

Élus du personnel, donner de la voix

Les élections professionnelles se déroulent du 29 novembre au 6 décembre. Un grand moment de la démocratie sociale pour désigner des représentants défendant les droits des enseignants et un vrai projet pour l'école.

Élus du personnel, donner de la voix

Ça commence le 29 novembre et ça se poursuivra jusqu'au 6 décembre. Les personnels de l'Éducation nationale sont invités à participer aux élections professionnelles pour désigner leurs délégués et représentants dans les instances représentatives. Ce scrutin est un grand moment de la démocratie autour duquel tout un pan de la culture sociale des enseignants se joue. En effet, les espaces démocratiques qui leur permettent de se faire entendre, de faire valoir et défendre leurs droits, ne se sont pas ouverts en un jour. Ils sont le fruit de plus d'un siècle de détermination pour être reconnus en tant qu'interlocuteurs de leur administration et du pouvoir politique. Les avancées se sont faites progressivement, les dernières de manière assez récente, les Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'ont vu le jour à l'Éducation nationale qu'en 2010. (lire p16).

Les délégués représentent les enseignants et interviennent toute l'année à leurs côtés auprès de l'administration pour défendre leurs droits dans le déroulement de leur carrière, au moment de changer d'échelon, de poste, de département, quand se décident les ouvertures et fermetures de classes et donc les moyens donnés à l'école. Tous ces éléments qui rythment le quotidien des enseignantes et des enseignants ne sont pas à prendre à la légère. On sait combien des entraves administratives peuvent pourrir une vie professionnelle et une vie tout court quand la souffrance au travail devient trop forte. Face à toutes ces questions complexes et essentielles, l'investissement et la détermination des élus est indispensable. On est plus fort à plusieurs, c'est bien connu. Les élections c'est l'opportunité de se doter de structures collectives, représentatives et de ne pas se débattre en solitaire quand survient une situation difficile.

PLUS FORTS À PLUSIEURS

Les délégués du personnel ne sont pas pour autant des Superwoman ou des Superman. Ce sont des enseignants « ordinaires » qui ont choisi de consacrer une part de leur temps, part qui va



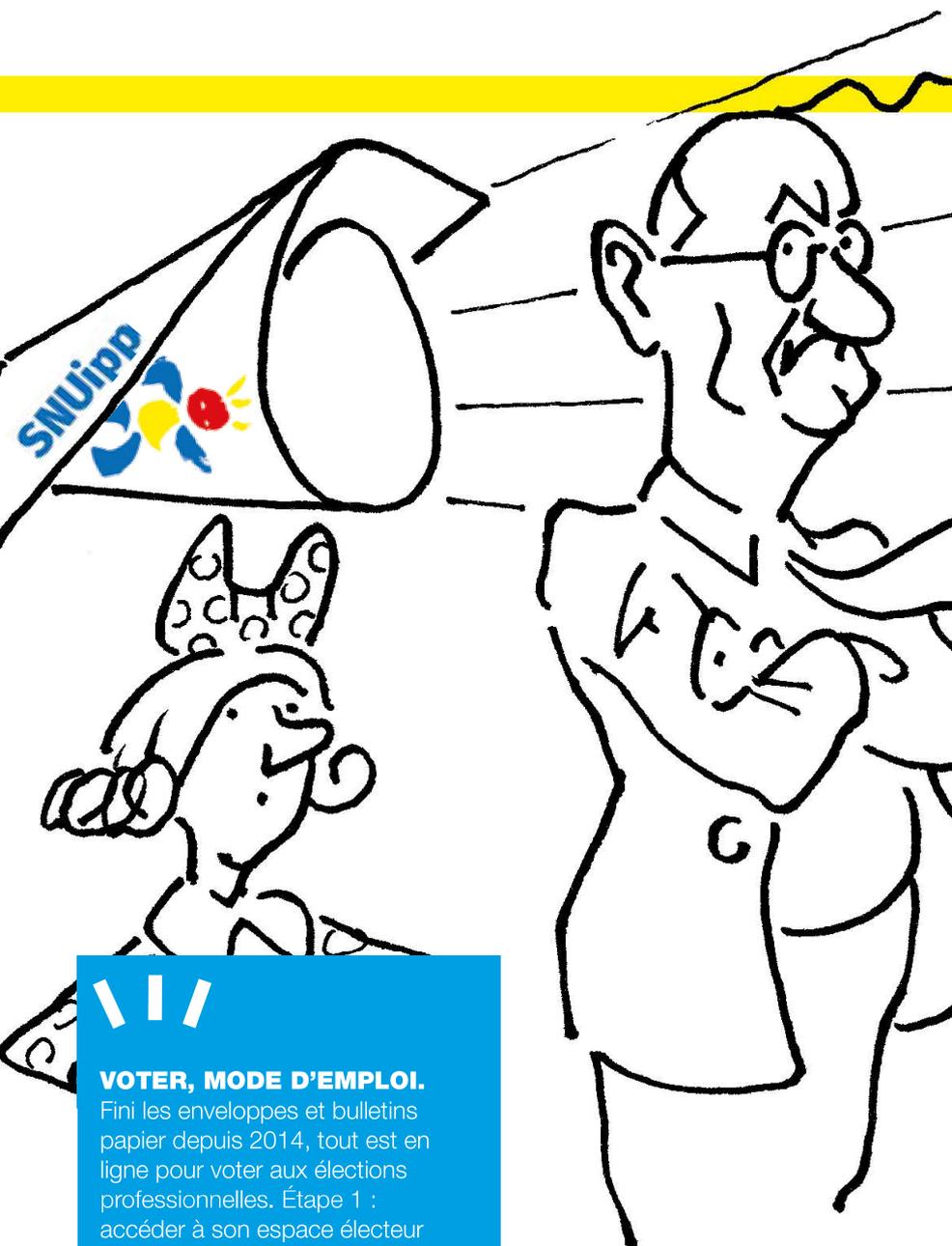
au-delà de leur simple décharge de service, à la défense de l'intérêt collectif et de l'école. Leur travail est rythmé par le calendrier institutionnel (CAPD, CTA, CTM, CAPN : lire p17). Mais il l'est aussi par les nombreuses sollicitations de leurs collègues enseignants, AESH ou psychologues.

