



Finistère

Penn Ar Bed



Bulletin trimestriel de la FSU du Finistère

CPPAP: 1022 S 07559	Directeur.rice de publication : Florent Martinie et Sabrina Manuel	Prix : 0,4 €	N° 4
SOMMAIRE Bulletin de juin 2021 Page 1: Édito Page 2: Les AESH et les PIAL Page 3: Gestion des ressources : inhumaine ! SNES : une fin d'année difficile Mobilisation nationale des Psychologues Page 4: Le TIAN Émancipation : une nouvelle FSU pour inverser la tendance ?	Maison du Peuple 2 Place É.Mazé 29283 BREST CEDEX 71 rue Jacques Le Viol 29000 QUIMPER Email : fsu29@fsu.fr Site : http://fsu29.fsu.fr Facebook : https://www.facebook.com/fsu29/	24/06/2021	QUIMPER PPDC SITE DE DEPOT P4 LA POSTE DISPENSE DE TIMBRAGE

Le syndicat : le sens du collectif

Au nom d'un allègement des lourdeurs administratives, la loi de transformation de 2019 a entériné la fin du contrôle des actes de gestion dans des commissions paritaires.

Nous entrons ainsi dans le « nouveau monde » où seul compte le dialogue direct entre un.e chef.fe et des individus.

Les organisations syndicales représentatives qui portent des valeurs de solidarité entre salarié.e.s sont en partie affaiblies. Mais, nous le savons, les syndicats continuent de jouer un rôle prépondérant dans la défense des droits des salarié.e.s dans le monde du travail. Cette défense des droits passe par la participation aux différentes instances de dialogue social, l'information aux personnels, l'élaboration de stages, l'organisation de mobilisations, le soutien aux personnels en grève.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Nous sommes convaincus que la lutte contre toutes les inégalités, l'émancipation par l'éducation, la garantie de l'égalité des droits, l'objectif social et écologique des politiques publiques, le développement des services publics et de la protection sociale sont les fondations d'un avenir partagé et pacifique. Cela passera par des syndicats forts, organisés comme des collectifs structurés. Il en va de la démocratie sociale mais aussi de la démocratie tout court.

Florent Martinie, co-secrétaire départemental

Les AESH et les PIAL

Les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés, expérimentés en 2018-2019, sont officiellement mis en place par la loi « Pour une école de la confiance » de juillet 2019.

Dans le Finistère, ils ont été mis en place de manière expérimentale à la rentrée 2020 et seront généralisés à la rentrée 2021.

Selon la circulaire 2019-088 sur l'école inclusive, ils ont trois grands objectifs :

- un accompagnement humain défini au plus près des besoins de chaque élève,
- Une plus grande flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement
- Une professionnalisation des accompagnants et une amélioration de leurs conditions de travail.

au sein des écoles et établissements scolaires de l'enseignement public et de l'enseignement privé sous contrat

Au moyen d'avenants (tout refus de signer un avenant pouvant être cause de licenciement), les contrats des AESH seront modifiés afin de pouvoir intervenir indifféremment **inter-degré** (dans le premier et le second degré) et **inter-réseau** (dans les établissements publics mais aussi privés).

la FSU dénonce la politique du ministre de l'éducation nationale qui, encore une fois de plus, finance l'école privée par des moyens publics alors qu'on est bien loin du compte en terme de moyen dans les écoles publiques.

La mise en place de ces objectifs seront donc supervisés par :

un pilote : un inspecteur dans le primaire, un chef d'établissement dans le secondaire qui fonctionneront avec des lettres de mission non publiques. Par mission, il faut entendre que la hiérarchie demande des « chiffres » et attend des résultats pour atteindre des objectifs (de baisse budgétaire)

un coordonnateur.trice directeurs.trices d'école, sur la base du volontariat, qui a pour missions :

- d'élaborer les emplois du temps des AESH (en concertation avec le chef d'établissement ou l'IEN de circonscription)
- de moduler ces emplois du temps en fonction des besoins des élèves (en concertation avec l'équipe éducative), y compris en cours d'année scolaire ;
- d'anticiper les besoins d'aide humaine pour la rentrée suivante ;
- de favoriser la continuité de l'accompagnement des élèves et d'éviter les ruptures de parcours.

