

## 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   |
| <p><b>SOMMAIRE</b><br/><b>Bulletin de juin 2022</b></p> <p><b>Page 1:</b> <i>Édito</i></p> <p><b>Page 2:</b> SNES-FSU : Crise des vocations ?<br/>Crise de recrutement !<br/>Le torchon brûle entre les directions et les équipes</p> <p><b>Page 3:</b> CHSCT29 : 2022, le tournant</p> <p><b>Page 4:</b> Expression pour le rassemblement du 8 mai à Berrien au sujet de la profanation de la stelle</p> <p><b>Page 5:</b> Émancipation : une offensive pernicieuse</p> <p><b>Page 6:</b> le CDCA et le FSPA</p> |  | <p>Maison du Peuple<br/>2 Place É.Mazé<br/>29283 BREST CEDEX</p> <p>71 rue Jacques Le Viol<br/>29000 QUIMPER</p> <p><b>Email :</b> <a href="mailto:fsu29@fsu.fr">fsu29@fsu.fr</a><br/><b>Site :</b> <a href="http://fsu29.fsu.fr">http://fsu29.fsu.fr</a><br/><b>Facebook :</b><br/><a href="https://www.facebook.com/fsu29/">https://www.facebook.com/fsu29/</a></p> | <p>QUIMPER PPDC</p> <p>SITE DE DEPOT</p> <p><b>P4</b></p> <p>LA POSTE<br/>DISPENSE DE TIMBRAGE</p> <p>21/06/2022</p> |

## Pap Ndiaye, un progressiste ?

Pap Ndiaye, historien et universitaire spécialiste de l'histoire sociale américaine et des discriminations raciales en France et aux Etats-Unis a été nommé ministre de l'Education Nationale, succédant ainsi à Jean-Michel Blanquer.

Cela a surpris beaucoup de monde. Dans le monde syndical y compris. Nous ne pouvons nous empêcher de nous demander : pourquoi a-t-il accepté cette nomination. Lui, penseur progressiste de l'homme noir, comment peut-il faire partie de ce gouvernement que l'on aura du mal à qualifier de progressiste. Les valeurs antiracistes de Ndiaye semblent complètement incompatibles avec la brutalité néolibérale de ce gouvernement. Et pourtant il y est de son plein gré. Pap Ndiaye connaît les projets de dérégularisation, de démantèlement, que le gouvernement a pour l'Education. Cela signifie qu'il ne voit pas d'incompatibilité entre ses principes et le projet présidentiel. D'ailleurs son discours lors de la passation des pouvoirs avec son prédécesseur a le mérite de dissiper nos doutes et nos questionnements.

**« Je suis un pur produit de la méritocratie républicaine dont l'Ecole est le pilier ».**

La méritocratie ou la hiérarchie sociale fondée sur le mérite individuel serait donc le pilier de l'Ecole. Nous sommes bien dans la fable néolibérale, le self made man, où seul le méritant



pourra gravir les échelons de la société. Nous sommes par contre bien loin des valeurs de justice sociale et de solidarité que la FSU porte.

**« l'adaptation nécessaire de l'Ecole face aux bouleversements des économies et des sociétés »**

Ici aussi Pap Ndiaye énonce sans ambiguïté la souplesse que devrait avoir l'École face aux dérives du monde économique et des sociétés. A l'inverse, la FSU revendique une École dotée de moyens suffisants lui permettant de porter des valeurs émancipatrices, de partage, de connaissances et de culture afin d'amener les élèves à devenir des citoyens éclairés qui pourront faire face aux sociétés toujours plus individualistes et compétitives et aux économies inhumaines et libérales.

La nomination de Pap Ndiaye ne semble être que symbole et communication. La FSU continuera de défendre ses valeurs et ses revendications, peu importe qui Macron pourra mettre en face.

