# GRAIN DE SABLE

Sud Éducation 89 ● Numéro 1 ● Octobre 2017

## ÉDITO

« Fainéants », c'est ainsi que sont traité-e-s les Français-es qui s'opposent aux « réformes » libérales d'Emmanuel Macron.
Ce terme a été prononcé par le président Jupiter depuis Athènes le 8 septembre dernier. C'est un nouveau dérapage de l'ancien banquier de chez Rotschild, après avoir traité des ouvrières d'illettrées et répondu à un citoyen que pour s'acheter un beau costume, il fallait travailler...
Notre jeune président était plus consensuel quand il fallait rassembler en mai dernier tous les Français pour faire barrage à l'extrême droite. Serait-ce sa vraie personnalité qui le trahit quand il doit faire face à ses contradicteurs-trices ? Serait-ce un vrai mépris de classe qui transpire quand Jupiter fait face à des micros?
Avec la Loi Travail deuxième mouture et les différentes mesures annoncées cette rentrée, on trouve une belle cohérence avec ces propos outranciers : hausse de la CSG pour tous, rétablissement du jour de carence dans la Fonction Publique, gel du point d'indice pour les fonctionnaires, projet d'un nouveau report de l'âge de départ à la retraite, baisse des APL, alignement des régimes spéciaux, quasi disparition de l'impôt sur la fortune...
Pour un président qui se présentait en même temps à droite et à gauche, veuillez nous trouver les mesures sociales de ces 5 mois de pouvoir. Nous, nous avons beau chercher...
Par contre, faciliter les licenciements pour favoriser l'embauche... favoriser les accords d'entreprises au détriment des accords de branche plus favorables... plafonner les indemnités pour les licenciements illégaux... étendre les CDI de chantier à des CDI de projet, le MEDEF vous dit merci Patron, heu Macron ! Les derniers chiffres en hausse du chômage confirment encore que les prescriptions du bon docteur Gattaz ne font qu'empirer la situation sociale et environnementale de la maison France.
Dans l'EN, on laisse désormais le choix des 4 jours en primaire aux collectivités territoriales, aux transporteurs et enfin aux enseignant-e-s. Encore faut-il que TOUT le monde soit d'accord...
Dans les entreprises, dans les territoires, dans les villages, chacun peut donc varier les plaisirs : un code du travail par entreprise, un rythme scolaire par village ou RPI, elle n'est pas belle la vie « En Marche » ?
On impose un « transfert » d'une école à l'autre des enseignants une semaine après la rentrée comme à Auxerre ou Migennes.
On ne se prononce toujours pas sur l'avenir du collège Bienvenue Martin.
On continue de refuser des autorisations d'absence de droit aux collègues pour des nécessités de service inexistantes.
Dormez braves gens, on a les jeux Olympiques 2024, youpi !

C'est par nos mobilisations et nos luttes collectives que nous pourrons faire entendre une voix différente de celle du libéralisme et de l'individualisme.

Rejoignez-nous ! ■

## SOMMAIRE

### *Les Pages Éducation Nationale*

Le nouveau DNB ..... 2
Accueil et APC ..... 2
L'école, créatrice de chômage selon le MEDEF ..... 3
Emplois aidés : conséquences dans l'Éducation Nationale ..... 3
**Billet d'humeur :** Le nouveau Diplôme National du Brevet ..... 4
**Le point juridique :** Peut-on refuser de choisir ? ..... 4
**Rencontre avec :** Céline Dagobert, rééducatrice de l'écriture ..... 5

### *Les Pages Solidaires*

Décryptons la loi travail XXL ... 6 – 7
Actualité ..... 8
Sud Éducation 89 ..... 8

Union syndicale Solidaires

2 av. Courbet 89000 Auxerre
03.86.33.20.77 / 06.95.16.45.16
contact@sudeducation89.org
http://sudeducation89.org

# LE NOUVEAU DIPLÔME NATIONAL DU BREVET

Juin 2017. On y est ! Les nouvelles épreuves orales du DNB sont mises en place … dans le flou le plus total. Il est vrai que n'ayant pas de niveau 3ème cette année, j'ai suivi « l'affaire » d'un peu loin. Mais la réforme se rappelle à moi, mi-juin, quand je suis convoquée pour être de jury.

