

Stage Sud éducation – CNT éducation

4-5 mai 2015

Lundi 4 mai

30 présents

Présentation du stage

5 ans que le stage existe

enjeu : réduire le fossé entre militantisme et pratiques pédagogiques

présentation de l'organisation du stage

attestation de présence au stage : seuls l'IA pour le 1^{er} degré et le rectorat pour le 2nd degré peuvent nous la demander.

Présents : personne qui ne soit pas de l'éducation Nationale

un AED, 19 enseignants du primaire, 9 enseignants du secondaire, 1 retraité

Comment résister aux pressions hiérarchiques ?

Commission anti-hiérarchie de Sud + collectif anti-hiérarchie (à bas les chefs)

Branko (prof du 78) et Nico (institut du 92)

Dans l'Éduc Nat, on est régi par des lois, des décrets et des circulaires.

Tant que qqch n'est pas interdit par un texte, on peut le faire.

Quand un ordre est donné, c'est au supérieur de fournir la preuve que c'est obligatoire. Et l'ordre doit être écrit.

Ex : dans le 2nd degré, aucun texte n'oblige à remplir le LPC ou APB.

Dans le primaire, pas de texte national qui y oblige mais il existe des pressions locales.

Dans le 2nd degré, on est obligé de remplir le cahier de textes numérique mais c'est tout : on n'est pas obligé de remplir Pronote.

Obligation d'évaluation et de communication aux parents. Note chiffrée obligatoirement dans le 2nd degré.

En général, on est confiant dans nos autorités sur nos obligations. Or souvent les chefs bluffent ou en tout cas ignorent les textes. Ils jouent sur notre méconnaissance de nos droits et sur leur rapport de force, à l'oral, en particulier en tête à tête.

L'administration donne la primauté de l'oral sur l'écrit. Si conflit, demander un ordre écrit.

Toujours demander à être accompagné-e si on est convoqué-e. On y a droit.

D'ailleurs, si on dit non, l'administration se tourne vers qqn d'autre. Ex : sur les remplacements, seul le DASEN peut obliger à remplacer en dehors de sa zone de remplacement par ordre écrit. Cela n'est jamais fait. Premier réflexe : dire non. Ou demander si on est couvert en cas d'accident.

On ne peut refuser un ordre écrit que si l'ordre est illégal et de nature à troubler l'ordre public : il faut que ces deux conditions soient réunies. Loi de 1983 sur la fonction publique.

Une convocation à un entretien hiérarchique doit avoir lieu sur le temps de travail. Sinon, on peut refuser sans donner de raison. Elle doit être faite avec un délai d'une semaine.

Ex : au 2nd degré, en dehors des heures de cours, on ne doit rien.

Tactique de l'administration : laisser traîner. Ça épuise. Ou individualisation. Carotte : un bon emploi du temps. Valorisation pour fabriquer des sous-chefs ou avec des heures sup ou IMP (indemnités pour mission particulière), ou attribution de stagiaires.

Notation administrative sur /40 : toute baisse de notes ou sur-notation doit être justifiée par un rapport du chef.

Ce qui peut être utilisé contre nous : l'intérêt du service, l'intérêt des élèves, les parents=> demander combien, qui... Devoir d'obéissance et devoir de réserve. Or **le devoir de réserve n'existe pas**. Ex : distribuer un tract devant l'établissement en dehors du temps de travail est tout à fait possible.

Nous avons juste un devoir de discrétion professionnelle (sur les enfants).

L'administration surveille le personnel : ponctualité, assiduité. Si absences couvertes (arrêt maladie, ASA...), cela ne doit pas être mentionné dans les appréciations de note administrative. Idem pour opinions politique/syndicale/religieuse.

Remarques sur tâches mal faites ou pas dans les temps => met la pression

Le chef est généralement tenu au courant de ce qui se dit en heure d'info syndicale.

Utilisation de la messagerie professionnelle :

- on n'est pas obligé de l'utiliser ni de la consulter

- attention à ce qu'on y dit

On peut préciser en fin de mail "Ce message et toutes les pièces jointes sont établis à l'intention exclusive de ses destinataires et sont confidentiels. Si vous recevez ce message par erreur, merci de le détruire et d'en avertir immédiatement l'expéditeur".

La hiérarchie couvre la hiérarchie... On ne peut pas compter sur le rectorat pour mettre en cause des chefs d'établissement.

Multiplication des chefs/sous-chefs. Même dans le primaire, les directeurs deviennent des supérieurs : il y a certaines prérogatives mais pas pédagogiques, là, c'est le conseil des maîtres qui décide.

Idem chez les agents : la hiérarchie crée des hiérarchies en nommant des agents-chefs.

En cas de conflit, la hiérarchie va essayer d'isoler la personne, psychologiser, médicaliser le problème.

Attention aux provocations de l'administration. Rester courtois.

Punition : inspection demandée par les chefs pour les enseignants, pas de renouvellement de contrat pour les AED.

Faire voter en CA que les contrats précaires soient signés pour 3 ans : on a la possibilité de faire ça (prévu dans le contrat)

AED : quels droits ? Pouvoir du chef d'établissement de plus en plus étendu.

chef d'établissement : recruteur mais pas employeur (rectorat) ; ne peut pas refuser un congé pour formation syndicale.

Le rectorat doit préciser en quoi consiste la nécessité de service.

L'administration fait très souvent des erreurs administratives.

Il existe une jurisprudence de tribunal administratif qui dit qu'on ne peut pas invoquer le manque de remplaçants comme nécessité de service.

Si pas de courrier dans les 15 jours de l'IEN, on a le droit au congé.

Par rapport aux parents, communiquer : je serai à telle date en formation, congé demandé à l'administration il y a un mois.

L'administration a une obligation de moyens.

Même en cas de condamnation, le rectorat ne paye pas cher : il peut se permettre d'être dans l'illégalité.

Nos droits en tant que personnels de l'éducation nationale :

12 jours par an de formation syndicale

1h de réunion syndicale/mois (à Versailles, dans une circulaire rectorale, il est possible de rattraper des heures non faites les mois d'avant) dans le secondaire. Dans le primaire c'est une réunion d'information syndicale (une après midi) par trimestre.

Inspection : refuser ?

Il y a une échelle des notes pédagogiques dont les inspecteurs ne sortent pratiquement pas : on est mis dans la grille de son échelon.

Il y a un pourcentage d'avancement au grand choix. Cela représente peu de gens.

Dans le 2nd degré, on a des inspections dans des délais très aléatoires.

Pour refuser ? Les inspecteurs ont chacun leurs manies. Aucun sens. Ce serait beaucoup plus intéressant de faire des échanges entre collègues.

Conséquences d'un refus d'inspection

risque de baisse note pédagogique et/ou note administrative + sanction disciplinaire possible (dernièrement : un blâme qui s'efface automatiquement au bout de 3 ans)

Signer le rapport d'inspection : on peut ne pas le faire mais signer signifie juste qu'on l'a vu, pas un accord.

L'inspection peut se faire sur pièces : bulletins, cahiers d'élèves

Lors de l'inspection, sont vérifiées les obligations réglementaires :

1^{er} degré : appel renseigné, consignes de sécurité, emploi du temps affiché, comptes-rendus des évaluations aux parents, cahier journal pas obligatoire, cahiers d'élèves pas obligatoires

2nd degré : appel, cahier de textes numérique

Un inspecteur ne peut pas faire état d'un rapport d'inspection antérieur.

Note en 1^{er} degré : pas de grille- la note peut être très aléatoire (sauf 0)

Pour refuser, on peut envoyer une lettre mais on n'est pas obligé. On ne peut pas refuser l'entrée à l'inspecteur. On n'est pas obligé de faire cours. Attention, cela peut se transformer en entretien d'inspection (pas obligé de rentrer dans la classe)

On peut dire : « je n'ai pas de plan de carrière »

Les inspecteurs sont obligés de prévenir à l'avance : mais le délai n'est pas indiqué. En revanche, un usage nouveau est de ne pas indiquer de date précise.

2nd degré : théoriquement, le chef adjoint n'est pas notre supérieur hiérarchique, c'est un chef organisationnel.