**Florent Martinie, co-secrétaire de la FSU 29**

## Crise des vocations ? Crise du recrutement !

Début mai, les résultats d'admissibilité aux concours externes ont commencé à tomber. Un constat accablant au niveau national : en mathématiques, 816 noms pour 1035 postes : il manque donc d'emblée plus de 200 candidats, soit le double du nombre de postes non pourvu en 2021. Et ce, alors que l'ajout d'1h30 de mathématique dans le tronc commun en première est prévu pour la rentrée de septembre « en option pour les élèves de première qui le souhaitent... » En allemand, 83 candidats admissibles seulement pour 215 postes ouverts (177 admissibles en 2021). Dans le premier degré, les admissibles sont également moins nombreux que d'habitude, à des niveaux inquiétants dans plusieurs régions, même dans des zones plutôt attractives pour de futurs enseignants (taux d'admissibilité de 1,5 à Montpellier). Cette année, donc, une crise du recrutement amplifiée. Les raisons ? La réforme de la formation des enseignant-es qui entre en vigueur cette année a restreint le vivier d'étudiant-es de la session de concours 2022, du fait du déplacement du concours du M1 (jusqu'en 2021) au M2, sans aucune mesure transitoire. Les nouveaux dispositifs de M2 MEEF ont également induit une charge de travail très importante pour les candidats. Sans compter sur le désengagement de l'État dans le financement des études. Des mesures de dissuasion efficaces. Mais, surtout, les pratiques et la politique menée avec

acharnement par un ministre dont les objectifs assumés auront été de rendre des millions à Bercy et de mettre l'Éducation Nationale sous perfusion néo libérale et managériale. Avec 1,4 fois le Smic quand on entre dans le métier, une revalorisation qui n'en a que le nom, des conditions d'exercice dégradées, des possibilités de mobilité limitées... le métier n'attire plus. Et ce ne sont pas les jobs dating dont on taira les doutes sur la solidité de la formation des candidats et les conséquences effrayantes sur la précarisation du métier qui régleront la crise.

Face à cette situation catastrophique et aux besoins urgents de personnels, la FSU a réaffirmé son exigence d'un plan pluriannuel de recrutements et de réels prérecrutements, accompagné de mesures de revalorisation et d'amélioration des conditions de travail (rémunération durant la période de formation sans mise en responsabilité, entrée progressive dans le métier, sous statut d'élèves fonctionnaires). Les 320 000 nouveaux enseignant-es du premier et du second degrés nécessaires d'ici 2030 pour ne remplacer que les départs en retraite devront être recrutés sous conditions de statut, de salaire, de dignité. Enseigner, c'est un métier, ce n'est pas une transition entre deux emplois plus rémunérateurs, un job en attendant mieux.

**Marion Diouris pour le SNES-FSU 29**

## Le torchon brûle entre les directions et les équipes !

Pour le dernier article de l'année 2021-2022, il semble nécessaire de faire état de l'évolution des relations entre les équipes pédagogiques et les équipes de direction des établissements du 2nd degré et en particulier avec les chef.fes d'établissement. Cette année, le SNES est intervenu plus que les années précédentes sur des situations compliquées entre équipes enseignantes et direction d'établissement.

Nous constatons une détérioration très nette du climat relationnel entre les collègues et leur CE dans bon nombre d'établissements du Finistère. Le nombre de conflits devient très inquiétant et les fiches SST en augmentation témoignent en ce sens. Néanmoins, ces dernières sont en nombre probablement sous estimé pour relater les difficultés car elles doivent en principe être visées par les mêmes CE qui seraient mis en cause ! On comprend les réticences de collègues à les rédiger. Malgré tout, le nombre d'actions collectives flambe avec de nombreux courriers d'équipes

s'adressant à la DASEN. Pourquoi en est on arrivés là ? Plusieurs facteurs sont à considérer. D'une part la politique distillée par le ministre Blanquer ces dernières années, faisant des CE des "patrons d'entreprise" responsables de la "qualité de la formation" et devant rendre compte de performances chiffrées, est un premier facteur.

La formation des CE faite dans une perspective de "new management" a favorisé une attitude autoritaire et managériale, les conduisant à intervenir dans nos champs pédagogiques et remettant en cause nos choix et méthodes d'évaluation des élèves. L'évaluation des établissements a clairement obligé les CE à faire état de "performances" pour être reconnus par l'institution. Des réunions imposées sont devenues légion. Des convocations d'enseignant.e.s pour rendre compte de situations remontées par les parents se sont multipliées dans une défiance en permanence accrue vis à vis des collègues. Les relationnels entre CE et équipes sont

devenus de plus en plus tendus, voire étouffants. On constate aussi de moins en moins de courtoisie entre CE et équipes pédagogiques. A cela s'ajoute le fait que notre département plutôt rural, sert aussi d'exutoire à des CE qui ont posé problèmes relationnels ailleurs dans l'académie.