On m'envoie un vague tableau d'évaluation aux critères peu précis, mais duquel il ressort qu'il faudra avant tout évaluer sur la forme et non sur le fond. Ainsi, un-e élève qui a soigné ses documents et sa présentation pourra avoir une note excellente même si le contenu est insuffisant. Cela m'arrange presque car je n'ai aucune idée du travail effectué dans les EPI qu'ils-elles ont préparés, les connaissances et/ou les compétences qu'ils-elles sont censé-e-s avoir acquises donc si je devais les noter sur ces critères je serais plutôt bien embêtée ! Alors que noter « à la gueule », cela je devrais pouvoir le faire facilement.

Le matin, alors que j'ai, en principe, deux heures de cours, je suis réquisitionnée toute la matinée pour être de réserve. Nous sommes huit professeur-e-s dans ce cas, à devoir attendre dans la salle des professeur-e-s. Attendre quoi ? À 10h30, le principal adjoint vient informer les collègues qu'il y a eu une erreur : l'EPI concernant l'axe science (travail autour de la conception d'un robot) n'aurait pas dû comporter de l'anglais car cela n'est pas prévu dans les textes (c'est même carrément interdit, nous informe-t-il d'un ton péremptoire pour couper court à toute opposition éventuelle). Donc, les élèves ne seront pas autorisé-e-s à présenter leur travail en anglais. Ainsi, les collègues de langue qui ont participé, de bon cœur ou par obligation, à cet EPI ont la joie d'apprendre qu'ils-elles ont travaillé pour rien ! Certains collègues commenceront bien à objecter que cela a été voté au CA, que c'est faire peu de cas du travail des professeur-e-s et des élèves, cela sera balayé d'un laconique « c'est pas grave, c'est une erreur, c'est comme cela » de l'administration.

Je reviens à 13h00 pour une réunion préparatoire proposée aux jurys de l'après-midi dont je fais partie. J'apprends alors que je suis revenue pour rien: il y a trop de jurys prévus, le mien est dissous ! Mon expérience de jury de DNB oral s'arrêtera là, pour cette fois.
Encore une réforme bien pensée et efficace qui, dans l'intérêt des élèves, montre tout le respect de notre hiérarchie pour le travail des enseignants et son souci constant de leurs élèves... J'ai bon ? ■

# ACCUEIL ET APC

**Les obligations de service des enseignant-es du premier degré sont fixées par la circulaire n°2013-019 du 4 février 2013 :**
**« Le service des personnels enseignants du premier degré s'organise en vingt-quatre heures hebdomadaires d'enseignement à tous les élèves et [...] cent-huit heures annuelles »**
Cette circulaire, qui détaille le temps de service dans le premier degré ne mentionne aucunement un temps d'accueil avant le début des cours.
Pourtant, les enseignant-e-s assurent l'accueil des élèves 10 minutes avant le début de la classe. Ce temps est prévu dans le code de l'éducation à l'article D321-12 : « L'accueil des élèves est assuré dix minutes avant l'entrée en classe. Le service de surveillance à l'accueil et à la sortie des classes [...] est réparti entre les maîtres en conseil des maîtres de l'école. ». Il est rappelé dans la circulaire 2014-089 du 9 juillet 2014 : « L'accueil des élèves : il a lieu dix minutes avant le début de la classe. »
Dans l'Yonne, le règlement-type départemental prévoit bien une ouverture des écoles à 10 minutes avant le début des cours. Ce temps d'accueil se fait donc en plus des 24 heures hebdomadaires dont il ne peut être décompté.
Ne reste donc que le temps de service annualisé, autrement dit les 108 h, pour décompter ce temps de travail.
Un-e enseignant-e peut faire jusqu'à 54 heures d'accueil par an.