Depuis quelques années, il y a maintenant des inspections d'établissements, d'équipes = somme d'inspections individuelles

il existe aussi : évaluation d'école = audit, chacun-e se flagelle devant tout le monde, cf France Telecom.

En région parisienne, ça a donné lieu à des objectifs chiffrés de réussite aux évaluations nationales.

Ça a été fait aussi au collège de la Reynerie, au moment de la signature du contrat d'objectifs.

Méthode managériale.

Dossiers :

Constitution illégale de fichiers dans les établissements scolaires sur les personnels.

seuls dossiers possibles : les productions du chef (dans ses propres archives), le dossier administratif (tout le monde en a un dès qu'il a mis un pied dans l'éducation nationale) au rectorat et le dossier RG.

La constitution d'un fichier illégale est difficile à prouver : saisir au vol quand un chef y fait mention.

Dossiers du rectorat : rapports administratifs, arrêts maladies, disciplinaires (attention, tout rapport doit être communiqué à l'agent)

On peut faire une demande de consultation au rectorat : obligation de réponse dans un délai d'un mois. On peut le photocopier. Tout doit être paginé. On a le droit de demander d'enlever des pièces (remarques sur opinions ou participation à une manif etc)

Questions en vrac :

Animation pédagogique/m@gistère : dans quelle mesure peut-on refuser ?

Une proposition :

- on a droit à 3 réunions de 3h d'info syndicales (RIS)=> ça fait sauter trois formations magistères
- on peut utiliser la participation au groupe Freinet
- désobéissance=> boycott

Sur l'argumentaire face aux collègues qui ne voient pas le sens de l'anti-hiérarchie :

- il n'y a pas de contrôle réel
- ça peut tourner sans chef
- la manière d'être évalué ne nous convient pas

Certes mais pour autant, est-ce que ça vaut le coup de prendre position ouvertement ?

Registre du CHSCT : on peut y indiquer tous les dysfonctionnements => le chef d'établissement doit le viser ; cahier à disposition du personnel pour mettre les faits, à disposition ; pas de droit de veto du chef ;

Primes ZEP/REP :

REP : part fixe/part variable, arbitraire total=> façon de construire des divisions

2nd degré : vie sco : contrôle quotidien sur le travail des AED=> solidarité entre les différents personnels absolument nécessaire

agents souvent maltraités par les chefs de service ; multiplicité des chefs

Ateliers pour l'après-midi :

Atelier 1- construire un argumentaire à l'égard des collègues pour l'anti-hiérarchie ? Quel intérêt ? Droits et devoirs ? Construire du collectif (13 personnes)

Atelier 2- refus inspection/animations/ outils numériques : que peut-on refuser ? Comment inciter à le faire ? Comment utiliser les instances institutionnelles pour faire entendre notre voix ? HIS/ CA/CP

Atelier 3- nouvelles pratiques managériales : comment y résister ? Comment faire du lien entre tous les personnels ? Quels outils ou modalités pratiques ?

Atelier 1 : Pourquoi l'anti-hiérarchie ? Argumentaire et résistances.

N. commence avec une proposition se questionnement autour du terme anti-hiérarchie. Réflexion autour de l'anti et un début de questionnement peut se faire autour de réponses à « l'anti ». Exemple du lycée autogéré de Paris. Comment créer des anti-résistances collectives ? Nicolas parle de la légalité : cadre arrangeant mais à dépasser.

A : Comment les équipes s'organisent autrement ? Positionnement de l'anti-hiérarchie. Antoine trouve l'institution malveillante. Les règles sont floues. Comment on le montre ?

M : pour dédramatiser le mot anti-hiérarchie, idée de réfléchir et de ne pas obéir bêtement. Avec l'autogestion on peut y arriver. Le collectif « les désobésseurs » a existé donc espoir.

C : essaie de casser la présence de l'inspecteur dans la tête des collègues. Trop de cancons et de fantasmes

autour de l'image de l'inspecteur qu'on ne voit jamais. Pour Christian, l'anti-hiérarchie s'organise autour des demandes écrites, pas un rapport de force. Montrer aux gens qu'on peut avoir un minimum d'autonomie. Le problème rencontré : fait que beaucoup de collègues ont envie de cette hiérarchie infantilissante. Image fantasmée d'un chef. Donner envie aux gens de fonctionner en autonomie. Difficile sans avoir les mêmes règles.

M. s'interroge sur le manque de règles. En début de carrière, chose établie, est-on vraiment tous d'accord ? Problème de manque de discussion, c'est comme ça et on peut difficilement revenir dessus. Exemple de la cuisine et des recommandations autour... Soit on est hyper légaliste, soit on contourne. Accepte-t-on de perdre un peu de liberté ? Que fait -on ?

M. : on peut aussi replacer l'injonction hiérarchique par rapport à l'intérêt des enfants. Possibilité de remise en question par rapport au travail de terrain.

N. : la déresponsabilisation peut contenter les collègues, pas de prise de risque. Un responsable prend les risques. On est content d'obéir et on n'a pas de problème.

Or personne n'est à l'abri.

Sur la question de l'anti-hiérarchie : on le pense au singulier. Or ne faudrait-il pas le mettre au pluriel ? Souffrance de plus en plus présente, rapports de domination quel qu'il soit, on est égaux.

A. : La posture de maître est parfois difficile à tenir avec le cadre. On s'isole. Situation complexe. Combattre la directrice d'école est fastidieux .

M. : oui ,collègue directrice difficile à contrer.

M. : trouve que les petits changements qu'on effectue permettent une avancée. Du coup, on peut faire bouger les collègues ainsi. Au vu des peu de règles, énormes marges de liberté donc autant en profiter, on a le pouvoir de changer les choses.

C. : changer dans sa classe mais isolement vis à vis de son équipe. A chaque fois qu'il essaie d'initier le débat, ça tombait à l'eau. Les directeurs ne sont pas des collègues. Si on veut faire fonctionner l'école, obligation de se comporter en petits chefs si l'équipe n'est pas en autogestion. Manque d'autonomie des collègues, décision à prendre. Position réelle n'est plus une position de collègue... Inspecteur bis. Injonction forte et donc problématique. Donc effort à faire dans nos classes.

M. : Anti-hiérarchie parfois flou dans le positionnement par rapport à soi , on peut parfois aller vers l'autoritarisme. Position également hiérarchique par rapport aux autres corps de métiers : AED/ Agents....

M. : ne pas confondre la position de l'enfant et de l'adulte.

A. : cadre institutionnel : ce qui est de l'ordre de la loi de la classe n'est pas discutable.

N. : hiérarchie entre l'enfant et l'adulte : la loi s'impose à tous. Référence à l'invariant de l'adulte et de l'enfant : « de même nature ». Pour la majorité des collègues : l'enseignant est celui qui éduque... A propos du directeur : ils sont de plus en plus des chefs. L'IEN est conscient du statut du directeur, exemple de base élèves. Idée qu'il faut permettre aux directeurs de revenir au statut de collègue, peut-être à réfléchir en conseil d'école.

Truc de pédagogie institutionnel et ça ne marche pas tout de suite. C'est sur le temps que ça fonctionne.

Sur « rendre des comptes », peut-être pas aux supérieurs hiérarchiques. Un parent qui questionne la pédagogie de l'enseignant c'est compliqué... Exemple de soirées jeux de société avec les parents dans l'école, cela a permis un autre type de relation parents/enseignants. L'opposition est contre-productive.

M. dans une commission a entendu la chose suivante... « Mais tu fonctionnes en PI ? » Et l'enseignant répond : « Tu sais les élèves qui sont super bons mais qui contestent tout le temps... ? »

M. trouve ça formidable des Gême qui sont super bons et qui contestent...

M. : Tout pouvoir changer d'un coup est difficile. L'Atsem est un exemple : on ne peut pas la traiter comme de la merde. Les résultats ne sont pas immédiats, pas de recettes miracles.