Chaque année, les missions dévolues au collègues ne font que s'accroître comme pour les CE. L'augmentation de la charge de travail ne fait qu'accroître le phénomène d'exigence des CE sur le personnel. De même, la multiplication de postes partagés a accru aussi des problèmes de transport et de présence des collègues dans les établissements. Les collègues en arrêt sont difficilement remplacés. Dans un contexte de réduction de moyens en heures et en personnels, les tensions ne font que croître et amènent certains CE à instaurer des rapports de force qui parfois font penser à des rapports de domination.

Comment dans un tel climat ne pas rencontrer des situations de harcèlement, de "burn out" ou de conflits chroniques entre les collègues et leur hiérarchie ?

Le nombre de collègues en dépression ne fait que croître (constat du CHSCTD), tout comme celui des CE !

La seule réponse face à ces situations de plus en plus inquiétantes ne peut être que collective pour contrecarrer

ce cancer qui ronge les équipes pédagogiques, les collègues et les CE.

Il faut savoir dire non collectivement. Rappeler qu'un CE est un fonctionnaire qui a des missions de service public et qu'à ce titre il doit soutenir les équipes pédagogiques et les enseignant.e.s pour assurer au mieux leurs missions éducatives. Les démarches managériales sont un poison qui rend les collègues malades et perturbent des rapports qui doivent être apaisés pour être efficaces et pertinents. La souffrance engendre de l'absentéisme qui perturbe les services.

L'action syndicale permet a des représentants reconnus d'être porteurs des revendications écrites collectivement et d'éviter que des conflits dégénèrent. Ne restez pas seuls avec vos difficultés. Parlez en entre vous et contactez les représentants syndicaux afin de bâtir une critique constructive qui peut être entendue. Enfin, Il faut espérer qu'un changement de politique dans l'éducation nationale permettra de rétablir entre les directions et les personnels des relations apaisées dans les mois à venir.

**Yves Pasquet pour le SNES-FSU 29**

## **CHSCT29: 2022, le tournant**

Le prochain CHSCT aura lieu le 23 juin, dernier de l'année et dernier sous sa forme actuelle. Après 8 ans d'existence, les CHSCT vont fusionner avec les Comités Techniques et il y a un risque de voir les problématiques de santé et conditions de travail être reléguées au second plan au sein des nouvelles instances. Nous sommes loin d'être confiants vis à vis de ces modifications, d'autant plus que c'est le flou total pour l'année prochaine quant à leurs fonctionnements. Cependant, nous serons vigilants à ne pas nous laisser retirer nos moyens d'actions.

A l'ordre du jour de ce CHSCT : le bilan des accidents de travail et maladies professionnelles, l'observatoire des pratiques inclusives, le plan de prévention violence, le bilan du CHSCT (et perspectives?), l'étude des fiches SST (Santé et Sécurité au travail) et DGI (Danger Grave et Imminent). Nous avons également demandé un point sur les demandes de ruptures conventionnelles et les refus de temps partiels et disponibilités pour la rentrée prochaine (dans le 1er degré notamment).

Les fiches SST en chiffre :

2018-19 : 90 fiches ont été réalisées par les personnels (enseignants 1er et 2<sup>nd</sup>, AESH, administratifs, infirmières scolaires)

2019-20 : 103 fiches

2020-21 : 248 fiches

2021-22 : l'année n'est pas écoulée et nous en sommes à 282 fiches début juin

Les personnels ont compris l'intérêt du CHSCT et se sont saisis des fiches SST pour dénoncer leurs conditions de travail.

Va t-on une fois encore casser le thermomètre ?

La FSU ne baisse pas les bras malgré ces embûches et nous serons à vos côtés pour continuer de défendre vos conditions de travail et vous soutenir en cas de difficultés.