**Pour l'année scolaire 2017-2018, SUD éducation 89 appelle de nouveau à défalquer ce temps de service des 108 heures annualisées et notamment du temps d'APC (seule fraction des 108 h annualisées qui sont censées être consacrées aux élèves).**

Parce que nous refusons de travailler bénévolement alors que les conditions d'exercice du métier sont devenues de plus en plus difficiles.
Parce que l'APC, déclinaison actuelle de l'aide personnalisée fortement combattue en son temps, est un dispositif dont la pertinence ne s'impose pas

**Et l'expérience prouve que c'est possible : cette consigne syndicale est lancée pour la cinquième année consécutive et l'administration n'a pu empêcher son application. Certes, des pressions sont parfois exercées par la hiérarchie, mais aucune sanction n'a pu être prononcée.**

**Restez ferme ! Contactez-nous en cas de problème pour que nous intervenions immédiatement.** ■

# L'ÉCOLE CRÉATRICE DE CHÔMAGE ?

« Si l'école faisait son travail, j'aurais du travail ! ». C'est en ces mots que le MEDEF parle de l'école dans cette campagne dont vous avez probablement déjà entendu parler. Si dans un premier temps, un responsable communication de l'organisation patronale enfonçait le clou en affirmant au micro de France Info que « c'est bien l'école d'aujourd'hui qui débouche sur un chômage de masse des jeunes français », c'est finalement Pierre Gattaz en personne qui a présenté ses excuses : « Je m'excuse auprès des professeurs, des enseignants qui auraient pu se sentir visés par cette campagne qui ne les touchaient pas du tout, qui ne les visaient pas du tout ». Pas du tout... Ben voyons !

Le MEDEF, obligé de s'excuser, on aurait gagné ? À y penser, pas vraiment. Cette phrase s'inscrivait dans une campagne de communication, le « Manifeste pour l'éducation », et le moins qu'on puisse dire, c'est que la communication a marché. Le MEDEF a réussi à ce que dans tous les médias on distille son poison redoutable du lien de cause à effet entre école et chômage.

Sud Éducation s'insurge contre cette croyance qui voudrait que le but de l'école est d'être préparé à s'insérer sur le marché du travail. Non, l'école ne formate pas des employés mais éveille des citoyens. Dans un communiqué de septembre dernier, Sud Éducation rappelait que « [éduquer] ce n'est pas tout subordonner à l'employabilité future des élèves et des étudiant-e-s ». L'école doit « promouvoir les pratiques et valeurs coopératives d'entraide, entre collègues et entre élèves ».

Le MEDEF pointait du doigt les jeunes qui ne s'insèrent pas sur le marché du travail faute de maîtriser les savoirs fondamentaux. Que des jeunes quittent le système scolaire sans savoir lire, écrire ou compter est bien entendu un problème face auquel il convient de réfléchir. Mais cela voudrait dire qu'il y a de nombreux emplois non pourvus faute de maîtrise des compétences élémentaires. Or, il y a 3,5 millions de chômeurs pour environ 100.000 propositions d'emplois stables non pourvues. Les entreprises ne trouvant pas preneurs, majoritairement dans les domaines du bâtiment et de la restauration mettent en avant les problèmes de salaire ou de pénibilité qui rendent leur offres moins attractives, pas la maîtrise de la lecture ! Et c'est une information qui vient de l'observatoire du MEDEF...

Au risque de tomber dans une lapalissade, c'est peut-être tout simplement le manque d'emploi qui crée le chômage. Et pour ça, le MEDEF avait dit que le CICE devait aider à résoudre le problème. On a cependant créé plus de pin's que d'emplois, c'est fort regrettable, mais l'école n'y est pour rien. ■

# EMPLOIS AIDÉS ET ÉDUCATION NATIONALE

AVS, EVS, aide à la cantine, aides administratives, animateur-trice-s, aide au transport... Voici quelques exemples des emplois concernés par l'annonce gouvernementale du 21 septembre dernier. Avec 200 000 contrats aidés en 2018, Édouard Philippe entérine une baisse d'effectifs de 37 %. Et pour les emplois restants, l'aide de l'État sera moins importante que prévue, de quoi en perdre encore quelques uns pour des raisons budgétaires.

Une première étape vers la fin des emplois aidés. Et le premier ministre cache cette nouvelle décision austéritaire derrière des arguments humanistes : les personnes en emploi aidé sont précarisées, on ne peut pas les laisser dans cette situation. Au risque de faire un procès d'intention à ce gouvernement, nous ne croyons pas une seconde aux bons sentiments et bonnes intentions qui se cachent derrière cette décision.

