

Bulletin local d'information syndicale

LA *PETITE* **BAO**



<http://la-petite-boite-a-outils.org>

Suite aux décisions de congrès de juin 2011 à Villefranche/Saône la commission santé et conditions de travail travaille à la construction d'un site ressources avec à la fois des fiches pratiques, jurisprudences, analyses, actions syndicales et des formats de « web documentaire » pour les salarié-es sur les conditions de travail. Le site est enfin ouvert et se nomme « la petite boîte à outils » (ou la petite BAO) sur un site dédié : <http://la-petite-boite-a-outils.org>.

Il est alimenté par les travaux de la commission et le bulletin « et voilà ». Pour la partie « chantiers » sont aujourd'hui terminés un site référence sur les frères Bonneff et trois « web doc » sur le « Lean management », sur l'inspection du travail et un dernier qui relate en détail la longue bataille entamée par les salarié-es de Triskalia intoxiqués par les pesticides.

Nous mettrons en ligne par la suite de manière régulière de nouveaux « web doc » dont plusieurs sont déjà en cours d'élaboration sur l'amiante, les journées « Et voilà le travail », le procès France télécom, les TMS, les conditions de travail à la Poste...

Union Syndicale Solidaires

**ET VOILÀ
LE TRAVAIL !** **Sud** *Solidaires*

1) Les 7 mesures ministérielle pour le remplacement



Le remplacement est en crise. Il aura fallu quasiment 5 ans de mandature pour que le ministère de l'éducation s'en aperçoive et communique à ce sujet. C'est dans cette perspective que la ministre a présenté à la mi-octobre 7 mesures « afin d'améliorer l'efficacité du remplacement ». Compte-tenu des besoins, ces mesures sont totalement dérisoires et relèvent pour l'essentiel d'une opération de communication faute de moyens débloqués pour recruter. Plusieurs de ces mesures auront des effets néfastes pour les conditions de travail des enseignant-e-s et remettent en cause des droits importants. En 7 points, la réponse de SUD éducation aux 7 mesures ministérielles.

1. Des indicateurs publics qui seront actualisés chaque année pour mieux informer les parents

Le MEN entend jouer la transparence et tout dire sur la réalité des non remplacements par un bilan annuel en se dotant d'indicateurs qu'il va rendre public. On ne peut que se féliciter de cette volonté de transparence du ministère. Cependant, alors que diverses pratiques de l'administration visent à réduire artificiellement le décompte du nombre d'absences non remplacées et faussent donc les chiffres, on peine à voir en quoi le fait de communiquer des moyennes et des pourcentages va améliorer la situation sur le terrain. A moins qu'il ne s'agisse d'une opération de communication pour minimiser le problème en démontrant chiffres à l'appui qu'il n'est pas si important que cela.

En lieu et place de véritables moyens, le ministère compte donc s'inscrire dans la guerre des chiffres en opposant ses statistiques, dont on peut douter de la sincérité, à celles des organisations syndicales ou au vécu des personnels et des familles.

2. Une information aux parents sur les absences, dès la rentrée 2017 qui prendra la forme d'une charte d'information aux familles avec la durée et les modalités de remplacement des enseignant-e-s absent-e-s

Les parents sont déjà informé-e-s quand l'enseignant-e de leur enfant est absent-e ainsi que de la durée quand celle-ci est prévisible et des moyens de remplacement disponibles quand il y en a. Le MEN croit bon de préciser que ces informations doivent se faire dans le respect des droits des personnels. Nous voilà rassuré-e-s sur le respect du droit à la vie privée des enseignant-e-s, que le ministère ne sacrifiera pas sur l'autel de l'efficacité de son plan pour le remplacement.

Cette « mesure » ne va en rien améliorer l'efficacité du remplacement, c'est uniquement de la communication.