**Nathalie Rospart, secrétaire du CHSCT29**

# 8 mai – 24 avril : Expression pour le rassemblement du 8 mai à Berrien au sujet de la profanation de la stèle commémorative du village de Tredudon Le Moine à Berrien, premier village résistant de France

Un acte intolérable. Le 24 avril dernier, des personnes s'en sont pris à un symbole fort de la résistance en centre Bretagne : la stèle commémorative des victimes du nazisme et de l'occupation de la seconde guerre mondiale. On aurait pu l'attribuer à l'ignorance et à la bêtise si la date choisie pour profaner la stèle, ne l'avait pas été soigneusement afin de salir la mémoire des déportés et résistants et pour humilier toutes celles et tous ceux qui veulent en honorer le souvenir. En effet, ce dimanche 24 avril était la journée Nationale du souvenir des déportés.

16 habitants de Berrien et de Tredudon ont été déportés, 22 ont été fusillés, 11 sont morts en déportation. La plupart étaient des communistes, des cégétistes, des gens simples, des bretons refusant de se soumettre à la tyrannie et à l'occupation étrangère comme au fascisme de Vichy. Et des imbéciles crachent sur leur mémoire, c'est intolérable !

L'effacement des écrits de la stèle et son « grand remplacement » par l'inscription « BZH libre » instille le doute, la confusion... Militants syndicalistes, mais aussi enseignants, éducateurs de la jeunesse, à la FSU nous ne pouvons qu'être écœurés et révoltés. Nous ne nous laisserons pas avoir ! **Ne vimp ket gwerzhed, ne vimp ket touellet .**

Cet événement révoltant qui ajoute la haine à la haine ne doit pas pour autant nous faire penser que ces sinistres personnages du passé et ceux qui s'en réclament aujourd'hui incarnent l'aspiration à l'affirmation culturelle en Bretagne. Non. Nous ne nous laisserons pas avoir ! **Ne vimp ket gwerzhed, ne vimp ket touellet.**

Cette inscription ne doit pas semer le doute et amalgamer les militants de la langue bretonne, avec les tenants d'une Bretagne mythifiée, de ces minables conspirateurs aux petits pieds qui prennent de plus en plus plaisir aujourd'hui à singer la sinistre posture de leurs ancêtres des commandos pro-allemands, de la "beuzen Pérot" ou d'autres groupes de salauds, ces stipendiés qui ont traqués et assassiné au nom de leur prétendue "cause bretonne" des résistants pas moins bretons qu'eux ! Ces sinistres personnages n'ont absolument pas le monopole de la lutte culturelle. **Ne vimp ket gwerzhed, ne vimp ket touellet !**

Celles et ceux qui ont combattu, et parfois qui sont morts, en Bretagne comme ailleurs, pour la libération de la France et du monde du joug barbare des nazis, celles et ceux qui ont lutté pour faire advenir une société plus juste et plus solidaire, n'étaient pas moins bretons que ceux là ! Et ils n'aimaient pas moins leur langue et n'étaient pas moins attachés à la culture bretonne. C'est à ces bretons dignes et courageux que nous voulons penser à la FSU lorsque nous agissons pour défendre la langue bretonne, convaincus qu'elle peut encore apporter une richesse à notre pays comme à l'humanité en général.

Ne laissons pas la bête immonde semer le doute, la division. **Ne vimp ket gwerzhed, ne vimp ket touellet.**

Le plus triste c'est d'observer qu'à l'est du Dniepr en ce moment précisément, au nom des convulsions du passé, on assassine, on bombarde, on affame, on viole, comme nazis, des pauvres gens qui ont le malheur de parler la même langue et d'avoir la même culture que les anciens bandits de Petlioura et les partisans de Vlassov. Mettre les gens dans le même sac ça peut tuer. C'est exactement ça le raisonnement des identitaires... Mais nous ne nous laisserons pas avoir. **Met ne vimp ket gwerzhed, ne vimp ket touellet !**

**An tristañ dra eo gwellout er mare a-vremañ, e Reter ar stêr Dniepr, e anv an amzer teñval tremenet, e lazher, e vombezer, e varnoaniaer, e wallerer, evel nazien, paourkezh tud n'o doa graet netra nemet kaozeal memes yezh, nemet kaout memes sevenadur ar c'hozh forbaned Petlioura ha partisaned Vlassov. Lakaat an holl dud er memes baner a c'hall lazhañ. Sed aze rik ar pezh o deus c'hoant an idantelezherien. Met ne vimp ket gwerzhed, ne vimp ket touellet !**