Sur le constat de la précarité inadmissible dans laquelle se trouvent les personnes concernées, Sud Éducation est d'accord. Il y a plusieurs années que nous réclamons leur titularisation pour qu'elles arrêtent de vivre dans l'incertitude du lendemain. Derrière de doux acronymes comme CUI ou CAE se trouvent effectivement des hommes et des femmes qui travaillent à temps partiel pour un salaire moyen de 680 €.

Dans le cas des AVS par exemple, le gouvernement affirme vouloir les professionnaliser. Chiche ? Un vrai statut de titulaire de la fonction publique avec une formation initiale, une formation continue, en voilà une idée qu'elle est bonne !

Sauf qu'à ce jour, on en reste au stade de l'effet d'annonce. Il semblerait que leurs contrats aidés se transformeront en CDD d'un an renouvelables pendant 6 ans. Et au terme de ces 6 ans, peut-être, la signature d'un CDI. Pourquoi 6 ans si la volonté de les former et réelle ? Pour s'en débarrasser dès qu'elles ont connaissance et expérience ?

Cerise sur le gâteau : ces contrats aidés payés légèrement au-dessus du SMIC actuellement vont redescendre au SMIC, passant de 680 à 600€ net par mois. On en viendrait à douter de la volonté réelle de les sortir de la précarité. ■

# BILLET D'HUMEUR

Selon le site fonction-publique.gouv où l'on trouve « Le cadre juridique de la mobilité et des parcours professionnels », tout fonctionnaire a droit à la mutation pour changer de département. Enfin presque tous. En effet, il existe une notion que dans l'Yonne nous connaissons bien, celle de la « nécessité de service ». Et c'est à cause de cette nécessité de service que seulement 7,9 % des demandes de mutation ont été acceptées en 2017 pour le département de l'Yonne (selon le site sgen+). En effet, il s'agit de 29 demandes satisfaites pour 367 faites.

Il est normal et légitime que des mamans ou papas de famille de 2 ou 3 enfants puissent bénéficier de points de bonification pour pouvoir retourner dans le département de leur famille, mais qu'en est-il des autres ? Ceux qui font 40 minutes le matin et le soir pour rentrer sur Troyes, là où résident parents et amis, ceux qui font 7 heures de route pour rentrer pendant les vacances scolaires (heureusement elles sont nombreuses !!), mais qui ne peuvent pas être à la sortie de l'hôpital pour l'opération de leur maman car elle a mal choisi, elle s'est faite opérer en plein mois de septembre ! Et bien ceux-là sont en prison.

Depuis 8 ans ils demandent à partir par la voix informatisée ou grâce à l'exeat, certains ont un travail et demandent une mise en disponibilité qui leur est refusée pour « nécessité de service », alors le poste de prof d'anglais dans le lycée privé de Troyes leur échappe. Le refus de l'exeat entraîne une annulation de l'ineat pourtant accordé par la Charente-Maritime, et c'est encore une année… Une sixième année ou bien une neuvième, et ils se consolent en se disant que leur collègue mère de 3 enfants vivant en Côte d'Or avec le papa a elle eu sa mutation et que c'est normal, la pauvre. Oui, c'est normal, mais combien de temps devrons-nous encore être « de service » dans l'Yonne, loin de nos parents, grand-parents, frères et sœurs,… à rater les fêtes des mères, les anniversaires, les hospitalisations, les coups durs ? Peut-être que si la mutation était facilitée pour tous, alors il y aurait moins d'enseignants en arrêt longue maladie pour dépression ou autre. ■

# LE POINT JURIDIQUE

L'an dernier, beaucoup d'entre-vous ont manifesté leur intention de participer au stage que nous proposions sur les pédagogies alternatives. Quand deux collègues de la même école avaient fait cette demande, l'administration leur demandait de s'accorder sur celui ou celle des deux qui participera au stage. Cette attitude bien étrange s'est répétée dans d'autres situations. Plus gênant, quand il y a eu une semaine après la rentrée de septembre un « transfert » de poste, l'administration est capable de demander aux collègues le ou laquelle acceptait d'être déplacé-e vers un autre établissement.