Il bénéficie d'une décharge (1 journée dans le Finistère) ou d'une indemnité financière (dans le secondaire) en fonction du nombre d'AESH affectés dans le PIAL.

Un AESH référent doit apporter aide et soutien aux AESH dans un secteur géographique donné. Pour être AESH référent, sur la base du volontariat, il faut au moins 3 ans d'expérience et être désigné par le.la DASEN qui lui fournira une lettre de mission (=objectifs à atteindre). Missions (pour une prime de 600 € brut annuel, c.a.d 50 € brut mensuel) :

- Assurer un appui méthodologique aux AESH, à leur demande ou à la demande du pilote du PIAL ou de l'IEN ASH (cet appui méthodologique peut reposer sur le partage de gestes professionnels, donner lieu à des conseils personnalisés et à la diffusion d'outils)
- Apporter un soutien spécifique aux AESH nouvellement recrutés en vue de faciliter leur prise de fonctions et leur appartenance à la communauté éducative ;
- Contribuer aux travaux conduits à l'échelon départemental, académique ou national en vue de mutualiser les bonnes pratiques et outils en matière d'accompagnement d'élèves en situation de handicap ;
- Contribuer aux actions de formation suivies par les AESH.

La FSU 29 y voit ...

l'amenuisement des notifications d'accompagnement humain.

- Moins de notifications d'accompagnement individuel, avec des volumes horaires diminués (y compris pour des élèves TSA contrairement aux annonces faites).

- La grande majorité des notifications d'accompagnement mutualisé n'indique plus de volume horaire. Les établissements reprennent donc insidieusement la main sur une partie des prescriptions.

La remise en cause de l'indépendance entre l'organisme prescripteur (la MDPH) et l'organisme payeur (le MENJ) qui tente ainsi de contourner la loi de 2005.

En théorie c'est une avancée si les moyens y étaient mis mais là où il est écrit « flexibilité » c'est « corvéable » qu'il nous faut lire. Dans les faits cela va se transformer en une gestion comptable de la pénurie d'AESH et à une mutualisation forcée amenant les élèves à devoir s'adapter à plusieurs accompagnantes, et aux accompagnantes de se retrouver à accompagner, 3, 4, 5 élèves, voire plus. Par ailleurs, les pilotes comme les coordonnateurs n'étant pas formés ni informés réellement sur les droits des AESH, il est à craindre de graves dérives auxquelles ils nous faut tous et toutes être très vigilants (ne pas hésiter à nous faire remonter tous dysfonctionnements, réels comme supposés)

La FSU l'affirme, ce dispositif induit une dégradation du service rendu aux élèves, aux familles, à l'inclusion et au service public d'enseignement dans son intégralité.

Mais au fait, pourquoi des PIAL ? Un rapport de la Cour des comptes de 2018 sur le recours aux personnels contractuels dans l'Éducation nationale pointe le coût que représentent les AESH, et leur augmentation. Constat de la DGENCO : hétérogénéité des pratiques (individuelle ou mutualisée) pour une homogénéité des résultats (qualité de l'accompagnement). D'où, décision de suppression des AESH i pour faire aussi bien avec moins de personnel. Les PIALS permettent donc une meilleure gestion du moyen humain que sont les AESH mais n'apporte aucune aucune plus-value pour les élèves. En bref, le PIAL est la solution institutionnelle pour économiser des moyens humains par la mutualisation.