**Antoine Gauchard pour la FSU 29**

# Une offensive pernicieuse

Le jeudi 2 juin 2022, Emmanuel Macron et Pap Ndiaye se sont retrouvés à Marseille pour se féliciter du plan 'Marseille en grand': la rénovation des écoles de la ville, et, en échange, il faut bien le comprendre ainsi, une cinquantaine d'établissements doivent tester le recrutement local des équipes pédagogiques par les directeurs d'école qui acquiert dès lors une autorité hiérarchique totalement absente aujourd'hui dans nos écoles. Sous couvert d'être un 'laboratoire de liberté et de moyens', nous assistons ici à une offensive massive des idées néo-libérales dans nos métiers: on commence par assécher les financements, puis, devant les besoins grandissants, on en promet de nouveaux en échange de l'application de réformes destructrices des solidarités (à Marseille, la formation d'une école à deux vitesses entre celles qui acceptent le chantage pour avoir accès aux financements et les autres) puis on confie les activités les plus lucratives aux entreprises privées. Cette stratégie a été à l'œuvre à l'hôpital public puis dans les universités. C'est désormais au tour de l'école. A une autre échelle, le FMI ne fait pas autrement.

## Technique du New Public Management: le pilotage par l'évaluation

Dans le primaire<sup>1</sup> et dans le secondaire, une offensive est aussi à l'œuvre même si elle peut sembler plus pernicieuse. Elle passe par une technique, bien connue dans les hôpitaux notamment, d'un pilotage par l'évaluation<sup>2</sup>. Dans le Finistère, plusieurs établissements sont concernés par ces expérimentations qui ont vocation à se généraliser. Cela commence toujours par une phase de tentative de persuasion. Aucune obligation de participer mais utilisation de moyens, détournés parfois, pour faire pression sur les travailleurs: promesse d'écoute lors de la réalisation des 'formulaire d'auto-évaluation co-construit', occasion de parler de son métier librement lors de l'audit extérieur, pudiquement appelé 'évaluation extérieure', promesse d'amélioration du cadre de travail...Mais une chose est très claire, il ne sera pas question de parler d'une augmentation des moyens. Le but est bien d'optimiser l'utilisation de l'argent public, comprendre faire plus avec toujours moins en impliquant les travailleurs qui deviennent, de fait, responsables des performances de leur établissement. Les exemples des pays, souvent cités comme des exemples par l'OCDE et qui ont mis en place ce pilotage par l'évaluation dans les écoles sont très clairs: à terme, cela a des effets concrets sur les établissements qui sont incités à apporter les bonnes réponses aux évaluations pour ne pas voir leurs crédits

baissés voire supprimés. Qui plus est lorsque les résultats sont publiés: la mise en concurrence est alors totale<sup>3</sup>.

## Une offensive idéologique

Ce qui est à l'œuvre ici est bien une remise en question des fondements de nos métiers et de nos statuts durement acquis lors de la Libération. En s'appuyant sur les souffrances causées par les gouvernements successifs au nom de la rigueur qui vident de sens nos métiers et tendent nos relations avec nos collègues on assiste à une tentative de changement complet de notre travail. Les collègues des hôpitaux et des universités peuvent en témoigner. Sous couvert d'une bienveillance et d'un libre choix, à l'origine, on tente de faire intérioriser aux travailleurs les exigences néo-libérales. Une fois accepté d'avoir joué le jeu au départ, il est difficile d'y revenir, on se retrouve comme piégé et, parfois, on culpabilise d'avoir participé. C'est bien là un des buts: lorsque l'on se sent coupable, on se révolte beaucoup moins.

## Que faire?

Utiliser toutes les brèches possibles et saisir l'occasion pour faire collectif à toutes les échelles possibles. Cette 'auto-évaluation des établissements', puisque c'est de cela dont il est question dans l'éducation, peut être l'occasion de réunir les collègues pour leur proposer une lutte, peu 'dangereuse' finalement, qui passe du refus ferme à une désorganisation du processus (non participation massive, fermeté sur la question des moyens indissociable de toute discussion sur l'organisation de nos établissements ou encore utilisation des médias de toutes sortes pour parler de la situation réelle dans nos métiers...). C'est surtout l'occasion de réunir les collègues et de (re)parler de nos métiers, de nos situations communes dans l'établissement mais aussi dans d'autres établissements qui nous entourent: c'est une formidable occasion de rencontres, d'invitations communes à venir parler dans des heures d'information syndicale, pour solidifier nos solidarités face aux tentatives de mise en concurrence entre établissements. N'est-ce pas cela, faire du syndicalisme, finalement?