Ces demandes formulées à l'oral ne s'appuient sur aucun texte juridique. Dans le cas d'une demande d'autorisation d'absence, l'inspection a obligation de vous fournir une réponse écrite et motivée en cas de refus. Ce motif doit permettre de comprendre pourquoi un-e collègue a été préféré-e à un-e autre au risque que ce choix soit cassé par un-e juge. Autrement dit, la célèbre « nécessité de service » ne peut pas suffire.

Quelle attitude avoir dans cette situation ? Refusez de choisir, tout simplement. Expliquez à l'inspection que ce n'est pas à vous de décider, que vous les laisser statuer sur les critères de choix et que celui ou celle qui se retrouvera lésé-e se réserve le droit de contester cette décision. Rappelez qu'il vous faudra dans ce cas un refus motivé et insistez pour que ce refus écrit vous soit transmis dans les plus brefs délais.

Si après cela vous recevez quand même votre refus mais que vous désirez tout de même bénéficier de cette absence, il vous faudra saisir en référé le tribunal administratif. Un référé est une procédure rapide mais qui ne peut tout de même pas être déclenchée et jugée en 24 heures.

Pour ce qui est des transferts d'école, votre procès verbal d'installation ne se contente pas de vous rattacher à une commune mais à un établissement. Ce genre de décisions s'apparente donc à un déplacement d'office, ce qui dans la fonction publique d'état correspond à une sanction de 2ème groupe, au même niveau qu'une exclusion de deux semaines ou qu'un abaissement d'échelon. Difficile d'imaginer que l'administration a demandé aux collègues de choisir celui ou celle qui fera l'objet d'une sanction disciplinaire. Non, il y a forcément un autre texte. On serait néanmoins curieux de savoir lequel. Parce que s'il n'y en a pas, alors on pourrait y voir une décision purement arbitraire. ■

**Céline Dagobert a quitté l'enseignement pour suivre une formation de rééducatrice de l'écriture via le réseau 5E.**

**Sud Éducation 89 : Comment en es-tu venue à la rééducation de l'écriture ?**

Céline Dagobert : Responsable qualité puis enseignante, je cherchais une reconversion dans un cadre libéral. Le retour d'expérience de 4 enseignantes spécialisées dans le geste technique de l'écriture m'a incitée à postuler à la formation qu'elles organisent au sein de l'association 5E (cf. site web).

**Sud : En quoi consiste cette formation 5E ?**

CD : C'est une formation d'un an, par correspondance, avec des cours théoriques en présentiel, des devoirs basés sur des études de cas et un stage chez une des formatrices (dans mon cas, le cabinet parisien de Laurence Pierson). J'ai ensuite intégré le réseau 5E qui rassemble des enseignants expérimentés et qui intègre régulièrement les travaux de chercheurs variés.

**Sud : Combien y a-t-il de rééducatrices dans l'Yonne ?**

CD : Nous sommes deux rééducatrices de l'écriture 5E, toutes les deux issues de l'enseignement primaire. Je reçois actuellement dans le Nord de Sens et ma collègue s'installera prochainement dans le Nord d'Auxerre.

**Sud : Quels sont les signes auxquels un-e enseignant-e doit être attentif en classe ?**

CD : Dans une classe, il peut être délicat pour l'enseignant de différencier ce qui relève d'un problème d'apprentissage de ce qui relève d'une dyspraxie, ce trouble ne pouvant être diagnostiqué que par un médecin.

Les 3 critères qui doivent alerter l'enseignant sont l'illisibilité, la lenteur, les erreurs de copie récurrentes mais aussi la douleur. Les adultes interrogent rarement les enfants sur leur ressenti. Or si la posture globale et la prise du crayon sont inadaptées, la crispation musculaire peut s'installer et faire souffrir durablement.

On peut aisément repérer un crayon mal tenu car le crayon doit être tenu entre le pouce et le majeur, l'index étant juste posé. Par contre, une pression excessive exercée sur le crayon se traduira plus discrètement par des doigts « blanchis » et par du papier gravé. Ce type de situation peut aboutir à une crampe de l'écrivain quand, devenu étudiant, l'élève est confronté à un rythme soutenu de prise de notes.