C. : retour sur l'argumentaire : à qui on s'adresse ? Atsem ? animateurs de clae ? On s'aperçoit qu'il est difficile de construire un argumentaire face à des gens qui font beaucoup la morale. Quels arguments face à des gens qui se considèrent comme supérieurs ? Récupérer de l'autonomie ? De la capacité de décision ? Espèce de surdité... Collectif impossible. Quel argumentaire ? Comment on s'auto-régule ?

A. : problème de la Directrice... malgré des collègues fortes qui ouvrent leur gueule mais en groupe, posture ambiguë des enseignantes gueulantes qui se la ferment et laissent passer des trucs. Isolement malgré tout. Antoine n'emmerde pas les collègues d'à côté alors qu'il a l'impression d'avoir la posture d'emmerdant et il ne sait pas quoi en faire.

M. : c'est pas grave de passer pour l'emmerdeuse de service. Par rapport à C. : tant pis, pas la peine d'être motivé pour les collègues... l'important ce sont les enfants,

M. est Ok . Ne pas attendre que les collègues se bougent.

Les collègues de C. ne se bougent pas... C'est normal de ne pas se bouger, il l'a cherché.

Dans le 93, obtention d'ouverture de postes par ouverture de gueules.

N. a du mal à croire aux discours rabâchés. Croit à l'action comme par exemple ce stage, la multiplication des stages et formations... On touche aussi par le bouche à oreille. Difficultés à dénouer pédagogie et syndicalisme, les 2 étant intimement liés. Certains collègues ont des bonnes volontés qu'on peut raccrocher par des pratiques pédagogiques.. tâtonnements. Y'a des trucs qui accrochent. Certains outils peuvent interroger les élèves : textes libres, pratiques coopératives...

C. : on peut difficilement dissocier les rapports qu'on a avec les collègues... car très vite on est rattrapé par les obligations institutionnelles. Cela peut rebuter : comment faire autrement tout en contrant l'institution ?

M. : oui, au niveau de sa classe. Mais bon, elle est emmerdante, désobéissante... Elle rappelle aux collègues qu'on peut dire non. Il faut être vigilante tous les jours.

Réflexion collective sur ce qu'on peut dire. REFORMULATION :

- les collègues ont la trouille et trouvent du confort dans leur position
- problème de manque de règles et de fausses contraintes, problème de l'ignorance des règles,
- solutions : retrouver de l'autonomie et proposer des projets pour embarquer les collègues
- Hiérarchie va avec pédagogie
- Hiérarchie entre les travailleurs/ses...Problèmes de temps de concertation qui n'existent pas.
- Problème de l'isolement...

Atelier 2 : Refus

d'inspection, d'animations pédagogiques, d'utilisation des outils numériques

Depuis 1947, pour l'état français, il faut casser la fonction publique. Car c'est un pôle de résistance.

Ce qu'il faut savoir :

Besoin d'une convocation pour participer à des stages professionnelles, des animations pédagogiques en dehors de ton école et sur ou en dehors de ton temps de travail.

Liste de diffusion à créer avec tous les stagiaires participant au stage d'aujourd'hui par exemple. S'inscrire sur la liste du CAH (collectif anti-hiérarchie). On n'a pas de réponse tout de suite mais en moins de 48h on a, la plupart du temps, une réponse.

Une convocation est un ordre de mission, ce n'est pas une invitation qu'on reçoit par mail.

Quand on reçoit un ordre de mission clair, on se doit de s'y rendre.

Pour chaque animation, les collègues doivent recevoir une lettre de convocation, sinon ils ne sont pas couverts pour les accidents du travail.

Possibilité de faire une lettre comme quoi on reste dans sa classe car on n'a pas reçu d'ordre de mission.

De ne rien dire et de ne rien signer ne change rien. On est couvert par contre sur son école.

La désobéissance se conçoit sur une base idéologique (les décrets Darcos, le refus de Base élèves) mais il faut pouvoir le justifier.

Il y a ce qui est légal et ce qui est légitime. En conscience je désobéis, je suis dans la légitimité mais je suis dans l'illégalité.

Rapport Benisti à lire : tout individu dès sa naissance est potentiellement un délinquant. Les lois Perben sont alarmantes et doivent être dénoncées ! La notion de secret partagé entre dans cette loi : toute information peut être consultée par le maire, la justice, la police...

Depuis 3 ans base élèves est la base de données des écoles primaires. Affelnet transfère tout à partir de la 6ème, sconet est un intranet, pronote entre toutes les notes des élèves au collège et au lycée, post-bac les notes de terminales pour les études secondaires. La carte bleue future : l'euro pass réinvente le livret ouvrier de l'époque => tout le parcours de l'élève sera dessus.

Les items de l'origine et de la langue que parle l'élève à la maison ont été suspendus mais pas supprimés, ils reviennent petit à petit.

Instauration d'un INE (identifiant national élève)

Base élève sera la première source de renseignement de l'état français. C'est conçu pour ça !

La solidarité et le soutien n'ont pas été assez forts sur les désobéisseurs. Le snuipp par exemple a totalement failli dans son soutien.

Sortir un document de synthèse de nos échanges pour faire comprendre aux collègues qu'ils peuvent agir autrement qu'en obéissant docilement à toutes les injonctions.

A l'époque on avait la possibilité de prendre 8 semaines de stages, ça a diminué de moitié et maintenant on a les animations pédagogiques ! Perte totale de la formation continue.

Le LPC c'est l'ensemble des compétences que le gamin aura acquis pendant son cursus.

Tout ce qui n'est pas interdit est autorisé.

La seule obligation c'est une obligation de communication des résultats de l'enfant à ses parents (ça peut être une ligne, ce n'est pas obligé d'être chiffré en primaire)

Quel est l'intérêt pédagogique de dire que l'élève a acquis à telle date telle compétence ?

Toutes les contraintes administratives nous détournent complètement de notre travail pédagogique et donc de l'intérêt des élèves.

Prouvez moi que ce qu'on évalue va servir dans la scolarité future de nos élèves. Le LPC sert

uniquement à être flexible, mobile et adaptable à tous les moments. C'est dans les textes de l'OCDE !

Carte euro-pass : on ne sait pas ce qu'il y aura dessus mais il y'aura tout le parcours scolaire de l'individu. 10 pôles d'excellence qui n'accepteront plus les 80 % d'élèves qui ont le niveau bac. Seul les meilleurs y seront. APB servira à sélectionner les « clients » de ces pôles.

Formation de [M@gister](#) : l'inscription est à peu près jouable, ensuite il y a la formation à l'outil et puis le reste est injouable, on n'arrive pas jusqu'au bout. Ça ne fonctionne pas ! C'est de la pure fumisterie et de la perte de temps.

Les conseillers pédagogiques disent ouvertement qu'il ne faut pas se prendre la tête !

Utilisation de l'informatique sur les 108 h d'animations pédagogiques. Une fois que c'est dans l'air du temps et que tout le monde considère que ça fait partie du boulot, ça deviendra une obligation et puis ça passera sur ton temps libre.

OFPTLV : offre de formation professionnelle tout au long de la vie => devoir de se former tout au long de sa vie sur ses deniers et sur son temps libre. Ça arrive bientôt...

Quels sont les moyens de refus : faire des RIS

se positionner comme désobéisseurs

le collectif des désobéisseurs se remonte et va refuser tout le système de fichage : base élèves, le LPC, pronote, ENT et APB.

80 % du LPC concerne l'évaluation des enfants et 20 % concerne l'évaluation des enseignants.

Snuipp 38 : LPC => document très bien fait sur l'aspect juridique fait par le CNRBE

recupérer les 10mn d'accueil sur les 108h d'animations (ça fait au max 54h par an).

Tableau de services dans les écoles établis par le conseil des maîtres. Il doit être envoyé à l'IEN pour qu'il soit valide. Y'a un vide juridique : la journée fait 9h-12h et 14h-17h

Depuis 1989, tout ce qui concerne l'éducation est traité devant les tribunaux.

On est hors temps scolaire : article qui stipule qu'il faut l'accord des parents pour enseigner sur un temps hors scolaire. L'aide personnalisé ou l'APC (activité pédagogique complémentaire) sont donc un temps sur lequel on est juridiquement responsable de ce qui peut arriver aux élèves !