3. Renforcer le potentiel de remplacement

Lorsque le ministère évoque les moyens c'est pour faire sa propre promotion et dire que de 2013 à 2017, contrairement à la précédente mandature, il a mis les moyens pour reconstituer le vivier de remplaçant-e-s dans le 1er degré : + 3522 postes, en se gardant bien d'annoncer des perspectives pour la suite. Si on calcule : 3522 postes créés - 1576 postes précédemment supprimés = 1946 postes. Le bilan entre 2007 et 2017 est donc de +1946 postes. Un nombre dérisoire qui n'empêche pas le manque de remplaçant-e-s de s'aggraver. Conséquence : la généralisation du recours aux contractuel-le-s (y compris dans le 1er degré, marqué aussi en cette rentrée par un recours massif aux listes complémentaires). Le manque de postes était pourtant largement prévisible. La mobilité des personnels en pâtit. Ces chiffres ne concernent que le premier degré – et pour cause, dans le secondaire, il n'y a pas eu de créations de postes.

Les créations de postes de remplaçant-e-s ont été insuffisantes pour répondre aux besoins et le ministère ne porte aucun engagement pour les années à venir. Pour résoudre le problème du remplacement, il faut créer des postes !

4. Dans le 2nd degré, des protocoles de remplacement de courte durée réactivés

La relance du « remplacement à l'interne » dans l'établissement, payé en HSE, pour des absences inférieures ou égales à 15 jours en dit long sur l'indigence des mesures proposées. Là encore on fait peser le manque de moyens sur les enseignant-e-s. Ce dispositif, mis en place en 2005 par F. Fillon et G. de Robien, ne fonctionne pas car les enseignant-e-s ont déjà une surcharge de travail importante et ne peuvent assurer sans cesse des tâches supplémentaires. Les résistances que les personnels ont opposées à ce dispositif l'ont en pratique vidé de sa substance.

La communication du ministère sur la réactivation de ce dispositif vise à accroître la pression des chef-fe-s d'établissement sur les enseignant-e-s pour leur imposer des remplacements à l'interne. Hier comme aujourd'hui, SUD éducation appelle les personnels à résister individuellement et collectivement à cette attaque.

5. Un vivier de remplaçant-e-s unique par département pour le 1er degré

Le MEN prétend mettre en place « un cadre unique et sécurisé » du remplacement dans le 1er degré qui consiste à fusionner les remplacements limités à des zones géographiques et ceux affectés au département. Le coup classique du pilotage et du redéploiement pour améliorer l'efficacité des remplacements, ce qui sous-entend que les problèmes de remplacement seraient liés à une mauvaise gestion. Ce redéploiement à l'échelle départementale revient à gérer la pénurie de postes à une plus grande échelle. On voit mal l'efficacité d'une telle mesure mise à part qu'elle fait peser sur les enseignant-e-s le poids du manque de postes qui n'est pas de leur responsabilité. L'expérience montre que plus la gestion est éloignée des circonscriptions, plus l'efficacité du remplacement est compromise.

Cette mesure va dégrader les conditions de travail des remplaçant-e-s en augmentant leur temps de transport pour parcourir le département d'un bout à l'autre. Elle est inacceptable.

6. Mieux accompagner les personnels pour limiter les absences "perlées"

Il s'agit pour le MEN de mettre en place un protocole pour accompagner les personnels en difficulté pour limiter leurs absences "perlées". Il s'articulerait autour de trois axes : repérage – accompagnement – anticipation. Dans une profession où la médecine du travail est quasi-inexistante, le MEN prétend faire de la prévention. On pourrait en rire si cette mesure n'était pas tout simplement cynique alors que nombre d'absences "perlées" découlent d'une pathologie non reconnue par la médecine du travail. A qui va s'adresser exactement ce protocole ? Les absences justifiées par un arrêt maladie n'ont pas à être commentées par qui que ce soit sauf par un-e médecin. Cela ne relève pas de missions de DRH. Les autres types d'absences sont strictement réglementées.

Cette mesure n'a pas d'autre but que d'augmenter le flicage des enseignant-e-s pour qu'ils-elles limitent leurs absences.