Et la vie quotidienne d'une section départementale du SNUipp-FSU a de quoi donner le tournis, d'autant que les questions à traiter ont un impact direct sur bien des aspects : par exemple la carte scolaire, ou les déroulements de carrière. Entre les permanences, les visites et réunions syndicales dans les écoles, les coups de fil ou les mails auxquels il faut répondre pour renseigner, prendre note afin d'interpeler la hiérarchie, l'organisation de stages de formation ou, quand il faut parer aux situations urgentes, accompagner les enseignants chez les inspecteurs,

construire des actions de mobilisation, ce travail requiert opiniâtreté et parfaite connaissance des rouages de l'administration et des textes officiels (lire p17). De même, dans un contexte où tout démontre une dégradation des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité dans certaines écoles, d'une apparition plus fréquente de pathologies professionnelles dont celles liées aux risques psychosociaux, le CHSCT est devenu une ressource et un appui dont les enseignants ne sauraient se priver (lire p18).

L'INTÉRÊT DES ÉLÈVES ET CELUI DE ENSEIGNANTS

Les élections, c'est donc l'occasion pour les personnels d'exprimer des choix, des choix catégoriels, mais aussi des choix pour l'école. Le SNUipp-FSU porte dans son ADN le projet de transformation d'une école, qui soit celle de la réus-



“On délivre un message en apportant son soutien à telle ou telle orientation syndicale. Une qui entend conjuguer l’intérêt des élèves et celui des enseignants, qui porte des valeurs, plutôt qu’une autre qui ne serait centrée que sur l’un ou l’autre de ces aspects”

VOTER, MODE D'EMPLOI.

Fini les enveloppes et bulletins papier depuis 2014, tout est en ligne pour voter aux élections professionnelles. Étape 1 : accéder à son espace électeur sur la plateforme ministérielle elections2018.education.gouv.fr pour créer son mot de passe. Entrer son adresse académique : prénom.nomacademie.fr et récupérer ce mot de passe sur cette boîte professionnelle. Étape 2 : voter via son espace électeur du 29 novembre au 6 décembre 17h, à l’aide de l’identifiant reçu sur le lieu de travail ou au domicile. Quatre votes sont à faire : CTM et CTA (vote FSU), CAPD et CAPN (vote SNUipp). Pour vous aider, le SNUipp-FSU est là, dans les départements comme au siège national, si vous avez perdu votre identifiant ou si vous ne parvenez pas à ouvrir votre messagerie. Un espace dédié au scrutin se trouve également sur SNUIPP.FR