On ne doit pas obligatoirement faire ces 10mn d'accueil.

L'anti-hiérarchie c'est ce qui émerge de débats qui font prendre conscience du système d'oppression.

Atelier 3 : nouvelles pratiques managériales : comment résister aux pressions des chefs de service, à la hiérarchie ? Précarité, lien entre tous les collègues ?

Présentation et attentes : comment créer du lien dans les équipes ? Moyens de lutte ? Précarité ?

Construire du collectif ? Résister à l'isolement ? Comment résister à la mise au pas ?

Connaître les nouvelles pratiques managériales ; nos droits et nos devoirs ? Les recours possibles ?

Individuel / Collectif : qu'est-ce qu'on fait quand on est seul-e ? Résister seul-e ou faire des compromis collectifs ? Comment on mobilise des gens qui ne se sentent pas concerné-e-s ?

Compliqué de saisir les enjeux dans les gros bahuts ! On n'a pas le temps de se voir, de se parler, de se connaître... sauf pendant les grèves :-)

Différentes réformes sont très catégorielles. Les gouvernants ont compris qu'il fallait attaquer « bout à

bout ». D'où pas (ou moins) de solidarité. Division des personnels. HIS : les mettre à des heures où les agents peuvent se libérer. Salle des personnels (et non salles des profs!).

REP : heures de concertation qui donnent du temps pour se voir.

Vie scolaire : absence de solidarité vécue dans les journées de grève et les AG. Isolement des AED, déconsidéré-e-s par les profs (on est juste là pour surveiller). Comment casser cet isolement ? Les agents par exemple. Souvent on ne les voit pas : ils font le ménage, c'est tout. Il faut faire preuve d'attention au quotidien ! Discuter avec tout le monde. Faire un effort pour aller vers les autres et casser ces corporatismes. Prendre aussi du temps pour se voir à l'extérieur.

Pratiques managériales qui cherchent à isoler les personnels. Médecine du travail : pas assez de personnels pour aider les collègues qui sont victimes de la hiérarchie (souffrance, harcèlement...).

Que les collègues de Bellefontaine expliquent ce qui a été mis en place pour fédérer les équipes.

Pas toujours facile de parler des problèmes avec la hiérarchie au boulot : aller plus loin que la convivialité quotidienne. Comment ?

À Bellefontaine, expérience des techniques managériales : perte de sens de nos missions. On devient des outils du système et on se demande ce qu'on fait là. Parler de nos problèmes avec la hiérarchie sans en avoir honte ! Il faut le faire savoir, toutes catégories de personnels confondues. Souffrance au travail reste aussi une affaire personnelle qu'on ramène à la maison. Trouver des lieux d'écoute comme la médecine du travail (ou autre). Se protéger pour pouvoir aussi entraîner les autres et partager des clés. On s'est fédéré « grâce au chef » !!

Management : on nous donne des tâches techniques pour nous empêcher de penser.

Hiérarchie au-dessus de nous **et** entre nous : certifiés / agrégés ; précaires / titulaires, etc

Question du temps : on n'en a plus ! Et quand on a des réunions, c'est cloisonné.

HIS : on n'a droit de participer qu'à une par mois mais un syndicat peut en poser plusieurs (ou chaque syndicat).

Toujours se faire accompagner face à la hiérarchie ! Le faire savoir...

DGH : ceux qui crient le plus fort obtiennent plus. Et au sein d'un même bahut, idem entre équipes, personnes, etc. Tout est fait pour nous diviser !

Médecine du travail, c'est une médecine de prévention, payée par notre patron. Donc attention !

Démarche individuelle, d'où médicalise et individualise le problème. Idem pour les services de médiation au rectorat (sont à la solde de la hiérarchie).

Outils : HIS bien préparées ; registre de sécurité et santé au travail ; CHSCT ; syndicats ; attention à la communication (mails, etc) ; entretiens avec le chef : refus (certificat médical!) ; défenseur des droits ; demande de protection fonctionnelle ; tribunal administratif ; avocat de l'autonome.

Et faire des actions choc dès le début : médiatiser !

A quoi servent ces méthodes managériales ? C'est pour faire fonctionner les bahuts avec moins de moyens ! Division, culpabilisation, etc. Idem dans la santé.

Il faut qu'on soit des moutons obéissants.

Médecine du travail : nous renvoie à nos problèmes « personnels ». Attention !

Demander des écrits au chef, mais pas nous (attention aux mails !!)

SPEA (Education prioritaire) : on va tous l'être à la rentrée. Soir on accepte, soit on se barre...

Synthèse : Management : individualisation : culpabilisation. Pour faire fonctionner les bahuts avec moins de moyens (austérité) et briser toutes les résistances (casse de la fonction publique).

Nous : ne pas rester seul-e et s'intéresser aux autres. Et faire connaître tout ce qui se passe pour ne pas rester isolé-e. Qu'est-ce qui nous réunit ? Nous fédère ?

Pourquoi on est là ? Comment créer du lien entre tous les personnels ?

Discussion post ateliers :

Profs des écoles : 108 heures hors temps de classe : dont 54 heures de formation

Performance : formation en ligne qui sera sans doute bientôt obligatoire (loi en préparation sur la formation tout au long de la vie)

Différencier refus légal/refus légitime

Ex : Europass : fichier prévu pour enregistrer les données de Base élèves/Sconet/admission post-bac,

consultable par les entreprises – ta vie est mise en ligne
Le collectif des désobéisseurs va se remonter : congrès bientôt

Contexte de lutte/grève : favorise le décloisonnement et la création de collectif par delà les catégories ; ça dégage du temps pour ça, qu'on n'a pas l'habitude d'avoir.

SPEA (poste spécifique académique) décidés par la rectrice : pression mise aux collègues pour participer aux projets imposés par la hiérarchie ; permettra aussi aux profs de la région parisienne de passer devant tout le monde sur les mutations => profs dociles

Changement dans le cadre de l'autonomie des établissements : le chef d'établissement va profiler les postes, dans le cadre du contrat d'objectifs.

Réunions de concertation prévues sur le temps de classe en REP+ : bien car on est tous disponibles. On est remplacés en primaire. Ce qui est prévu : faire du crédit temps (tu prends du temps comme tu veux et t'organises avec tes collègues... sans remplaçant)

Postes à profil (différents de SPEA) : bonne idée pour des écoles à projet particulier ? Ex : école Calas-Dupont dont les projets sont cassés régulièrement car arrivent des collègues pleins de points mais sans adhésion au projet.

Dans le 92 : 10 remplaçants prévus, impossible.

Projets avec étiquette ambition/innovation : bling bling sans aucun intérêt pour les élèves.

Postes à profil : faire passer projets de la hiérarchie (ex : anglais, mis en avant)

Éducation prioritaire : laboratoire pour l'éducation nationale.

Bilan sur l'organisation :

problème dans les prises de parole : respecter les tours de parole.

Chronométrer le temps.

Journée du 5 mai

Comment s'émanciper dans une école pour toutes et tous ?

Présentation des intervenants :

Thyde et François (professeur des écoles et intervention dans les ESPE à mi-temps pendant 10 ans)

Introduction par 5 min d'écriture : « je me souviens » les souvenirs de notre scolarité.

Le travailleur que nous avons en face de nous est avant tout un enfant. Il passe de la famille vers le milieu scolaire qui lui est inconnu. Souvent, cela se fait dans la souffrance, la douleur alors qu'il suffirait que l'école soit bienveillante. C'est un espace culturel qui accepte l'enfant tel qu'il est aujourd'hui. Il faut absolument chercher une alliance avec la famille afin que l'enfant puisse s'autoriser à l'école. Il faut être humble

L'école doit être prévenante, prévenir est de faire en sorte que chacun et toutes et tous puissent aller de l'avant sans trahir les origines des enfants ou des adultes.

Mise en place de valeurs humanistes afin de créer une pédagogie adaptée à chacun-e et que les écoles acceptent que les progrès soient relatifs.