De la même façon, un poignet « cassé » peut être source de douleurs. Qu'il soit droitier ou gaucher, l'élève voit très bien ce qu'il écrit s'il garde la main sous la ligne d'écriture et dans le prolongement de l'avant-bras. Il faut pour cela qu'il tienne la pointe ou la mine de son crayon suffisamment éloignée des doigts (à environ à 3 cm du papier).

Un élève ne devrait pas avoir à se coucher sur la table pour voir ce qu'il écrit ; tout au plus, il pourra pencher un peu la tête du côté de son œil dominant. Un gaucher gagnera aussi en visibilité en penchant un peu plus sa feuille qu'un droitier (qui lui, doit avoir la feuille placée parallèlement à l'avant-bras).

**Sud : Pour un-e élève ayant des difficultés d'écriture, quelles aides extérieures peuvent-être apportées ?**

CD : Comme une correction de chaque œil par une paire de lunette ne suffit pas toujours à assurer une bonne vision binoculaire, cela se traduit souvent en classe par des lignes d'écriture montantes puis descendantes (ou inversement). Les enseignants peuvent alors orienter les familles vers les orthoptistes spécialisés dans les troubles visuo-spatiaux.

On peut aussi orienter les élèves en grande difficulté motrice (globale et fine) vers des psychomotriciens : le laçage des chaussures et la conduite d'un vélo sont de bons critères d'identification en fin de maternelle, début d'élémentaire.

L'apprentissage de la lecture étant étroitement lié à l'apprentissage de l'écriture, les rééducateurs de l'écriture exercent en complément des orthophonistes, particulièrement lorsque ceux-ci sont submergés d'élèves en difficulté de lecture.

Quand le problème observé en classe est uniquement lié à l'écriture, nous pouvons recevoir directement les élèves concernés. Si nous constatons que la dysgraphie est liée à une dyspraxie trop importante, nous orientons alors les parents vers les démarches de prise en charge par la MDPH pour un éventuel passage au clavier, grâce aux ergothérapeutes.

Quand nous identifions que la dysgraphie est peut-être liée à une mauvaise intégration des réflexes primordiaux par l'élève, il nous arrive d'orienter nos élèves vers des kinésiologues spécialisés dans l'intégration motrice primordiale. ■

*Contacts : ccdagobert@gmail.com*
*06.84.82.42.08*
*www.association5e.fr*

**Sans surprise, les ordonnances de Macron sont une incroyable remise en cause de nombreux acquis sociaux. Solidaires s'est de suite joint aux différents appels à se mobiliser. Sud Éducation 89 était dans la rue pour défendre le code du travail. C'est important et on vous explique pourquoi.**

La loi El Khomri avait déjà ouvert une sérieuse brèche, Macron a foncé dedans. Lors du show télévisé au cours duquel il a signé le texte, le président autoproclamé jupitérien s'est félicité d'avoir su mener à terme une réforme d'une « ampleur » sans précédent « depuis le début de la Ve République ». Sur ce point, on est d'accord. Sauf que nous ne le voyons pas comme une bonne chose. Qu'y trouve-t-on ?

**L'inversion de la hiérarchie des normes : au service de la flexi-précarité !**

Avant : La loi républicaine, votée par le parlement, était au-dessus de tout. Elle garantissait les acquis sociaux obtenus après des années de lutte. Un accord de branches ne pouvait être signé que s'il prévoyait des dispositions plus avantageuses pour les salarié-e-s que la loi. De même, un accord d'entreprise devait là encore renforcer l'intérêt du salarié face aux accords de la branche concernée et à la loi. En droit, cela s'appelle le principe de faveur.

Après : L'inversion de la hiérarchie des normes signifie justement que l'on a complètement retourné cette logique. Et Macron va beaucoup plus loin que la loi El Khomri (qui avait déjà fait des dégâts dans ce domaine) : dans certains domaines comme par exemple le temps de travail (qui ne sera donc plus fixé par la loi), la branche a la compétence exclusive. Sur certains points, la branche fixera des règles mais les entreprises pourront y déroger. Pour le reste, c'est dans l'entreprise que les choses se joueront.