## Mathieu André et Serge Da Silva pour Émancipation

<sup>1</sup> 'Evaluation réussie pour les écoles maternelles et élémentaire de Crissey', article d'Info Chalon du 24 mai 2022, Amandine Cerrone

<sup>2</sup> 'Mesurer la qualité pour transformer l'hôpital', Analyse sociotechnique d'une discrète quantification, Hugo Bertillot dans Revue Française de Socio-Economie, 2017

<sup>3</sup> 'L'expresso' du 08/04/2021 dans Le Café pédagogique, Véronique Soulé

# Conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA), activités de la Formation spécialisée personnes âgées (FSPA) au service des retraité.e.s et des personnes âgées en perte d'autonomie

En mars 2021 dans un article intitulé « Tout sur le CDCA du Finistère », nous présentions les rôles et missions des CDCA, organismes consultatifs créés dans le cadre de la « loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement » pour renforcer la démocratie participative au niveau départemental. Pour rappel, dans le Finistère, le CDCA a été mis en place en 2017 et renouvelé en 2020.

Mandatées par la FSU Bretagne au sein de cet organisme depuis 2017 pour la formation « Personnes âgées », nous cherchons à écouter et partager les besoins et attentes des retraités, des personnes âgées en perte d'autonomie, aussi bien au sein du CDCA que dans le cadre de nos représentations auprès de structures extérieures (CRSA, CTS, CLIC, DAC...). Avec nos collègues des autres syndicats et associations (collège 1), comme avec les membres des autres collèges, il s'agit d'émettre des avis et élaborer des recommandations pour que les politiques publiques répondent au mieux aux défis d'aujourd'hui et de demain, c'est-à-dire assurer un accompagnement de qualité pour un nombre croissant de personnes âgées.

Dans chaque département un schéma de l'autonomie ou des solidarités... doit être organisé et renouvelé tous les cinq ans. Ce schéma peut être mis en œuvre conjointement pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap. Dans le Finistère, les schémas départementaux (PA et PH) sont construits de manière séparée. Le schéma 5 « Vivre ensemble » en faveur des personnes en situation de handicap court sur la période 2019 – 2024. Le schéma 4 « Bien vieillir en Finistère » pour les personnes âgées et les aidants, prévu sur 2015 – 2020, a été prorogé jusqu'en 2021.

Durant l'année 2021, la Direction de l'audit, de l'évaluation et du contrôle de gestion (DAECG) du CD 29 a été chargée de conduire l'évaluation du schéma Personnes âgées. La FSPA a participé à toutes les sollicitations du service évaluateur et apporté au comité d'évaluation différentes contributions orales. De plus, en s'appuyant sur la dynamique d'un atelier FSPA consacré au schéma, la formation spécialisée Personnes âgées a choisi, en janvier 2022, de remettre aux élus et aux services un document écrit concernant à la fois l'évaluation du schéma 4 et l'élaboration du prochain. Ce schéma devrait être voté à l'automne 2022, après consultation du CDCA<sup>1</sup>.

Dans cet article, nous rendons compte de trois points soulignés régulièrement :

## 1. Développer des politiques publiques qui donnent la priorité aux personnes les plus démunies

Dans sa contribution, la FSPA 29 précise son point de vue : « les politiques départementales, régionales, nationales doivent permettre d'améliorer les situations de publics souvent invisibles, pauvres économiquement, isolés géographiquement et socialement, ce qui rejoue sur leur état de santé »<sup>2</sup>. Une même attention est exprimée par Michelle Lauton dans l'édito de « La lettre aux retraité.es de février 2022, SNESUP FSU » : « il y a urgence à trouver des solutions permettant aux personnes âgées, voire très âgées, de vivre dignement. [...] Pour vivre dignement, il faut voir la place des retraité.es reconnue dans la société. Cela passe par des pensions et retraites à la hauteur des besoins ».