Du point de vue de l'enseignant-e :

- enseignant-e à rechercher : nous poser des questions sur sa manière d'enseigner et de quelle école on veut. Nous avons plein de choses à inventer car nous sommes les derniers de tous les pays « développés » en terme de réussite scolaire d'après les études PISA. L'école républicaine, telle qu'elle est aujourd'hui, enferme et on ne s'autorise plus. S'autoriser dans le sens devenir « auteur », arrêter de subir et donc retrouver une autorité dans son métier.
- prendre distance avec sa propre formation, professionnelle et scolaire. Avoir un regard critique. Le lieu où l'enfant construit son savoir est la classe. Si on l'externalise, on médicalise le problème.
- L'idée du partage du pouvoir et des savoirs partagés
- le travail d'équipe est à investir même si les collègues ne partagent pas nos fondamentaux. Ne pas avoir peur de la confrontation et être reconnu-e dans sa posture même si on passe pour la/le chieuse/eur de service. Construire le collectif.
- Sommes nous de simples exécutant-es ou voulons nous devenir acteur/trice ? Il y a des injonctions paradoxales de l'institution. Le temps de l'enfant n'est pas le temps de l'institution mais elle ne peut pas tout. L'enfant peut tomber dans un travers de conformisme du maître/trice sans que l'on arrive à vraiment rencontrer l'enfant. Un premier niveau de résistance est la prise de parole et dire pourquoi nous ne sommes pas en accord avec l'institution. Ensuite, on peut résister en contournant la réforme, ce qui n'est pas anodin. Et enfin, on peut désobéir, ce qui entraîne des sanctions, des pressions... Existence d'une BD « les désobéisseurs » qui reprend plusieurs formes de résistance dans différents secteurs professionnels. Au niveau pédagogique, cela peut être pareil : existence de la pédagogie du détour pour ne pas « trahir » l'espace familiale.
- Il y a trois phases alors d'apprentissage : l'imitation, le oui-dire et l'expérimentation.

Questions :

1- Si on n'externalise pas, comment faire alors ?

En Europe, on pense que la personne a le droit d'être malade.

A l'école devant l'enfant et avec la famille on fait intervenir tous les partenaires qui interviennent avec cette famille. Cela permet de ne pas externaliser le problème, cela veut dire, tel que tu es, on te prend.

Nous n'avons pas à rentrer dans le privé mais en même temps, il faut en tenir compte.

Nous devons insister pour que les gens soient là mais sans rentrer dans le jugement.

2- Problème de la pédagogie du détour.

On utilise des stratagèmes pour éviter d'affronter le sens même du travail.

Le soin : cela commence par l'école, la restauration se fait à l'école. Les élèves apprennent ce qu'ils ont à apprendre.

Étymologie du mot école : « loisirs »

Notre position est politique. Démystifier les représentations que nous avons, notamment le mythe de l'école républicaine, et le rôle du fonctionnaire.

La constante macabre : $3 \times 1/3$.

Du point de vue de l'enfant :

Pour penser, il faut un cadre. Il faut s'y confronter avant que l'enfant s'autorise à penser.

Regarder la convention internationale des droits de l'enfant.

Importance de la Loi dans une classe. Dès lors qu'elle est reconnue, il devient citoyen de la classe. Il connaît le système. Une fois que le cadre est posé, l'enfant va le dévier afin de voir si nous nous sommes gardiens de la Loi ! Et c'est seulement après cette vérification que l'enfant va s'autoriser à l'élan vital ! Ne jamais lâcher le cadre.

Le sens premier de l'école est d'apprendre à penser !!!

Être auteur : un enfant qui s'exprime, communique, tâtonne.

La place du groupe qui écoute, travaille, conseille, coopère et qui exprime sa propre culture.

C'est souvent l'école qui sauve l'enfant des difficultés familiales.

Le désir est lié à une place de l'émotion et à la motivation. Avoir de l'humilité afin que le moi-groupal instaure ce désir, cette émotion ou cette motivation, à notre place.

Attention, il y a des gens qui ne veulent pas changer le monde et cela il faut l'accepter. Nous ne toucherons donc pas tout le monde. Jacques Lévine, description de l'école en analogie avec une maison : cave, étage-s et toit. Tout le monde ne veut pas accéder au toit.

Apprentissage extrinsèque/intrinsèque, comment faire ?

En donnant le choix dans le contenu, dans l'organisation, dans les affinités...

Évaluation : donner de la valeur au travail. Terme galvaudé et très mal interprété aujourd'hui. Cela peut être la mise en valeur des expressions des enfants.

Commentaires/ questions :

« le maître ignorant » : tous les enfants ne veulent pas monter sur le toit car ils ne se sentent pas légitimes parfois de le faire. Partons du postulat que tout le monde peut arriver sur le toit et soyons sur qu'il s'agit d'un manque d'envie et pas autre chose.

Freud disait qu'il y avait 3 fonctions impossibles : parent, médecin et pédagogue.

Du point de vue du milieu :

Quel milieu peut-on construire dans tous les contextes ?

Aménagement du milieu

-pour une gestion collective de l'espace

-pour une circulation des savoirs

-vers un milieu riche en construction permanente

On peut regarder les programmes qui parfois sont en notre faveur.

Structurer coopérativement le temps :

- s'approprier le temps de la journée, la semaine,... Affichage de l'emploi du temps.

- Alternier des temps de réception et des temps de productions. Du coup, la récréation devient accessoire. Une entrée possible avec nos collègues est l'aménagement de la cour ou des couloirs
- Comment les cycles sont pris en compte ? Classe par tranche d'âge ou par cycle qui s'inscrit dans la durée de l'apprentissage : cela conforte l'hétérogénéité et l'entraide entre les élèves. L'humain ne vit pas instinctivement à beaucoup dans un si petit espace.

Les interactions et les coopérations dans la classe.

L'organisation coopérative de la classe : comment et quoi ?

Organisation de l'entraide : est-ce qu'on doit l'instituer ? Comment ?

L'enfant est en construction, il doit faillir et il doit y avoir un lieu de négociation où la règle est négociée mais pas érigée, nous sommes garant du cadre.

Être enseignant aujourd'hui :

-c'est trouver une posture professionnelle pour être auteur seul et avec les autres

-c'est penser une école comme instrument de pensée

-c'est construire u milieu porteur d'un outillage intellectuel pour tous

Les écoles alternatives : a-t-on le droit de proposer à des élèves quelque chose de différent, même un an ?
Quelles rencontres ont fait les enfants ? On peut leur demander afin de voir leur manière de penser.

Propositions d'ateliers

Comment l'école accueille chacun ?

Le lien avec les familles.

Pédagogie coopérative dans le secondaire : le temps et l'espace est différent, l'enfant n'est plus enfant mais adolescent

Évaluation, mise en valeur , comment sortir d'une évaluation classement, tri , sélection ?

Décalage entre l'attente de l'institution et les pratiques alternatives.

Liberté et cadre

Atelier 1 : Cohérence éducative sur la journée de l'enfant à l'école, lien avec les familles, le Claé, le personnel.

D'abord mesurer les enjeux du milieu : rural, citadin, quartier...

Créer des petits moments, des événements hors

Accueillir les parents dans l'école

Blocages de l'école :

L'école n'a pas toujours envie de recevoir les parents par crainte de se faire envahir.

Contre-exemple à Dieuzaide, les parents considèrent l'école comme la leur.

On ne convoque pas les parents on les invite.

Intervention d'ATD quart monde auprès des enseignants pour la relation avec les familles.

Bloquages des parents :

Parents vont souvent avoir très peur du regard des autres.

Propositions :

Existe-t-il un espace d'accueil dans l'école?

Un endroit physique une salle où les parents, les adultes responsables des enfants peuvent se rencontrer.

Aller chercher les parents « à l'entrée de l'école » si besoin pour les y inviter.

Réunion de pré-rentree, Sorties peuvent être réorganisées de façon à mettre les parents à l'aise.

Mise en place de café parents

Expériences :

1- Sur une classe de maternelle on prépare les biscuits en classe la veille du café des parents, ils sont donc invités par les enfants.

Les enseignants viennent-ils au café des parents ?

Oui à condition que les parents investissent d'abord le lieu.