**La négociation collective... dans les mains des employeurs**

Avant : Un accord d'entreprise n'était validé que si des organisations syndicales représentant plus de la moitié des salarié-e-s étaient d'accord. El Khomri étant passée par là, un syndicat minoritaire pouvait déclencher un référendum dans l'entreprise. Pour ce qui est des petites entreprises, en l'absence de délégués syndicaux, c'est l'accord de branche qui s'appliquait.

Après : L'employeur peut désormais lui aussi prendre l'initiative de ce référendum. Une bonne chose qu'un peu de démocratie en entreprise ? Pas vraiment. Un vote n'est efficace que si chacun est libre de ses choix. On ne peut pas vraiment se sentir libre dans une société de chômage de masse quand on se voit opposer comme argument le chantage à l'emploi. Ce problème se posera également dans les petites entreprises qui pourront, grâce aux ordonnances, faire passer un accord voté par deux tiers des salariés.

Tous les employeurs ne sont pas des voyous ayant pour but de licencier leurs employés, bien entendu. Mais cela créera de fait une course au moins-disant social : si une entreprise fait pression sur ses salariés pour obtenir un allongement de la semaine de travail, les autres seront tentées de suivre pour ne pas perdre en compétitivité.

**Se « débarrasser » plus facilement de ses salarié-e-s**

Avant : Lorsqu'un employeur invoquait un motif économique pour justifier un licenciement, il appartenait au juge de décider si oui ou non les motifs étaient fondés. La première loi travail avait fixé des éléments « objectifs » simplifiant la qualifica-

tion de licenciement économique et créant une différence entre les employés suivant la taille de l'entreprise (1 trimestre de baisse de chiffre d'affaire pour une TPE contre 4 pour une grande entreprise).

Après : Le périmètre d'appréciation des difficultés est modifié. On ne considère plus le chiffre d'affaire global de l'entreprise mais seulement sa santé financière en France. On sait que des grosses entreprises pratiquent l'évasion (pardon, l'optimisation) fiscale. Rapatrier des bénéfices sur d'autres établissements d'une multinationale permet de mettre sa filiale française en déficit et peut justifier un licenciement. Là encore, un moyen de pouvoir mettre la pression sur les salariés pour faire accepter des accords anti-sociaux au risque de voir l'entreprise emmener le carnet de commande vers des pays voisins.

**Les recours des salarié-e-s deviennent peau de chagrin**

Avant : En cas de licenciement jugé aux prud'hommes comme étant « sans cause réelle et sérieuse », c'est-à-dire un licenciement illégal,le juge devait évaluer le niveau de préjudice subi par le-a salarié-e. C'était du cas par cas et c'était très bien, car chaque cas était différent.

Après : Si la loi El Khomri avait établi un barème indicatif, c'est désormais un barème obligatoire que les ordonnances ont prévu avec un plafond maximum qui dépend de l'ancienneté dans l'entreprise. Moins d'un an et l'employeur peut licencier de manière abusive sans verser le moindre dommage et intérêt. À partir de 29 ans d'ancienneté, le plafond maximum de 20 mois est atteint. Le cynisme est poussé loin puisque même dans le cas de licenciements nuls car violant une liberté fondamentale (comme dans les cas de harcèlement sexuel ou encore de licenciement discriminatoire), l'indemnité prévue est réduite de moitié. Cerise sur le gâteau : le délai au cours duquel le-a salarié-e pouvait contester son licenciement devant un tribunal qui était de 30 ans il y a quelques années est désormais réduit à une année.

**La fusion des instances représentatives du personnel : prendre la défense des salarié-e-s … mais pas trop !**

Avant : Il existait quatre instances de représentation des salariés : comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel, délégués syndicaux. Trois de ces quatre instances pouvaient fusionner dans les entreprises de moins de 300 salariés en cas d'accord majoritaire (depuis la loi Rebsamen de 2015).

Après : Pour les entreprises de plus de 50 salarié-es, cette fusion devient obligatoire en un Conseil Social et Économique (CSE). Cela va entraîner une forte diminution du nombre de représentants. La disparition du CHSCT, très important en terme de prise en compte des conditions de travail, inquiète. Chacune de ces instances a ses spécificités niée par cette fusion.

