



# CHORUS 71



Déposé le 26/06/2009

## Edito

Après les manifestations des 29 janvier et 17 mars dont l'ampleur a surpris tout le monde, celle du 1er mai sentait déjà la décrue, avant les tristes manifestations des 26 mai et 13 juin. Certains accusent les organisations syndicales d'avoir voulu casser le mouvement, d'autres évoquent la versatilité des manifestants, leur manque de combativité. Où est la vérité ?

Au sein de la FSU, la situation est tendue, principalement au sujet de la formation des enseignants. Les syndicats concernés (SNUIPP, SNES, SNEP, SNUEP, SNESUP) ont du mal à se mettre d'accord. L'abstention du SNES sur les décrets concernant les certifiés, les agrégés et les CPE lors du Comité Technique Paritaire Ministériel du 28 mai 2009 a mis le feu aux poudres. Certains syndicats et tendances auraient voulu que le Conseil Délibératif Fédéral Nationale condamne cette abstention. L'amendement n'a pas obtenu le nombre de voix nécessaires, mais le texte action sans l'amendement non plus. La direction de la FSU va donc entamer la rentrée 2009-2010 sans directives précises.

Cette année scolaire verra le congrès national de la FSU début février. Le congrès départemental sera les 14 et 15 janvier 2010. Le numéro de chorus en septembre fera l'appel à candidature pour les listes de candidats au CDFD. Celui de Novembre comprendra les bulletins pour élire vos représentants départementaux, et celui de décembre fera un résumé des thèmes de congrès et comprendra les fiches d'inscription pour le congrès départemental des 14 et 15 janvier 2010.

Ces textes verront probablement des débats concernant le fonctionnement de la FSU (les syndicats peuvent-ils avoir des décisions autonomes ? quelles relations de la FSU avec les autres syndicats ?) ainsi que le rapprochement de certains syndicats professionnels (comment faire lorsque les corps électoraux appartiennent à plusieurs syndicats de la FSU, comme dans les collectivités territoriales, ou dans les préfectures qui ont absorbé les anciennes directions départementales des différents ministères ?)



Dispensé de timbrage CHALON C.D.I.S.

## Sommaire

pages 2, 3 et 4 : Communiqué FSU Bourgogne sur le stage " Stress et santé au travail " :

page 4 : Fête altermondialiste à La Roche Vineuse

page 4 : Un nouveau syndicat FSU en Saône-et-Loire

page 4 : Grève à Pôle emploi

page 4 : Base Elèves condamné par l'ONU

page 5 : La VAE à l'Education Nationale

pages 5, 6 et 7 : Lettre au Préfet de Saône-et-Loire

page 7 : Enseignement agricole : Vers un blocage des centres de correction d'écrit des examens

page 8 : Le SNEP communique : Le sport scolaire et l'UNSS de Saône et Loire sont attaqués de l'intérieur par l'Education Nationale

page 8 : Plan régional de soutien à l'économie : François Patriat rencontre les syndicats de salariés



Organe de la **Fédération Syndicale Unitaire** de Saône & Loire 2 rue du Parc

71100 CHALON/SAONE Tel : 03 85 43 69 69 mail : fsu71@fsu.fr site : http://sd71.fsu.fr

Imprimé par nos soins, Directeur de publication : Philippe DORMAGEN \*Trimestriel \*



Prix au N° 1 € \* 26 juin 2009 \* Numéro 86

# Communiqué FSU Bourgogne sur le stage " Stress et santé au travail "

des 30 et 31 mars 2009

Elaboré en collaboration avec Dominique Cau-Bareille et Yves Baunay

Les 30 et 31 mars 2009, dans un gîte des Settons, au cœur du Morvan, la FSU Bourgogne a organisé un stage intitulé " stress et santé au travail ". Une cinquantaine de participants se sont déplacés de toute la région pour débattre avec des intervenants venus de Lyon (une enseignante chercheur ergonomiste, Dominique Cau-Bareille), de Dijon (un Médecin de Prévention) et de Paris (Daniel Rallet, Yves Baunay, Sylvette Uzant-Chomat, membres de l'institut de recherche de la FSU et Springsfield Marin représentant national de la fédération). Les participants venaient principalement de l'Education Nationale, des Collectivités Territoriales, de Pôle Emploi, des ministères de l'agriculture et de la justice.

Quel que soit leur secteur d'activité, les collègues sont entrés très naturellement dans la problématique du travail, s'écoulant, se comprenant. Ils se sont même étonnés que pour les syndicats, mettre en débat l'activité de travail des gens posait tant de problèmes.