Non car c'est un endroit où les parents vont pouvoir parler de problèmes de parentalité.

=> qui impulse ? Des animateurs du Clae ?

2- Réunions de parents menées par les enseignants : au départ pour expliquer le fonctionnement des classes avec un pot en suivant.

Au Clae : 1 ou 2 fois par semaine les parents sont invités à rester un peu plus.

3- École du 3ème type (Bernard Collot)

En milieu rural :

réunions mensuelles à trimestrielles avec tous les parents.

Mise en place des projets éducatifs avec les parents : les sujets de matériel, de bulletins de projets d'école sont abordés.

4- Freinet :

Une fois par mois les enfants présentent leurs travaux aux parents... ça peut être les parents de tout le monde.

5- Savoir/savoir-faire : Inviter les parents à venir présenter un savoir / savoir-faire en classe.

6- Journées folles : Chaque classe contacte un parent pour venir présenter un petit atelier. On peut alors avoir beaucoup d'ateliers auxquels les enfants de l'école vont pouvoir participer.

Pb Autorisation institution : Une même personne peut venir à trois reprises dans l'année sans autorisation particulière.

Réunion avec les parents au sujet de l'enfant :

On INVITE les parents on ne les CONVOQUE pas !

Présence des enfants lors des réunions avec les enseignants

Droit des enfants :

dès qu'il y a une réunion concernant l'enfant il doit être là, quitte à lui demander à un moment de se mettre un peu à l'écart mais pas hors salle pour un moment entre adultes.

Clae et personnel de mairie :

Dès que possible inviter les animateurs à participer aux sorties de classes.

Fête d'école commune.

Se battre pour que le personnel ait du temps de concertation commun :

Utiliser les DDEN et Inspecteur pour qu'ils appuient les demandes.

CLAE clé de communication : le directeur.

Temps de formation professionnel pour les maternelles : personnel d'animation est du personnel de la mairie.

QUE FAIRE ?

A COURT TERME

Aller vers eux !

Proposer des ateliers aux parents pour la fête de l'école.

Inviter les parents à venir voir les productions des enfants.

Inviter à venir présenter un savoir ou savoir-faire en classe.

A MOYEN TERME

Questionnaire à remplir par les parents sur des compétences particulières.

Café des parents dont l'organisation et les attendus sont à discuter avec l'équipe enseignante et d'animation.

Journées folles. Une fois par période ? Une fois par mois ? Par semaine ?

Mettre en place des moments de concertation Clae/mairie/enseignants. Notamment pour pouvoir développer ces actions.

Atelier 2 : Accueil de toutes et tous

les roms : différente culture et différentes notions de temps et d'espace

l'institution doit être au service des usagers : attention l'école attend trop d'avoir déjà des écoliers et ne sait pas s'adapter

autre type de différence : les « bonnes » connaissances en littérature, la « culture », comment on valorise ou pas les cultures des élèves

comment accueillir les enfants en souffrance dans une classe, itep ?, besoin de plus de moyens dans l'école, éducatif...

pour ces élèves, problème lié à l'enfermement dans un même lieu dans un même temps....trouver des modulations, aller dans d'autres lieux quand ça ne va pas... rompre l'unité de lieu

notion de joker : pour aller dans une autre classe, mais cela présuppose une entente de l'équipe !!

problème de l'itep : regroupe les problèmes

les sessad : option possible pour sortir de l'itep

question des moyens : il faudrait doubler les moyens pour ces élèves : ils auraient 2 places possibles, une dans l'ordinaire, une dans le spé et qu'ils puissent naviguer

il existe quand même des élèves qui ne peuvent vraiment pas s'adapter au système classique et il ne faut pas totalement éliminer les institutions type itep

sablier de 2 minutes : aller se reposer dans le canapé, joker, aller dans une autre classe,

chaque élève a une chose différente à apprendre : certains se socialisent, d'autres sont sur le contenu

notion d'intégration/inclusion : rêver

individualiser les exigences et les droits : droit de descendre seul en récré,

importance de parler des émotions, de ses propres émotions d'enseignant

il faut différencier adultes et enfants dans la prise en charge de la difficulté psychique : un enfant est « en devenir » et le placer très tôt dans une institution est stigmatisant

aménagement de l'emploi du temps, de pas fonctionner qu'avec sa classe mais avec l'école

problème de communication entre tous les acteurs : CMP, enseignants, psychologues.....

tout dépend du contexte : un même élève selon l'école, le type de prise en charge, ne va pas avoir les mêmes chances

pour l'enfant en difficulté de comportement, « emmerder » un peu 4 personnes, c'est mieux que beaucoup une seule ;....

c'est parfois difficile d'avoir une réponse adaptée pour des élèves en inclusion si il n'y a aucune communication sur les problématiques de l'enfant, malgré le secret professionnel...

dans la classe : trois problématiques : la loi/la règle, l'apprentissage, le groupe.

Possibilités de proposer des après midi d'ateliers ou les élèves puissent choisir leur activité
efficacité de faire du lien avec les parents quand on repère des difficultés chez un enfant notamment en maternelle...

faut-il faire le lien avec le CMP, jusqu'à connaître le dossier médical , attention de ne pas violer le secret professionnel et médical

Bilan :

hypothèse qu'il y ait un travail d'équipe !!! et que les élèves soient les élèves **de l'école !**

Nécessité de **parler de ses problèmes** à son équipe

Lister les ressources d'une école : chaque enseignant a sa « **spécialité** » : musique, sciences ;;;

proposer des emplois du temps aménagés, des lieux différents

lier avec les parents est fondamental

pour inclure ou orienter, il nous manque la formation, les connaissances, on se sent démuné pour certaines inclusions.....cela peut être irrespectueux pour tous les acteurs

oui à l'inclusion si on a un petit nombre d'élève par classe, et l'appui d'un éducateur sur l'école.

Il faut exiger des MDPH des objectifs par professionnels

importance du médecin scolaire, plus efficace dans le lien avec le médical

manuelle pouvillon et nadine masson conseillère ASH

Discussion :

Hypothèse de base : travail d'équipe sur les élèves de l'école et pas seulement ceux de sa classe. Nécessité absolue de chaque enseignant de parler à son équipe. Se mettre tous ensemble pour aménager le temps scolaire sur certains moments de la semaine. Lien avec les parents fondamental. Différences entre inclure et intégrer. Il nous manque des informations et des connaissances pour inclure mieux. Manque de moyens humains pour nous aider à inclure. Exiger des mdph des objectifs précis. Aller chercher et demander aux autres acteurs de nous donner des objectifs dans lesquels l'enfant doit être au centre.

Atelier 3 : Pédagogies coopératives du 2nd Degré

Tour de table :

S. collège en français 6ème passerelle + 5ème : pédagogie en îlots planifiés (Marie Rivoire : système de travail de groupe), cela instaure un travail en groupe + individuel. Tout le monde travaille au moins un peu. Quelques limites : travail qui demande de l'énergie et beaucoup de travail en amont. Envie d'aller plus loin pour instaurer un travail plus approfondi. Les 100 minutes sont appliquées à Bellefontaine.

ML : documentaliste à Bellefontaine aussi. Liberté sur les projets menés. Plus grande latitude.

F. : prof de philo à mi-temps à Moissac. Groupe Freinet 31. Plein d'outils mis en place dans les classes mais toujours échéance du bac. Insatisfaction chronique. Comment évaluer ? Quelle progression ? Plein de questions...

M. : prof d'EPS à 70 % à Saint-Orens. Cul entre 2 chaises avec l'évaluation BAC hyper codée. Parallèlement mise en place d'outils Freinet. Quelques pratiques en rapport avec le 1^{er} degré : des responsabilités + jeux. Bonne entente avec les collègues. Problème de la fin de cycle avec les évaluations. Pas encore satisfaisant : envie de mettre en place un marché de compétences, la journée différente... Utilise toutes les heures d'infos syndicales pour parler pédagogie. 5 présentes sur 150. Ont parlé de la classe inversée, de l'aménagement de la classe...