7. Limiter l'impact des absences prévisibles sur le temps d'enseignement

Pour qu'il y ait moins d'absences, le ministère propose de faire des formations continues pendant les petites vacances, sur la base du volontariat et en les rémunérant. En pratique, on peut s'attendre à la suppression de toute formation continue sur temps scolaire – droit qui est déjà largement rogné faute de moyens de remplacement. Les enseignant-e-s qui voudront bénéficier d'une formation continue devront le faire pendant leurs vacances.

Cette mesure scandaleuse va se traduire dans les faits par la disparition complète du droit à formation continue sur temps de travail et par une augmentation du temps de travail des enseignant-e-s

Dans la même veine, le MEN envisage d'organiser les jurys d'examen de préférence le mercredi après-midi. Quelques mercredis après-midi contre des dizaines de milliers de journées non remplacées sur une année scolaire, c'est dérisoire. D'autant plus que certains cours non assurés dans le secondaire découlent de dispositifs récents comme les Contrôles en Cours de Formation, que SUD éducation a toujours combattus. **Cette mesure aux effets dérisoires sur le nombre de cours non assurés vise à augmenter encore le temps de travail des enseignant-e-s.**

Enfin cerise sur le gâteau, le MEN prévoit la publication d'un guide pour clarifier le cadre juridique des autorisations d'absence – sous-entendant par là que les demandes d'autorisation d'absences seraient dispensées au mépris des règles et du droit et que les problèmes de remplacement leur seraient imputables. Les enseignant-e-s ne bénéficient en rien de largesses de leurs supérieur-e-s hiérarchiques qui appliquent très strictement le droit, souvent sans prendre en compte leur situation personnelle.

Cette mesure vise à faire peser sur les enseignant-e-s le manque de moyens de remplacement en remettant en cause leurs droits et en dégradant un peu plus leurs conditions de travail.

SUD éducation dénonce ces 7 mesures sur le remplacement : une opération d'enfumage à quelques mois des élections qui va dégrader encore les conditions de travail des enseignant-e-s. Pour SUD éducation, la seule solution pour améliorer le remplacement c'est de recruter massivement des enseignant-e-s titulaires à la hauteur des besoins.

2) Sexisme dans l'éducation nationale

Aux hommes certifiés, le jury de CAPES reconnaissant... ou le sexisme ordinaire dans l'éducation nationale

Le rapport 2016 du CAPES de Lettres, signé par le président du jury M. Laudet, offre un nouvel exemple de sexisme ordinaire et de dépréciation de toutes celles qui exercent le métier d'enseignante.

Que lit-on en effet à la deuxième page de ce rapport ? Pour se féliciter de la progression des candidats et des admis hommes au CAPES de Lettres, le président du jury croit bon d'écrire : « La proportion des garçons au CAPES de lettres s'améliore significativement, ce qui est un symptôme d'attractivité nouvelle pour le métier de professeur de Lettres. Enseigner les lettres n'est pas une spécificité féminine et nos élèves ont besoin de l'expérimenter au quotidien. Ils y gagneront incontestablement, les garçons entre autres, et la présence accrue d'hommes pour enseigner les Lettres contribuera à affiner l'image parfois dégradée qu'ils ont de la discipline. Pour qui est légitimement soucieux de parité, c'est là une tendance vraiment encourageante. »



Ces quelques lignes sont particulièrement insultantes pour les enseignantes du secondaire, et symptomatiques de la dévalorisation et de la culpabilisation que le système patriarcal fait peser sur les femmes.

C'est un fait : le métier d'enseignant-e est largement féminisé (65% de femmes parmi les professeur-e-s du secondaire). C'est un fait aussi : notre métier est aujourd'hui dévalorisé, moins attractif. Mais quel tour de passe-passe misogyne de rendre les femmes responsables de cette dévalorisation ! C'est parce que le métier est aujourd'hui dévalorisé qu'il est féminisé, et non pas l'inverse ! C'est en effet une constante du système de domination patriarcal : aux hommes les fonctions de prestige, de pouvoir, aux femmes les fonctions subalternes et moins reconnues. Si notre métier est dévalorisé, c'est que la place de l'école, du savoir et de l'enseignant-e est méprisée. Donc plutôt que de prendre l'effet pour la cause et d'imputer à tort la dévalorisation du métier à sa féminisation les membres du jury du CAPES devraient plutôt se soucier des conditions d'exercice de plus en plus difficiles de notre métier, qui sont la véritable cause de son attractivité en berne !