site de tous les élèves, de la lutte contre les inégalités scolaires et sociales. Un tel projet ne se fera pas sans moyens : des effectifs réduits, une reconnaissance du temps réel de travail, une vraie médecine de prévention, de meilleurs salaires, et par dessus tout, cette nécessité de renforcer le pouvoir d’agir des enseignants, de reconnaître leurs compétences et leur expertise professionnelle, aujourd’hui trop souvent niées. À l’occasion des élections, « on délivre un message en apportant son soutien à telle ou telle orientation syndicale. Une qui entend par exemple conjuguer l’intérêt des élèves et celui des enseignants, qui porte des valeurs, plutôt qu’une autre qui ne serait centrée que sur l’un ou l’autre de ces aspects », commente Laurent Frajerman, historien spécialiste du rapport des enseignants à l’engagement (lire p19). C’est bien tout l’enjeu de ces élections professionnelles.



© Camille Millierand/NAJA

Une histoire sans fin

Depuis plus d'un siècle, les représentants du personnel sont devenus des interlocuteurs incontournables de l'administration

À la Libération, le préambule de la Constitution de 1946 prévoit la participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail et à la gestion des organismes où ils travaillent. Mais déjà au début du XX^e siècle les enseignants s'organisent en syndicats, créent des mutuelles et prennent leurs affaires en mains, comme la gestion du mouvement avec l'administration. Au fil des décennies, ils développent des expertises en lien avec le terrain et portent la parole des enseignants. Ils conquièrent leur reconnaissance et obligent l'administration à créer des instances selon les objets de travail. Actuellement sous des acronymes barbares (lire p18) ce sont autant d'instances de consultation nationales, académiques ou départementales qui contraignent l'administration à présenter et à mettre en débat les décisions qui vont être prises tant sur les orienta-

tions politiques en matière d'éducation que sur les moyens qu'elle compte y mettre (CTM ou CTA) et les conséquences en termes de carrière (CAPN ou CAPD) et de conditions de travail des personnels. Il aura fallu les accords de Bercy en 2010 pour voir apparaître les CHSCT à l'Éducation nationale. Les lois Auroux de 1982 auront permis de reconnaître les droits du travail en donnant les moyens aux représentations syndicales par des dotations de fonctionnement. Depuis la loi de 2008, la représentativité des syndicats est liée uniquement à leur audience aux élections professionnelles. Or, aujourd'hui, la réforme de « *modernisation du dialogue social dans la fonction publique* » engagée par le gouvernement vise à réduire les prérogatives de toutes les instances de concertation. D'où l'importance de la participation aux élections professionnelles.

À CAEN ET GUÉRET

Des élus sur la brèche

Dans tous les départements, comme le Calvados et la Creuse, les élus du SNUipp-FSU s'engagent chaque jour en faveur de l'amélioration des conditions de travail, d'apprentissage et de déroulement de carrière.

Téléphone d'une main, les yeux sur l'écran et une liasse de documents à portée, Aude, Françoise et Laurence sont de permanence ce mardi matin au siège du SNUipp du Calvados. Huit personnes au total se relaient sur la semaine pour répondre aux appels, aux mails, siéger dans les instances et rendre visite aux 377 écoles du département. « *Notre rôle est de trouver les réponses à toutes les questions des collègues car il y a toujours des explications* », explique Laurence Guillouard, secrétaire départementale du syndicat. L'équipe veille également à l'équité de traitement, que ce soit dans le mouvement, les permutations ou encore la carte scolaire. Pas question de revivre le coup de massue de l'année dernière. « *15 fermetures de classes et 20 ouvertures le jour de la rentrée!* se souviennent les élues du personnel, *le nombre d'écoles concernées était énorme. Les collègues n'étaient pas du tout préparés à devoir changer de classe, voire d'écoles. Une directrice s'est retrouvée avec un quadruple niveau* ». Le syndicat centralise les protestations, se rend dans les écoles occupées ou en grève comme dans le secteur d'Hérouville. « *L'administration a reconnu des dysfonctionnements* ». Les actions ont pesé en comité technique. Des moyens, sous forme de brigades, ont été attri-



À FORCE DE PROTESTER CONTRE LES VŒUX GÉOGRAPHIQUES au mouvement, les élues du SNUipp Calvados ont obtenu un nouveau découpage plus morcelé.