Le dispositif PIAL devrait nécessiter une réelle anticipation et une rigoureuse organisation qui implique toute la communauté éducative. La flexibilité exigée des accompagnants n'améliorera en rien leurs conditions de travail. Elle ne satisfait qu'une logique comptable cherchant à endiguer voire diminuer les coûts, alors que les MDPH notifient de plus en plus d'accompagnement mutualisé. Elle peut conduire l'administration à prendre des mesures pour limiter le droit des agents, notamment imposer un travail à temps partiel. Ces conditions de travail contribueront-elles à favoriser un apprentissage serein de l'élève, à le mener vers une réelle autonomie ? Le bien-être de l'élève a-t-il réellement été pensé ? Cela ne sera pas sans incidence sur la vie professionnelle et personnelle des AESH : prise en charge d'élèves à besoins très différents, lieux d'exercice éloignés, frais de transport, difficulté à s'inscrire dans une équipe..

Ces pour ces raisons que la FSU 29 était dans la rue le 3 juin dernier aux côtés des AESH pour soutenir leur mobilisation. Une centaine de collègues était à Quimper devant la préfecture, 200 à Brest au Quartz alors encore occupé. Une délégation intersyndicale FSU-CGT-SUD-CNT a été reçue à Brest par 3 IEN qui se sont engagés à :

- les emplois du temps et les éventuels changement d'emploi du temps en cours d'année ne doivent pas empêcher les personnels d'avoir un autre emploi.
- la prise en compte des situations personnelles comme le fait d'avoir un véhicule ou non
- la même école ou le même établissement sur la journée pour éviter le changement de lieu de travail en cours de journée
- des écoles ou établissements d'affectation les plus proches possibles

La FSU 29 a aussi pris part à l'organisation d'un stage intersyndical (FSU-CGT-SUD) à Brest le 25 mai dernier - stage reporté de nombreuses fois du fait des protocoles sanitaires mais qui a pu avoir lieu en présentiel ! - à destination des AESH. Lors de cette journée, ils.elles ont pu avoir des

informations concernant leurs devoirs, droits, missions et PIAL mais aussi des temps d'échange et des espaces de paroles pour déposer leurs doléances, en particulier pour ceux.celles fonctionnant déjà avec des PIAL.

La FSU 29

- dénonce donc la mise en place des PIAL
- exige un vrai statut, une vraie formation et un vrai salaire pour les AESH

comment agir :

- relayer le plus possible l'information
- participer à différents type d'actions
- participer à une caisse de grève pour soutenir les aesh qui hésiteraient à se mettre en grève pour des raisons financières
- informer les familles
- nous remonter tout dysfonctionnement

Sklaerenn Noisel pour la FSU 29

Gestion des ressources : inhumaine ! Ou bienvenue dans l'Éducation Nationale managée façon Blanquer

Dans le cadre du Grenelle de l'Éducation, chaque rectorat s'est vu chargé d'établir une feuille de route pour ses agents. L'académie de Rennes n'a pas dérogé à la règle et nous a concocté, comme les autres, ses 15 pages de «feuilles de route pour les ressources humaines» présentées le 3 juin aux enseignants.

A sa lecture on ne peut s'empêcher de pousser des cris d'effroi, d'exaspération mais aussi de rire... On pourrait alimenter un sketch entier avec des blagues issues de ces termes alambiqués mais surtout très connotés «management».

Après lecture, on voit beaucoup de vide derrière les phrases ronflantes.

L'académie se fixe le défi de «garantir une attention individualisée à chaque agent tout en assurant une gestion dite de masse». Elle va aussi «développer des synergies autour du développement professionnel et l'individualisation de parcours». L'art de cacher le rien derrière des coquilles vides de sens...

On voit aussi apparaître de nouveaux termes inusuels dans le monde de l'Éducation: on va notamment offrir du «coaching» aux agents et aussi partager entre nous «les belles expériences». Mais ne vous inquiétez pas vous allez aussi gagner de la reconnaissance: à défaut d'augmentation vous recevrez des «courriers de félicitations». Et même peut-être, si vous êtes sages vous aurez le droit à un «rituel de remise de distinction».

Une cohorte de nouveaux sigles nous assiege:

Les CRPH pour Conseillers RH de Proximité, le CREP: le Compte-Rendu d'Entretien Professionnel, le CMC: Conseiller Mobilité-Carrière et la MAE n'est plus une assurance mais une «Mission Académique de l'Encadrement».