Quelle misogynie également, de considérer qu'une femme serait moins à même qu'un de ses homologues masculins d'intéresser à la littérature des élèves garçons !

Quelle prétention sexiste, de voir les hommes nouvellement arrivés dans la discipline comme des sauveurs de l'enseignement des Lettres ! Et quel exemple de cooptation masculine à peine voilée par des jurys de concours qui, rappelons-le, sont très largement masculins.

Quelle hypocrisie satisfaite d'elle-même enfin, de se targuer de parité, quand, à tous les postes à responsabilités la proportion d'hommes est largement supérieure à celle des femmes ! Il semble bon de se soucier de parité quand il s'agit de privilégier les hommes, mais pas quand il s'agit d'ouvrir aux femmes des bastions masculins.

SUD éducation, qui a déjà pointé dans ses productions les stéréotypes sexistes liés à la féminisation de notre métier et les mécanismes de cooptation masculine à l'œuvre dans l'éducation nationale, condamne avec force cette nouvelle démonstration de sexisme de notre institution.

Une pétition en direction du ministère a été mise en ligne ici :

<https://frama.link/rapport-capex-sexiste>

3) Contre les violences faites aux femmes dans l'Éducation nationale

L'école est le théâtre, comme partout ailleurs, des violences sexistes, verbales, physiques et symboliques, qui s'exercent contre les femmes. Certaines femmes sont par ailleurs victimes de discriminations croisées spécifiques : discriminées en tant que femme ET en tant que lesbienne / racisée / trans.

On met souvent en avant le sexisme des élèves. Oui, il y a beaucoup à faire pour déconstruire dans leurs esprits les stéréotypes sexistes, pour garantir des relations plus égalitaires entre filles et garçons. Mais nous devons nous garder de toute autosatisfaction... Seul-es les élèves seraient sexistes ? Non, les adultes, toute la communauté éducative doit aussi balayer devant sa porte. Car les ambiances sexistes, les discriminations et les violences à l'égard des femmes sont une réalité dans l'Éducation nationale.



► **Violences verbales** : « blagues » sexistes ; propos désobligeants sur le physique, l'habillement, l'orientation sexuelle (mise en doute de l'homosexualité pour les lesbiennes « féminines », qui « n'auraient pas trouvé le bon », dénigrement des lesbiennes dites « masculines ») ; propos insistants sur la couleur de la peau, les cheveux, la coiffure et questions insidieuses sur les origines, la culture pour les femmes racisées ; insultes lesbophobes ; attitudes transphobes (utiliser le prénom d'état civil et non le prénom choisi, genrer incorrectement la personne en appelant « monsieur » une femme trans)...

► **Violences symboliques** : dévalorisation des femmes, moins considérées que les hommes... comme le montrent : la division sexuelle du travail (par exemple emplois précaires majoritairement occupés par des femmes), les écarts de notation entraînant une réelle discrimination salariale, le poids moindre d'une parole féminine en réunion, le dernier rapport du CAPES de Lettres...

Autres violences symboliques : l'exclusion des mères voilées des sorties scolaires, la peur de se dire lesbienne ou trans sur le lieu de travail...

► **Violences physiques et sexuelles** : pression de la part d'un-e supérieur-e pour obtenir un acte de nature sexuelle (avec chantage à l'emploi, à la promotion, ou à la sanction si refus), comportements à connotation sexuelle (gestes, envois de mail et de SMS), harcèlement...