che

bués aux écoles les plus en tension. Cette année, la carte scolaire s'est mieux déroulée. Cela demande un travail de fourmi pour recueillir les effectifs des écoles, rappeler toutes celles concernées par des mesures d'ouvertures ou fermetures, faire corriger les différentiels de chiffres. Les déléguées ont de nouveau accompagné les écoles en lutte, notamment en zone rurale. Dès la fin août, des équipes ont signalé à la section plus de 29 élèves en moyenne par classe : « *Nous les avons accompagnés et le 1^{er} septembre, elles ont eu un moyen supplémentaire* ». Ailleurs, ce sont des « *levées de fermetures* » qui sont obtenues. Des avancées « *importantes en termes de conditions d'enseignement* ».

ACCÈS PLUS JUSTE À LA HORS CLASSE

Dans la Creuse comme dans d'autres départements, la bataille s'est portée sur les inégalités d'accès à la hors classe. « *Dès la parution de la circulaire, nous avons demandé un groupe de travail à l'IA pour faire valoriser l'ancienneté générale de service et donc ne pas pénaliser les anciens instituteurs qui avaient beaucoup d'ancienneté générale mais peu en tant que PE* », expliquent Luc Marques et Fanny Tissandier, co-secrétaires départementaux. La bataille a été rude : « *Lors de la première CAPD, l'administration ne voulait pas du tout prendre en compte notre proposition* », mais après de longues discussions, il a été obtenu que l'AGS devienne « *le 3^e élément du barème* ». La liste des 28 promus s'est retrouvée plus équitable. Cinq personnes, au départ exclues de cette promotion, ont pu accéder à la hors classe.



L'ÉPHÉMÉRIDE D'UN ÉLU DU PERSONNEL

Les dates sont variables d'un département à l'autre mais, à l'agenda des élus du personnel, on trouve tous ces rendez-vous au cours desquels ils défendent l'école et les enseignants dans une démarche de service public.

1^{ER} TRIMESTRE

- ✓ Les ajustements de carte scolaire
- ✓ Les dernières affectations du mouvement
- ✓ Stages de formation continue ASH
- ✓ Recours rendez-vous de carrière

2^E TRIMESTRE

- ✓ Promotions
- ✓ Règles du mouvement
- ✓ Liste d'aptitude direction
- ✓ Postes adaptés
- ✓ Dispo, réintégration, congé parental
- ✓ Départ en formation CAPPEI
- ✓ Étude des 800 points permutations
- ✓ Résultats des permutations
- ✓ Carte scolaire : ouvertures et fermetures de classes
- ✓ Les différentes étapes du mouvement : vérification des barèmes, priorités et résultats

3^E TRIMESTRE

- ✓ Résultats du mouvement
- ✓ Temps partiel
- ✓ Ineat-exeat
- ✓ Intégration à la hors-classe et à la classe exceptionnelle
- ✓ Ajustements de carte scolaire
- ✓ Conseil de formation

CAPD
commission administrative
paritaire départementale
s'occupe de la carrière des
enseignants, mouvement,
promotions, temps
partiels...

CTA
comité technique
académique examine les
moyens pour l'école,
ouvertures et fermetures
de postes...

CTM
comité technique
ministériel, consulté pour
les dotations en postes,
l'étude de textes
réglementaires etc.

CAPN
commission administrative
paritaire nationale,
s'occupe des permutations
interdépartementales, des
départs en stages longs
etc.

CHSCT : une instance à saisir

Avec la dégradation des conditions de travail à l'Éducation nationale le CHSCT a pris toute sa place dans le travail des sections départementales du SNUipp-FSU.

