente, le nombre de répétition en gym par ex diminue)

Heure sup : décret : « dans l'intérêt du service... sauf raisons de santé ... si CM (pas de limite d'âge) possibilité de pas d'heure sup mais passage médecin du rectorat . Voir sur le site
Ce système est sans fin, vont enchaîner sur les HSA, vont augmenter la précarité (sans beaucoup de projet de titularisation, le Capesp interne en EPS est le plus dur à avoir)

La formation de M2 :

PB de la réforme de la formation

Si tous les masters prennent 9 heures sur l'acad de Rennes, cela voudrait dire pas de mut

IPS : indice de positionnement social pour rep (ancien csp)

Quizz

Rappels CA :

Commission permanente obligatoire pour l'instant, mais un nouveau décret de décembre ne la rendra plus obligatoire à partir de l'installation de l'année prochaine, dans le décret il est précisé que le maintien de cette commission sera mis au vote du CA. Le vote peut toujours avoir lieu à bulletin secret.

Le CE est le président du CA mais le CA est un espace démocratique où les choses seront décidées, ça n'est pas lui qui décide. Toujours garder du temps pour les débats.

Si CA en visio, demander que le CE prévoie une autre salle pour pouvoir se réunir en interruption d'audience. Ou alors prévoir soi-même une visio zoom.

Le CE ne peut pas refuser de faire voter une motion si elle est en lien avec un élément de l'ordre du jour. Un temps de débat est à prévoir. Il vaut mieux prévenir le CE qu'on a une motion à faire voter et la mettre à l'ordre du jour.

La préparation du CA :

si HIS pb on peut poser une réunion syndicale en dehors des heures de service

on peut préparer une déclaration liminaire en début du CA, pour une autre vision de projet d'école

préparer un TRMD en contre-proposition, hors enveloppe et la faire remonter en motion (on ne peut pas la faire voter puisqu'elle est hors enveloppe : faire remonter les besoins !)

Voir les parents avant le CA, les intégrer aux vœux

Avoir les textes avec nous, sur nous, des fois le CE peut aller au mensonge

Avoir l'historique des pertes avec les bilans sur 7-8 ans. Rq : on peut demander les PV des anciens CA

Ne jamais oublier de diffuser aux collègues et d'archiver les bilans

Ne pas hésiter à faire intervenir tous les professeurs de l'équipe : ne pas être catalogué seul et monter qu'on est tous d'accord, qu'on est une équipe

Penser à faire un vœu en CA : on veut transformer les heures sup en heures poste, on veut plus d'heures pour la réussite des élèves

Faire un TRMD alternatif dans l'enveloppe et hors enveloppe (TRMD idéal) et montrer ce qu'on attend de l'école et de nos besoins. Le CE ne peut pas refuser de faire remonter ce trmd, il ne pourra pas être voté car hors enveloppe, c'est tout

Ne pas hésiter de noter les propos des CE pour les utiliser après : ex vous aviez dit que vous étiez pour la réussite des élèves et justement nous vous proposons...

La relation avec les parents se fait tout au long de l'année, toujours les informer de ce qu'on fait... peut-être avec les plus engagés

Partie pratique : Etude de cas : 3 salles, 3 situations, 3 jeux de rôles : parents, professeurs, chefs

-1. collègue Mandella csd ailleurs alors qu'heures sur le collège

-2. classe en moins alors que Delta 26 heures

-3. suppression d'un poste en EPS plutôt qu'en maths (départ en retraite)

Enjeux : intérêt des élèves, planète, heures sup transformées pour ne pas impacter les autres

Et après ? lettre au dasen, communiqué de presse, manif

Kit DHG : aller sur le site du SNEP National

Cela fait gagner du temps notamment pour utiliser les documents (motion...)

AGIR c'est créer un rapport de force : (exemple de tir à la corde)