E. : prof en collège, anglais. Peut bosser alternativement en SEGPA : 4 garçons, 1 fille. Ça marche bien. Jeu + discussion. Le « whats'up? » (quoi de neuf?), turcophones donc pas de culpabilité de parler arabe. Regard sur la langue anglaise très serein. Estelle coincée avec les autres classes : 5ème/ 4ème et 3ème.

M. : Prof FLE et Français collège. Pratique conseil et texte libre Freinet.

Y. : AED en collège, 28 heures hebdo (¾ temps), attentes : voir les applications possibles dans cet atelier. Comment impliquer les personnels non enseignants ? Problème de la hiérarchie et de la non confiance.

P. : lycée Rive Gauche. 2 classes, temps partiel. 1 1ère L. Mise en place de trucs plus construits, plus posés. Outils Freinet : conseil, 1ère entrée. Le conseil sert à faire émerger des projets. Projet de voyage lancé chaque année. Ajuster la façon de travailler, l'organisation du travail de la classe, methodo... Cette année le texte libre : une fois par semaine. Pratique d'écriture qui lance une culture commune, travail sur la bienveillance, l'écoute. Progrès dans l'écriture. Texte de grande qualité d'écriture. Les élèves ne veulent pas lâcher le texte libre quitte à faire plus d'heures.

D'une manière générale Patricia travaille plus sur la postpréparation : création libre. Exemple : Baudelaire avec proposition de création libre : Faire une BD, un sonnet... Les rituels sont lancés en début d'année donc habitude de cours prise en janvier. Ensuite présentation des travaux à la classe. Moment important avec des enjeux où tout le monde est concerné. Modification de l'espace en fonction de ce qui est fait. Tranche de deux heures : assez confortable. Patricia se débrouille pour avoir une salle pour chaque classe, mise en place logistique qui n'est pas simple. Idée d'avoir un lieu avec une armoire, une étagère avec matos et ensuite affichage. C'est délicat avec les collègues : ne pas empiéter sur les espaces d'autres... Mais affichages dans la classe rend la classe vivante dynamique. Tous les mercredis matins : présentation libre d'une œuvre. L'autre classe : BTS. Pas de conseil. Exposés 5 minutes avec construction de critères. Pour l'évaluation : pas de notes sur l'ensemble du trimestre sauf pour les exercices types bac. Donc une note globale + petit entretien.

F. : Expérience 2nd degré à l'IUFM avec un module innovation pédagogique. Idées d'interactions PLC. Stages sur l'année. Essai de pratiques ponctuelles. Travail sur les transferts. Entrées tout azimut. Selon les entrées : pratiques très différentes.

François accompagne le groupe collège/lycée de Nantes. Beaucoup de travail théorique en rapport avec la future ouverture du collège/ lycée FREINET. Groupe qui a vu naître l'expérience de la 6ème coopérative. On change les contenus.

6ème coopérative : une équipe travaille toujours sur une classe. 8 profs. Heures en fin d'année qui permettent de libérer des heures de travail commun. Liberté donnée par les principaux pour goupiller un emploi du temps en rapport avec une entrée : type coopération... Heures de bilan régulières. Un enseignant référent pour un groupe d'élèves. Vie de classe par groupe institué.

Ensuite discussion :

ML : Au collège, classe projet en 6ème. Un projet par 6ème avec 2 profs PP de la classe pendant 100 minutes. Travail en interdisciplinarité. Heure de vie de classe pendant que personne n'a cours. Surveillant référent pour une classe, intégré au dispositif. Les surveillants interviennent sur la base du volontariat. Travail gratos. Classeur de suivi des élèves. Cette année compliquée à Bellefontaine. Travail surtout en rapport avec la vie de classe, pas pédagogique. Cette année : accompagnement continu, les équipes ont construit une progression sur le dire, le lire, le savoir vivre ensemble.. Travail construit avec toute l'équipe : AED/ AP/ enseignantes... Mais comment le service sco peut fonctionner sans surveillant pendant ces temps-là de concertation ?

Réflexion autour des 100 minutes : chacun peut utiliser ses compétences pour des ateliers...

M. : idem. Surveillant référent aussi mais donc des heures sup avec conseil de classe. Au départ le prof principal est avec l'AED pour mise en place de l'étude encadrée.

Par rapport aux 6èmes sans note : c'est positif pour renouer avec les apprentissages.

Pour le travail personnalisé : dans la pratique c'est souvent en grand groupe, un travail déstructuré... Chaque équipe gère l'AP comme elle veut. Période d'ajustement. Nouvelle réforme : 20 % d'enseignement dégagés pour d'autres pédagogies. Or comme chaque établissement est libre de gérer comme il veut : difficile de contrer. Aux yeux des élèves : difficile de comprendre à quoi ça sert...

Les profs principaux (PP) voient avec les équipes pédagogiques en fonction des emplois du temps... Genre un enseignant voit les élèves une fois toutes les 8 semaines : 8 profs différents, donc !

Travail en petits groupes : idée que l'équipe pédagogique se partage le boulot de PP (cuisine interne pour les heures sup touchées).

Y. : question de l'intégration des AED. Problème de la hiérarchie qui utilise les AED comme travail gratuit. Les CPE sont vraiment des chefs, non compréhensifs de la situation. Réponse : une intégration par le bas. Problème de sous... Pas d'existences d'heures pour les projets fait par les AED.

P. : avec l'émiettement du temps... très difficile. Donc du coup idée d'avoir du temps pour qu'émergent des propositions des gamins. Idée de coller du temps aux classes, idées de récupérer l'AP. Idées que les gamins se mettent au boulot avec des projets qui leur appartiennent. Pb du sens... Cadres trop différents... Pour connaître les élèves, il faut avoir du temps.

M. : Heure d'AP 6ème = Ateliers écriture/ Théâtre ou cinéma... une fois par quinzaine. Les élèves adorent ça.

F. : Orga des AP dans son lycée... séquence toutes les 5 semaines en se renouvelant pour tous les élèves. Tout ce qui ne va pas bien en classe doit être réglé dans l'AP. Donc il y a ceux qui font le fun/ d'autres qui font des groupes de niveaux (profs de langues : écrit/oral)/ méditation (élèves qui se font chier)...

ML : Un chef peut payer les AED s'il le veut (HSE accompagnement éducatif). Importance du CA. L'accompagnement continu est sur les emplois du temps des collègues.
À Bellefontaine dispositif de décrochage avec AED : travail en binômes.

M. : besoin d'AED. Missions à ne pas oublier : animation, mise en place de projets... Mais grogne du proviseur : ce n'est pas dans leurs attributions... Importance de connaître les droits et les devoirs des personnels précaires. Les équipes de direction exploitent, profitent des flous... Même les équipes de vie scolaire sont en adéquation avec la direction. Bluff au rectorat aussi : les conditions d'attribution des AED seraient confidentielles !

E. : co enseignement proposé mais pas de temps de préparation donc Estelle a refusé. S'est donc retrouvée avec un groupe d'élèves en parallèle avec une autre collègue. Estelle fait donc ce qu'elle veut. Pas d'évaluation. Pas de programme. C'est agréable.

Y. : Ce ne sont pas forcément les dispositifs qui marchent mais surtout ce qu'on fait du temps attribué. Importance de la solidarité entre les personnels, les disciplines. Faire des alliances de profs, d'équipes... (sans impératif de notes). Ou possibilité de composer avec des créations libres, des espaces de libres expressions. Problème du niveau de méfiance entre les équipes. Avancer sur le travail d'équipe est essentiel.

P. met un bémol. Difficile de travailler à plusieurs. Problème du despotisme. Laisser la place aux élèves.

Pour le bilan :

Court terme : ce que je peux mettre en place direct : l'exposé libre... Identifier nos vrais objectifs (réussite aux exams, autonomie, plaisirs, questionnements...)

Moyen terme : 2 PP par classe. Plusieurs profs qui se partagent le boulot de PP pour une même classe en incluant les AED. Partir sur du disciplinaire pour les AP, besoin de temps avec les gamins. Chacun fait ce qu'il veut de l'AP. Garder la même classe. Se servir de l'enveloppe d'heures pour projets avec AED.