Depuis six ans qu'il représente le SNUipp-FSU de Vendée au CHSCT - comité hygiène, sécurité et conditions de travail - Michio Kurata mesure déjà le chemin parcouru par les délégués mais aussi par l'administration. « Depuis deux ans, l'IA-DASEN envoie un courrier fin septembre qui informe des personnels du département de l'existence du CHSCT. D'un autre côté, le secrétaire général de l'IA, nous avons mis en place un double circuit de remontées des fiches de signalement qui parviennent à la fois aux représentants du personnel et à l'administration via les IEN. Aucun blocage dans le premier degré pour les remontées, même s'il n'y a pas d'aide ou d'encouragement à la rédaction », commence le délégué. Le SNUipp a ainsi une double entrée sur la connaissance des dossiers, car souvent les enseignants en difficulté ont contacté la section, qui leur conseille, si nécessaire, de contacter le CHSCT. « Ces remontées de fiches individuelles ont permis à l'administration de faire une typologie des faits. En tête des problématiques, les enfants au comportement perturbateur. Nous avons pu travailler à un protocole de gestion des situations difficiles », poursuit-il. L'arrivée, après des années de disette, d'un médecin de prévention à plein temps dans le département devrait permettre d'améliorer la situation des enseignants en difficulté. « Les aménagements des postes de travail ne sont pas gérés spécifiquement par le CHSCT car l'administration ne répond

que lorsque que les collègues vont au bout de leurs démarches. Mais du côté des risques psycho-sociaux (RPS), qui sont théoriquement une priorité et une obligation, ça bloque car, par manque de moyens, l'administration n'a souvent pas de solution ».

De bonnes idées étaient pourtant sorties de la réflexion menée sur la gestion des enfants qui mettent l'école en difficulté. Mais l'équipe dédiée qui se rendrait dans les écoles avant l'arrivée d'un enfant n'a pas vu le jour faute de création de poste et un directeur « climat scolaire » par circonscription avec un quart de décharge, pour une approche préventive et d'information, a une efficacité très variable, selon le représentant syndical.

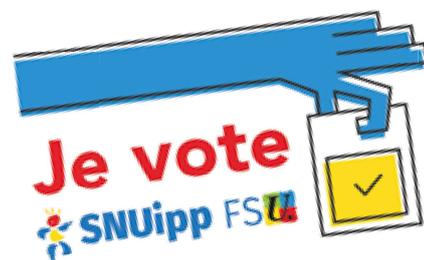
UNE DOUBLE APPROCHE

« Le protocole des visites programmées prévoit un moment de discussion avec la direction de l'établissement. En théorie c'est plus simple dans le premier degré, encore faut-il qu'elle soit disponible. On décide alors de ce que l'on va voir. Un deuxième temps est consacré aux entretiens avec le personnel. Le compte-rendu est écrit à plusieurs mains ». Il est envoyé aussi aux mairies. Le CHSCT a obtenu des suivis des préconisations qu'il a faites pour toutes les situations. Les enquêtes du CHSCT sont maintenant aussi initiées par l'administration quand il y a un danger grave et imminent (DGI). Mais les agressions de parents ou d'enfants et les conflits interpersonnels sont rarement soumis au CHSCT. « Souvent les cas difficiles remontent uniquement par l'appel à la section. On accompagne alors le ou les collègues en audience. Quand ça coince, le mieux c'est d'avoir une double approche, revendicative portée par le syndicat et réglementaire par le CHSCT », conclut-il.



UN ESPACE DÉDIÉ

Modalités de vote, enjeux des élections professionnelles 2018, revendications... tout est sur le site national du SNUipp-FSU. Il détaille l'importance de ce scrutin ouvert à tous les enseignants du primaire, mais aussi aux accompagnants d'élèves en situation de handicap, aux professeurs stagiaires en Espé et en classe ou encore aux psychologues.



Le rôle des élus y est rappelé ainsi que le projet du SNUipp pour l'école : baisse des effectifs de classe, renforcement du pouvoir d'agir enseignant, hausse des salaires, médecine de prévention, temps de travail, inclusion...

LES AESH AUX URNES AUSSI

Les accompagnants d'élèves en situation de handicap, AESH ou encore sous Contrat unique d'insertion, votent aussi aux élections professionnelles. Ils élisent leurs représentants dans les commissions consultatives paritaires académiques (CCP) et dans les comités techniques académiques et ministériel. Les questions qui les concernent sont traitées dans ces instances et la tenue de groupes de travail spécifiques permet d'obtenir des avancées en termes de gestion des personnels, de salaires ou de conditions de travail.