Ces fameux CRPH seraient formés pendant sept mois à l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), qui leur délivrera une formation certifiante. Des personnes risquant d'être totalement déconnectées de la réalité du terrain...

Et on y trouve des indicateurs de réussite à la pelle!

Ainsi, pour les concepteurs du guide, le nombre d'agents valorisés, le taux de postes profilés pourvus, le nombre d'agents formés et le taux de renouvellement jurys/ formateurs académiques sont les indicateurs de reconnaissance du travail accompli et des compétences des personnels.

Clairement, on ne vit pas sur la même planète...

Notre QVT (Qualité de Vie au Travail) semble pour eux reposer entre autres sur le fait d'être outillé du guide d'accompagnement à la prise en charge des élèves à besoins particuliers!

A la fin de cette lecture, on repose ce guide avec amertume et on entraperçoit le monde d'après qu'ils nous promettent...

Pour la FSU, le premier élément de reconnaissance du travail des personnels, c'est l'augmentation des salaires. Le reste n'est que du management à la France Télécom (avec toutes les conséquences que l'on connaît) : contrôler plus sans dépenser un euro.

Nathalie Rospart pour la FSU 29.

SNES-FSU: une fin d'année difficile

Pour les mener à bien les directions de collèges et lycées ont choisi de fermer les classes plus tôt que d'habitude afin d'éviter une contamination la veille des épreuves et d'être sous quarantaine à ce moment là.

En collèges, les élèves peuvent venir au maximum en 1/2 groupe pour des révisions. En lycées, la préparation du grand oral sera entièrement à la maison !

Un comble pour une épreuve dont la préparation ne comportait aucune heure spécifique de préparation dans l'année et qui aura un coefficient de 14 quand celui de la spécialité est de 16 ! Le SNES n'a jamais cessé de demander l'annulation de ce grand oral qui favorise les élèves issus des milieux les plus favorisés, car il n'y a pas d'heures dans l'emploi du temps pour le préparer tout le long de l'année. C'est une épreuve que nous trouvons discriminatoire par son mode d'évaluation portant essentiellement sur de la prestance oratoire. L'année a été émaillée de périodes difficiles où les enseignements en distanciel ont été mal vécus par les élèves et les enseignants. Le refus du gouvernement de reconnaître que la transmission virale se faisait beaucoup par les élèves dans des effectifs de classes incompatibles avec une distanciation sanitaire a été particulièrement navrant. Des collègues ont payé de leur santé les conséquences du non dédoublement. Des classes ont dues être fermées et ce n'est pas terminé. Voilà les conséquences concrètes d'effectifs pléthoriques dans des locaux mal ventilés et non prévus pour de telles densités.

Et bien malgré cela, la rentrée prochaine se fera avec encore plus d'élèves par classe et encore moins de professeurs alors que les effectifs au niveau académique vont encore croître.

Nous apprenons en ce mois de juin que des collèges comme ceux de Landerneau, Landivisiau, La Fontaine Margot, l'Harteloire, Daoulas, Carantec...perdent une classe de 6eme et parfois pour 5 élèves non inscrits en juin ! La rentrée sera en terme d'effectifs par classe, pire que celle de l'année écoulée et cela en pleine pandémie. Nous sommes scandalisés.

Les actions ont pourtant été nombreuses: les 4 février, 26 février, 6 avril, pour la défense des emplois et des rémunérations dans les services publics. Les 11 février, 8 avril, 3 juin pour les AED et AESH. Un stage intersyndical AESH a d'ailleurs eu lieu de 25 mai à Brest et a remporté un vif succès. Le SNES Finistère reste mobilisé pour défendre des conditions correctes d'enseignement, d'encadrement des élèves et de rémunération des salariés, notamment des plus précaires.