Long terme : changement de statut à la vie scolaire. Revoir les statuts précaires. Dédoublement d'heures.

Invisibiliser sa pratique pour ne pas avoir d'ennui ? Facile quand on est TZR.

Les pédagogies alternatives : pour gérer un groupe de 30 élèves. Pour établir sa posture d'autorité. Mise en place progressive : outils pour prise de parole/ Outils pour travailler mieux...

F. : texte philosophique libre + methodo + les élèves proposent des sujets qui les intéressent. En petits groupes, methodo lourde donc exos décomposés. Dans les classes de 3H/semaine, 1heure de travail individualisé.

Commencer une synthèse par la nécessité de construction d'une **pratique pédagogique qui ait du sens**.

Réfléchir dans nos pratiques à la mixité sociale et à la fabrique de l'échec dans les établissements où il n'y a pas de mixité (tout le monde vient du 31100)

Tous les collèges mixtes reproduisent le tri social même si ce n'est pas assumé du tout. Voie prioritaire pour des gamins « défavorisés » supposent d'entrée de jeu qu'il y a une inégalité. Places réservées en secondes avec la « discrimination positive »

Faut-il propager nos pratiques ou pas ?

Selon les relations avec les collègues c'est nécessaire ou pas.

Atelier 4 : les attentes par rapport aux enfants

Problématique :

Qu'est-ce que l'enfant vient faire à l'école ?

Qu'est-ce qu'on attend du futur citoyen ?

En lien avec les familles et les autres adultes de l'école.

Comment faire de l'enfant un être libre (de pensée, de ses choix) ?
jusqu'où le laisser aller sans que cette liberté soit excessive ?
quelle est ma place d'adulte, sécurisant, par rapport à ça ? Quelle posture ?

Discussion :

Risque de ne voir que leur projection et oublier ce qu'ils sont dans l'instant.
Ne pas aller trop vite et leur ouvrir des espaces de liberté qu'ils ne sont pas prêts à investir.

Pour préciser les attentes, il faut partir de ce qu'ils sont maintenant. Les attentes ne seront pas les mêmes pour tous les enfants.

La pédagogie « émancipatrice » ne se résume pas à la liberté. L'*autonomia* était le plus important pour les grecs. On peut parler d'autonomie.
Les enfants ne sont pas libres de venir à l'école par exemple, parler de liberté semble compliqué.
Quelles sont les attentes des enfants sur ce qu'ils apprennent ?

A quel point laisse-t-on les enfants ne rien faire ou se regrouper comme ils le veulent ?

Se donner de la liberté par rapport au temps. Les enfants apprennent quand la structure de la classe, ce qui est mis en place fonctionne.

De quelles attentes parle-t-on ici ?

Attentes des parents par rapport aux apprentissages ?
Attentes des enfants par rapport à leurs apprentissages ?
Attentes de l'enseignant par rapport aux apprentissages (élève).
Attentes de l'enseignant par rapport à leur personnalité (enfant).

Quelle est la posture de l'enseignant ? Posture immuable quels que soient les exigences des programmes et autres.

Les savoirs automatisés se mettent en place très facilement à partir du moment où le travail a été fait en amont : devenir autonome, être bien dans la classe.

Difficulté pour nous de s'extraire des exigences institutionnelles. Mais il faut avoir confiance, accepter l'enfant comme il est.

Si le rythme personnel de l'enfant est respecté, qu'il trouve sa place ds la classe, qu'il acquiert une autonomie, de la confiance en lui, les savoirs viennent.

Pour cela il faut que l'enseignant apprenne à lâcher prise.

Posture :

Lâcher prise vis à vis des enfants

même peur de l'échec que les enfants

peur du regard des collègues, des parents. Difficulté à faire seul dans une école, besoin de travail en équipe.

Solution : truffer ! Et puis les autres ne travaillent pas en équipe non plus ! Et les groupes de réflexion aident considérablement, libèrent la parole.

Crainte que les enfants soient « en retard » au passage en collège traditionnel. Questionnement des enseignants novices en pédagogies émancipatrices. En fait les connaissances font partie des nécessités (rédaction de textes libres, de journal, etc).

Les questions des parents sont légitimes, mais la confiance s'installe petit à petit. Il faut y aller par étapes, entrer pas à pas en pédagogie Freinet par exemple.

Le conseil est souvent la première chose à installer. Le conseil sert à organiser le travail, il faut qu'il y ait un travail en amont. L'entrée se fait par le travail.

Accepter de laisser certains savoirs de côté, les personnes les plus cultivées ne sont pas forcément de « meilleures » personnes. Nous voulons faire des êtres « étant » et non « sachant ».

Créer les conditions pour le travail, pour susciter l'envie de savoir. Gros boulot d'organisation en pédagogie Freinet.

Post préparation (pas de « pré » préparation) de la classe, être dans l'écoute de ce qui s'est passé pour préparer la suite.

Programmations impossibles à suivre et inutiles. Elles se remplissent a posteriori si besoin.

Il faut quand même des repères, pour nous, pour les élèves (des livrets existent sur le site de l'ICEM).

Différencier les savoirs émancipateurs (lecture, addition, ...) des autres. Lesquels on choisit ?

Synthèse :

à court terme : apprendre à lâcher prise.

À long terme : aller progressivement vers un changement de sa pratique.

Discussion post ateliers :

A quel moment on s'inquiète pour l'enfant ? A quel moment on tire la sonnette d'alarme, auprès des parents, des psychologues ? A quel moment on décide d'agir pour cet enfant ?

Le travail en équipe et notamment le conseil de cycle permet d'inviter des regards extérieurs sur un enfant. C'est l'équipe qui va déterminer si l'enfant est sur une spirale d'échec ou pas.

Le fait de lâcher prise dépend beaucoup de la durée sur laquelle tu as les enfants. Plus on a les élèves longtemps plus on peut se permettre ce lâcher prise. Problème de la pression des parents également ou des collègues à assumer.

Bilan du stage :

5 personnes sont moyennement satisfaites

- Beaucoup de choses très riches. Hier journée beaucoup moins cadrée qu'aujourd'hui. Au niveau contenus et rencontres par contre c'était très bien. Manque d'explication au niveau du tour de parole.

- Les tours de parole me semblent casser le dialogue ou la réponse spontanée. J'aime bien au contraire quand ça reste un peu informel, en atelier ou pas.

- J'ai trouvé très bien de rentrer dans le stage par syndicalisme et pédagogie. Ça m'aurait intéressé de savoir qui était là, au niveau syndical mais aussi au niveau des groupes pédagogiques. Au niveau des ateliers, on aurait peut-être bien fait de se poser une question de base et de chercher à y répondre.

- Ateliers : bien sous forme d'affiche car il y a une production. Essayer d'être plus productifs.

- Échanges très riches et intéressants mais ce matin des concepts étaient abordés juste en un mot mais manque d'exemples concrets. Je n'ai pas la culture qu'il faut pour comprendre tout ce qui a été dit ce matin.

- WE :) qui permet de sortir de l'isolement, de se ressourcer, de poser les problèmes qui deviennent plus légers à porter par la suite. On repart avec une énergie nouvelle.

- Rencontrer tout le monde, voir des personnes comme Laurent Ott, Bernard Collot Thyde ou François c'est super.

- Avec quoi je ressors de ce stage pour utiliser dans ma pratique tout de suite. Qu'est-ce que je me donne comme questionnements pour la suite ?
- Organiser le stage plus tôt dans l'année, courant février, mars.
- J'ai bien aimé le titre du stage cette année. Plus facile à présenter à nos chefs.
- A priori Greg Chambat sera invité au prochain stage
- Si on veut aller dans plus de productions on peut se rapprocher des groupes pédagogiques ou des syndicats.
- Il m'a vraiment manqué une information par rapport aux syndicats et aux groupes pédagogiques.
- Le groupe freinet se réunit 1 ou 2 fois par période. Prochaine réunion le 30 mai. On fonctionne avec un conseil, un quoi de neuf et plein de trucs qu'on peut mettre en place dans nos classes. Prochaine réunion à l'école de Lautignac.
- Nos couleurs à Sud sont aussi rouges et noires