Personne n'est dupe de ces ordonnances qui ont satisfait M. Gattaz. Elles ne sont pas favorables aux salarié-e-s. Travailler dans la fonction publique ne nous interdit pas d'avoir une opinion sur la société.

Les fainéants que nous sommes à Sud Éducation continueront d'être mobilisés contre ce texte. Les manifestations de 1995 ont eu raison d'un premier ministre qui s'affirmait « droit dans [ses] bottes » et qui finalement est revenu sur son texte. Une référence hautement symbolique pour nous puisque c'est à la suite de ces manifestations qu'est né Sud Éducation. ■

## C'EST À ÇA QU'ON LES RECONNAIT

**Emmanuel Macron** @EmmanuelMacron

La protection des réfugiés est un devoir moral et politique dans lequel la France a décidé de jouer son rôle. #AGNU #UNGA

**Auberge des Migrants** @AubergeMigrants

On vous rappelle qu'on a dû traîner @Place_Beauvau jusque devant le Conseil d'État juste pour que les migrants aient accès à l'eau...

# A C T U A L I T É S

Une **RIS (Réunion d'Information Syndicale),** c'est quoi ? C'est un forum proposé aux enseignant-e-s qui viennent avec leurs questions, leurs problématiques auxquelles nous tentons collectivement d'apporter une réponse : soucis au quotidien, carte scolaire, carrière, problèmes avec notre bienveillante hiérarchie, boycotte des APC ou du LSUN...

Elles sont ouvertes à tous les enseignants, premier et second degré.

Les RIS se déroulent le mercredi après-midi mais sont à déduire des heures d'animations pédagogiques pour les enseignants du primaire. La prochaine aura lieu le **mercredi 6 décembre de 14H30 à 17h30 au local SUD/Solidaires d'Auxerre.**

Autre date à cocher : prochaine réunion de l'ICEM **mercredi 18 octobre après-midi** à l'école Gérard Philippe de Migennes. L'ICEM est une association nationale indépendante de l'Éducation Nationale qui œuvre à développer la pédagogie Freinet. L'ICEM 89 tente de créer une synergie autour des pédagogies actives.

Avec beaucoup ou peu d'expérience, chacun-e peut amener ses connaissances, ses envies, ses besoins et éventuellement trouver des réponses ou des pistes de réponses à travers les échanges du groupe. Essentiellement axés sur les pratiques concrètes de nos classes, à partir des outils réellement utilisés, les échanges s'enrichissent des apports et des pratiques de chacun-e. Tout-e enseignant-e, quel que soit le niveau de sa classe, y est donc le-la bienvenu-e.

# S U D É D U C A T I O N 8 9

**SUD Éducation** appartient à l'Union syndicale **SOLIDAIRES** qui est composée de fédérations et syndicats nationaux, et d'Unions locales et régionales.
Présente tant dans le public que le privé, l'Union syndicale SOLIDAIRES contribue activement à faire converger les luttes. Partout, la solidarité doit l'emporter sur la concurrence et la recherche du profit.
SOLIDAIRES est un membre actif du Réseau européen des syndicats alternatifs et de base, ainsi que du Réseau syndical international.

SUD Éducation est un syndicat résolument intercatégoriel : un seul syndicat pour tous les personnels de l'Éducation nationale, tous métiers confondus, de la maternelle à l'université, sans condition ni de statut ni de grade, titulaire ou non.
Son fonctionnement est démocratique : les décisions et l'orientation sont prises lors des fréquentes assemblées générales des adhérents et nous pratiquons la rotation des responsabilités.
SUD Éducation est un syndicat de lutte : lutte pour les revendications immédiates des personnels (salaires, conditions de travail, protection sociale, etc.) mais aussi lutte pour une rupture avec ce système qui vit de l'inégalité et de la précarité.

Contre l'austérité et l'école libérale, SUD Éducation lutte pour le droit à l'école pour tous, pour une école publique, gratuite, laïque et émancipatrice. Contre les logiques de concurrence, les inégalités et la précarité, SUD Éducation lutte pour une société solidaire, démocratique, égalitaire. ■