Ces violences s'exercent dans la sphère des personnels (hiérarchie/personnels, entre collègues, entre catégories de personnels) et dans celle des élèves (entre élèves mais aussi des personnels sur les élèves !). Elles sont le fait d'hommes et de femmes ayant intériorisé les stéréotypes sexistes et le système de domination patriarcale.

STOP à toutes ces violences !

Ne nous taisons pas devant des propos sexistes et lesbo/transphobes !

Ne laissons plus passer ces remarques sur nos lieux de travail, entre collègues ou entre élèves !

Mettons en œuvre des pédagogies antisexistes pour déconstruire les stéréotypes !

Brisons l'isolement des victimes de harcèlement par un soutien collectif !

Respectons le prénom et le genre choisis par les personnes trans !

Utilisons le RSST pour consigner les faits et les rendre visibles !

Saisissons toutes les instances possibles (CHSCT, Défenseur des Droits, justice) !

Sud Éducation revendique

Pour les élèves

- ▶ la re-intégration du concept de genre dans les textes officiels et sa prise en compte dans l'élaboration des programmes ;
- ▶ la production de manuels qui fassent une place à l'histoire des femmes, non pas sur un strapontin dans des dossiers documentaires annexes, mais dans le corps du texte et le fil de l'Histoire (documents-sources d'auteurs, féminisation des textes, évocation systématique de la place des femmes, vision genrée des événements et des concepts) ;
- ▶ la mise en œuvre de pratique de classe favorisant la circulation égalitaire de la parole, les pratiques collaboratives, l'apprentissage de toutes les disciplines (littéraires, scientifiques, artistiques, sportives) pour toutes et tous ;
- ▶ l'effectivité des séances d'éducation à la sexualité prévues dans les textes officiels et la prise en compte dans ces séances d'une perspective non hétérocentrée, qui mette sur un pied d'égalité toutes les orientations sexuelles et toutes les identités de genre ;
- ▶ la mise en place de dispositifs dédiés (comme l'étaient les ABCD de l'égalité) permettant aux élèves de réfléchir spécifiquement aux discriminations et stéréotypes de genre, et de les déconstruire ;
- ▶ la promotion de projets via les CESC, et d'interventions d'associations ou organisations (Planning Familial, SOS Homophobie par exemple) pour compléter les actions et pratiques pédagogiques mises en œuvre dans les établissements ;

Pour les personnels

- ▶ l'inscription dans les textes de l'arrêt du gel de la note administrative en cas de congé maternité ou parental (comme c'est déjà le cas dans la fonction publique hospitalière) ;
- ▶ une politique de prévention et de suivi via les CHSCT s'agissant des cas de harcèlement, et la mise en place systématique de la protection fonctionnelle, qui est de droit ;
- ▶ la mise en place dans la formation initiale de modules obligatoires sur les problématiques de genre, pour les futur-e-s enseignant-e-s (selon un volume horaire identique dans toutes les ESPE), et pour toutes les autres catégories de personnel (CPE, agent-e-s) ;
- ▶ un renforcement de l'offre de formation continue sur ces questions ;
- ▶ le développement des services de la petite enfance pour que les choix professionnels en soient vraiment ;
- ▶ une rotation des tâches chez les ATTEE pour ne pas reproduire une division sexuée du travail où les femmes sont le plus souvent assignées aux tâches polyvalentes (faire le ménage, servir les repas) tandis que les hommes occupent les postes techniques ou de supervision (chef cuisine, chef d'équipe) ;

Pour toutes et tous, personnels et élèves

- ▶ Le refus de toute discrimination fondée sur le genre, l'origine, l'orientation sexuelle
- ▶ Le droit à chacun-e de s'épanouir dans l'identité qui est la sienne, hors des stéréotypes sexistes assignant hommes et femmes à tel ou telle apparence, comportement, rôle social



SUD Éducation

vit grâce aux cotisations des adhérents et à l'énergie des militants.

Nous rejoindre...

Nous contacter...

PROCHAINE AG SUD éducation

Mardi 24 janvier - 18h-20h

Digne-les-Bains