“Conjuguer l'intérêt des élèves et celui des enseignants”

QUELS SONT LES ENJEUX DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

LAURENT FRAJERMAN : C'est d'abord un grand moment de démocratie sociale, la possibilité pour tous les enseignants de désigner des représentants qui ont une légitimité à les défendre et à porter leurs demandes. Les commissions paritaires n'ont qu'un rôle consultatif mais dans la pratique, l'administration ne s'exonère pas de ses avis. Quand elle est face à un syndicalisme puissant, un partenaire légitimé par le vote, elle a tout intérêt à écouter ce qu'il dit. On est dans un État de droit et l'expertise des élus du personnel l'aide à éviter des erreurs. Cette interaction, cette « collaboration conflictuelle », s'exerce entre une administration pas toujours

efficace, qui peut faire des erreurs, qui a du mal à gérer de façon humaine un grand nombre de personnes, et des élus qui représentent leurs intérêts. Il y a pourtant toujours eu dans la haute administration des gens qui souhaitaient remettre en cause ce système.

ILS N'Y ARRIVENT PAS ?

L. F. : Non, pour deux raisons. La première, c'est la combativité des enseignants des écoles et le risque, qui est grand, de ne pas écouter les corps intermédiaires. La deuxième raison est

tout simplement que le système fonctionne mieux avec la participation des élus syndicaux. Les responsables administratifs les plus intelligents le savent très bien. D'autant qu'un enseignant qui s'estimerait lésé par une décision non conforme aux règles peut l'attaquer au tribunal administratif. Et les exemples foisonnent de jugements qui condamnent l'administration alors qu'elle n'avait pas tenu compte de l'avis des élus syndicaux.



BIO
Laurent Frajerman est chercheur associé au centre d'histoire sociale de l'université Paris 1, spécialiste de l'engagement chez les enseignants.

QU'EST-CE QUI FAIT LA DIFFÉRENCE ?

L. F. : L'enjeu est tout aussi important pour l'école en général. On « délivre un message » à l'occasion du scrutin en apportant son soutien à telle ou telle orientation

syndicale. Une qui entend par exemple conjuguer l'intérêt des élèves et celui des enseignants, qui porte des valeurs, plutôt qu'une autre qui ne serait centrée que sur l'un ou l'autre de ces aspects. Parce que les instances paritaires vont aussi discuter de projets qui concernent directement l'organisation de l'école et les conditions d'enseignement. Où l'avis et les propositions des élus, même s'ils ne sont pas toujours entendus, sont toujours écoutés.

QUEL RAPPORT ENTRETIENNENT LES ENSEIGNANTS AVEC LEURS REPRÉSENTANTS ?

L. F. : Pour les enseignants des écoles, le rôle d'information, d'aide au moment des mutations, des promotions, de toutes ces opérations qui rythment la carrière est très important, même s'ils ne perçoivent pas toujours précisément

tous les contours de ce travail. L'enquête *Militens** montre que 80% des enseignants ont contacté un syndicat, le plus souvent le syndicat majoritaire, dans les cinq dernières années. Ils considèrent les informations qui leurs sont données comme fiables et crédibles, ils en sont satisfaits à plus de 90%. Ce qui n'empêche pas un phénomène, qu'on rencontre partout, d'éloignement vis-à-vis des corps intermédiaires et des organisations constituées. Avec le sentiment d'une forme d'extériorité, de méconnaissance du travail syndical, y compris de celui des élus. On apprécie les syndicats enseignants pour leur expertise, la qualité de leurs informations mais ils sont aussi perçus comme des institutions. Ce qui est un paradoxe, parce que si le syndicat ne bénéficie pas d'un soutien clair lors des élections, son travail face à l'administration s'en trouve affaibli.

Un contre-pouvoir fragile si les enseignants ne montrent pas qu'ils y sont attachés.

CES ÉLECTIONS RESTENT DONC IMPORTANTES ?

L. F. : Le côté institutionnel des syndicats pourrait amener à considérer qu'on n'a pas besoin de voter. Ce serait une erreur que de penser cela. La tentation de se passer des élus syndicaux, du rôle qu'ils jouent, aurait de sérieuses conséquences pour les personnels qu'ils représentent. Sur leur carrière par exemple, avec un retour du pouvoir discrétionnaire de telle ou telle autorité, de favoritisme, de choix arbitraires que le système consultatif mis en place au début du XX^e siècle a permis progressivement d'interdire par l'établissement de règles qui s'appliquent à tous. Un contre-pouvoir qui reste fragile si les enseignants ne montrent pas qu'ils y sont attachés.

*questionnaire scientifique travaillé par un laboratoire de sciences politiques sur un échantillon représentatif de la Depp.

Dans un État de droit, l'expertise des élus du personnel aide à éviter des erreurs.