## 2. Permettre à chacun.e de « se sentir chez soi, quel que soit son domicile »

Aujourd'hui, les personnes âgées déclarent souvent « vouloir vieillir à leur domicile ». Écouter ce souhait est fondamental mais il ne faudrait pas qu'à un moment de sa vie, tel ou telle soit amené.e à déménager dans un EHPAD (Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) sans que cela soit un projet personnel de vie ou que les structures d'hébergement collectif disponibles reçoivent essentiellement des personnes en grande dépendance. La FSPA du CDCA 29 considère essentiel de renforcer l'ouverture des EHPAD vers l'extérieur et de leur permettre d'exercer sur le territoire une mission de « centre de ressources ». Nous savons que ceci demande une augmentation des moyens alloués, des créations de postes etc.

Aujourd'hui, de nombreuses situations RH sont en tension, aussi bien dans les établissements collectifs d'hébergement que pour les services d'aide à domicile. Pourtant, se sentir chez soi, à tout âge, quel que soit son habitat, c'est pouvoir disposer de services d'accompagnement de qualité, dans son habitat familial aménagé ou dans un EHPAD. C'est aussi pouvoir choisir un habitat alternatif - expression préférée à celle d'habitat intermédiaire -, habitat de type partagé ou individuel relié, avec mise en commun de services et d'animations, chacun étant entouré de professionnels et accompagnants familiaux formés et reconnus.

Nous vous invitons à faire remonter des situations concrètes de réalisations d'habitats alternatifs ou de projets en cours, en indiquant les territoires concernés, les acteurs, les réussites et les difficultés rencontrées etc. Plus les témoignages seront nombreux et documentés, plus nous pourrons faire connaître des expériences acquises, durables... et favoriser la conception de projets « innovants » de qualité, permettant de donner du sens à « vivre vieux ».

## 3. Des coopérations réelles et efficaces au service des personnes âgées en perte d'autonomie

Chaque personne a besoin d'être au cœur de la construction de ses parcours évolutifs et, lorsque l'état de santé le permet, pouvoir garder ou retrouver un rôle social. Pour certains, conserver un accès à des activités culturelles ou de plein air constitue aussi une aspiration forte. Or, trop souvent la réponse aux besoins dit essentiels occulte le fait que la personne âgée peut apporter quelque chose à la société, entre pairs, avec des plus jeunes, comme aux accompagnants (professionnels et familiaux) qui l'aident.

Pour la FSPA du CDCA 29, les actions développées dans le cadre d'un schéma départemental Autonomie doivent : « permettre à chacune et chacun, vieillissants, d'être pleinement accompagnés pour réussir au mieux leur projet de vie, en conservant le plus d'autonomie possible et un rôle social dans la cité »<sup>3</sup>. Un tel objectif demande que les personnes âgées, leurs proches mais aussi les élus, les professionnels soient bien informés. La construction de modèles de coordination visibles, lisibles, dynamiques et efficaces est indispensable.

Là encore nous vous invitons à repérer et partager les organisations des parcours des personnes âgées de votre entourage : approches globales ou non, contraintes, difficultés, voire échecs mais aussi réussites, essais prometteurs... autant d'occasions de pratiquer des évaluations qualitatives d'expériences, avec les personnes âgées concernées<sup>4</sup>.

**Marie-Armelle Barbier, SNESUP, vice – présidente CDCA 29 et Maryvonne Manchec, SNUipp, CDFD.**  
[marie-armellebarbier-lederoff@orange.fr](mailto:marie-armellebarbier-lederoff@orange.fr) ;  
[maryvonne.manchec@orange.fr](mailto:maryvonne.manchec@orange.fr)

<sup>1</sup> Comme dans tous les départements, le renouvellement du Conseil départemental du Finistère a eu lieu en 2021, avec changement de majorité.

<sup>2</sup> Contribution de la Formation spécialisée Personnes âgées du CDCA « De l'évaluation du quatrième schéma 2015 – 2020 / 2021 à l'élaboration du cinquième schéma 2022 – 2027 », janvier 2022, point 1.3 (annexe rapport d'évaluation, DAECG, décembre 2021).

<sup>3</sup> Idem, page de garde.

<sup>4</sup> De nombreuses personnes et structures impliquées dans les accompagnements de personnes âgées ont exprimé ce besoin dans les « ateliers cinquième schéma PA » organisés par les élus et le service DPAH en mai 2022 ; ateliers suivis par des membres de la FSPA.