Yves PASQUET secrétaire départemental du SNES-FSU du Finistère

Mobilisation nationale des psychologues, le 10 juin 2021

A Quimper, des centaines de psychologues devant la préfecture et l'Agence Régionale de Santé

Comme les autres organisations, la FSU demande le retrait de la proposition de loi déposée le 7 avril 2021 visant à créer un ordre des psychologues et à intégrer les psychologues au Code de la Santé Publique sous la tutelle du ministère de la santé. Aucune consultation préalable n'a été réalisée avec les organisations représentatives de la profession permettant de prendre en compte la multiplicité des champs d'exercice (action sociale, justice, travail, éducation nationale, médico-social, santé...).

Le titre de psychologue est déjà réglementé par la loi et les personnes autorisées à en faire usage sont tenues de s'enregistrer sans frais, auprès de l'agence régionale de santé (ARS).

Dans tous les champs d'exercice de la psychologie, cette proposition d'ordre, avec diverses offensives convergentes, succession de rapports, de réglementations, vise :

- à contrôler les pratiques des psychologues, à contraindre le choix des méthodes et les références théoriques, pourtant inscrites dans le code de déontologie,
- à subordonner le droit d'exercer à l'acceptation de ces limitations et au pouvoir médical.

C'est le résultat du lobbying de courants comportementalistes et neuroscientistes privilégiant une vision exclusivement biologisante et des paradigmes

neurocomportementaux au détriment d'approches cliniques variées centrées sur la singularité de la personne (enfant, adulte) avec une perspective développementale et relationnelle ne négligeant ni sa souffrance psychique, ni le contexte environnemental et socio-historique.

Les champs d'exercice sont variés et les missions des psychologues sont plus larges que le diagnostic et l'intervention protocolisée auxquels on voudrait les limiter. La pluralité de la psychologie plutôt qu'une « pensée unique », restrictive pour les usagers de la psychologie !

Nous en voyons malheureusement déjà la traduction concrète dans l'arrêté du 10 mars 2021 et dans la modification du code de l'Éducation adoptée avec la loi du 26 avril 2021, étendant les missions des Psychologues de l'Éducation nationale aux actions de promotion de la santé, ce que leurs missions ne prévoient pas, et refusant d'intégrer la référence à leur autonomie technique dans la proposition du statut ministériel des psychologues de la justice.

En pleine pandémie, les manques, les pénuries, les insuffisances et l'improvisation gouvernementale dominant, les conséquences sanitaires, sociales, économiques et psychiques n'en sont que plus lourdes et l'augmentation des difficultés et troubles psychiques a mis en lumière l'importance de l'intervention des psychologues de l'action sociale, de l'Éducation nationale, de la justice, du travail ..., et pas uniquement dans le domaine du médico-social comme sous-entendu dans le projet de création de cet ordre.

Stéphane Larzul pour la FSU 29

Le TIAN

Sans tambours ni trompettes hexagonales, le Traité d'Interdiction des Armes Nucléaires, adopté à l'ONU par 122 États il y a quatre ans, est entré en vigueur le 22 janvier 2021, suite à la signature du nombre requis de pays.

Après l'interdiction des armes biologiques, adoptée en 1972 et entrée en vigueur en 1975, puis celle des armes chimiques, adoptée en 1993 et entrée en vigueur en 1997, c'est maintenant la mise au point, la mise à l'essai, l'acquisition, la possession ou le stockage d'armes ou dispositifs explosifs nucléaires, ainsi que l'emploi ou la menace d'emploi de telles armes ou dispositifs qui sont interdits par un traité international en vigueur. Ces armes sont inutiles, elles n'empêchent ni les attentats ni les guerres, elles sont dangereuses au point de mettre en danger la vie sur Terre, elles sont éthiquement inadmissibles car elles induisent la prolifération et elles sont enfin extrêmement coûteuses : pour la France leur simple modernisation engloûtait 7 milliards d'€ par an, le prix d'un collège 600 par jour, des sommes

considérables qui seraient bien nécessaires pour la prévention des risques, pour la Santé, pour les besoins sociaux et bien sûr pour l'Éducation.

Lors de son dernier Congrès national la FSU demandait l'abolition totale des armes nucléaires et exigeait que le gouvernement français signe et ratifie le TIAN. Elle est membre du collectif « En marche pour la Paix » qui coordonne les actions en ce sens.

Notre département est directement concerné car on y stocke les ogives et on y entretient les sous-marins porteurs d'engins. La simple adaptation des silos pour accueillir en presqu'île de Crozon le dernier format de missiles a coûté aussi cher que la construction du viaduc de Millau.

La FSU 29 pourra mettre en débat son entrée dans le collectif lors du prochain CDFD du 24 juin 2021.

Youn Le Roy pour la FSU 29

Une nouvelle FSU pour inverser la tendance ?

Des réalités parallèles ?

Le président de la République vient d'annoncer qu'il prendra des mesures qui pourraient remettre en question sa présentation aux prochaines élections présidentielles. Nouvelle réforme des retraites ? Dernière phase du plan Action Publique 2022 ? En tout cas, ce ne seront certainement pas des mesures conséquentes pour inverser la dégradation de nos conditions de travail et de nos salaires.

Ces dégradations nous donnent des raisons de nous mobiliser en même temps qu'elles produisent des divisions rendant difficiles les mobilisations.

Avec le manque de moyens pour faire face au covid 19 et les plans de réductions budgétaires, notre volonté de faire fonctionner les Services publics au moins mal a souvent conduit à mettre la tête dans le guidon. Chacun.es pris.es dans la résolution des problèmes spécifiques à sa profession, la prise en considération des problématiques vécues par d'autres collègues est rendue plus difficile. Pourtant, nous vivons tous et toutes les conséquences des mêmes politiques et nos dégradations de conditions de travail sont interconnectées : les PIAL auront un impact sur les conditions de travail des AESH et donc aussi sur les conditions d'enseignement, la loi 4D ne s'arrêtera pas à la dégradation des statuts des agents administratifs et les salaires des personnelles de catégories B et C ou des AED ne nous mettent pas tous et toutes à égalité face au droit de grève.

Le syndicat : lieu de convergence ?

La FSU, par ses statuts, est une juxtaposition de syndicats nationaux souverains, syndicats de métiers ou de catégories ; cette structuration divise, isole voire oppose les personnels et leurs syndicats (sur la décentralisation, les "réformes" libérales de l'éducation...) comme nous avons pu le voir dernièrement entre l'enseignement et l'animation autour des questions de l'activité sportive.

La FSU doit donc changer ses structures et ses statuts au service de l'unité des personnels, en s'organisant sous la forme d'une fédération de syndicats généraux, regroupant sur une base géographique toutes les catégories de personnels de l'Éducation (sections locales, départementales). C'est une des conditions pour permettre aux "réalités" de se rencontrer, d'échanger et de s'organiser.

En complément des collectifs et des Assemblées générales et non en opposition.

Accroché à une représentativité syndicale destinée à se poser en interlocuteur auprès des "pouvoirs publics" et autres "partenaires sociaux", le syndicalisme de dialogue social prétend bien souvent représenter les collègues qui se mobilisent comme les collègues qui ne se mobilisent pas. Il est malheureux de voir parfois les mêmes qui défendent cette conception du syndicalisme s'opposer aux collectifs de collègues mobilisés sous prétexte que cette forme d'organisation serait contradictoire avec le syndicalisme. C'est pourtant bien le manque de volontarisme inhérent au syndicalisme de dialogue social qui favorise le développement de ces formes d'organisations "extra-syndicales", mais bien souvent composées de syndiqué.es.

La mobilisation du 3 juin pour la reconnaissance du métier d'AESH a été un succès nationalement et sur Brest. Ce succès est pourtant au moins autant le fait de l'organisation sous forme de collectif, en partie appuyé sur la mobilisation des travailleurs et travailleuses de la culture occupant le Quartz, que de l'implication des syndicats locaux. Les AED également s'organisent en grande partie en dehors des syndicats aujourd'hui et pour unir leurs forces avec les autres catégories de personnels syndiqué.es, assurer la bienveillance de la fédération vis à vis de cette forme d'organisation sera un des enjeux du congrès de l'année prochaine.

Serge DA SILVA, SNES-Emancipation