Le sujet est encore nouveau pour nos syndicats : 3 régions FSU seulement ont déjà organisé de telles rencontres (l'Île de France, la Bretagne et Rhône-Alpes). Il faut dire que le sujet n'est pas facile car l'approche est nouvelle pour nous. Les syndicats ont plutôt l'habitude de défendre des revendications collectives sur les salaires, les effectifs et les conditions de travail.

Le point de départ du stage a été de partir du ressenti des salariés lors de leur activité " travail ". A partir des histoires de travail de quelques uns d'entre nous, l'ergonome a cherché à nous faire sentir comment l'organisation du travail pouvait avoir une influence sur la santé, pouvait participer au développement et à la construction de la santé des salariés, comme parfois à la dégradation de celle-ci. Elle a insisté sur le fait que la santé est l'objet d'une construction individuelle dans un cadre social, cette construction étant finalement le résultat d'un compromis entre la ratio-

nalité de la production, et la santé que l'opérateur cherche à protéger : pour cela celui-ci utilise ses connaissances, ses compétences, son potentiel physique, mental et psychique pour faire face aux contraintes du métier, mais aussi il développe diverses formes de résistances, des stratégies de défense, de contournement ou de tricherie. Mais la fraude casse les gens ; on se trahit soi-même, on trahit les règles du métier, ce qui est source de souffrances, de révoltes.

Un des problèmes actuels, et nous l'avons bien perçu au travers de l'évocation des conditions de travail à Pôle Emploi, c'est le management par le stress, c'est l'impérialisme des chiffres et du quantitatif pour juger de la performance des salariés. Les managers sont persuadés que demander des objectifs chiffrés, souvent inatteignables, augmente le rendement des salariés. C'est oublier que les salariés en question s'inscrivent dans une relation de service, qui doit répondre aux préoccupations de personnes en grandes difficultés sociales et financières, qui nécessite justement une écoute, pour comprendre la problématique de l'interlocuteur, et élaborer un projet commun. Le sentiment largement partagé par les conseillers est que l'outil informatique n'est pas fait pour les aider à atteindre l'objectif de retour à l'emploi des chômeurs, mais uniquement pour remplir des cases destinées à compter et pour réduire le nombre de personnes ayant droit au chômage. Une situation insupportable que certains refusent d'accepter, quitte à prendre des risques du point de vue de leur évolution de carrière.

L'individualisation du travail au travers de l'introduction de la gestion de portefeuilles clients et des primes individuelles fait éclater les collectifs de travail et les processus d'entraide, fragilisant encore davantage les salariés. Est-ce un hasard s'il y a eu 4 suicides à Pôle Emploi depuis le 1er janvier 2009 ?

On retrouve le même type de problématique dans l'éducation, où la polarisation sur l'évaluation de chaque compétence tend à se substituer aux processus d'apprentissage proprement dit, ce qui peut donner aux enseignants l'impression de ne plus faire leur métier, de ne plus répondre aux besoins des élèves, mais de travailler pour rendre compte à la hiérarchie. Du fait des évolutions des métiers auxquels ils participent rarement, les salariés doivent souvent faire face à des injonctions para-

doxales qui rendent difficiles l'atteinte des objectifs. Ces contradictions ne peuvent que susciter un sentiment d'empêchement dans le travail, dont les conséquences seront néfastes pour la santé.

Cela remet au cœur du débat les critères d'un travail de qualité. Chacun en a une représentation différente, dépendante de la fonction qu'il exerce dans le système travail. Au lieu d'encourager les salariés à répondre au mieux aux besoins des publics avec lesquels ils travaillent, la hiérarchie leur impose une standardisation des procédures : l'opérateur est en quelque sorte numérisé, perdant ainsi sa spécificité dans la réalisation du travail.

Ce qui fait que le rapport au travail oscille entre plaisir et souffrance, plaisir trouvé à satisfaire aux attentes professionnelles, à travailler avec les collègues, à produire du " beau travail ", à tenir des valeurs sociales et professionnelles importantes, le travail étant un facteur d'identité sociale ; mais également parfois source de souffrance lorsque les conditions de travail ne permettent pas de satisfaire à ces critères, ne s'accompagnent pas d'une reconnaissance professionnelle, et impose des renoncements sur les valeurs du métier.

Le stage avait dans son intitulé le mot " stress " ; l'intervenante ergonome a préféré parler de tensions. Elle nous a fait découvrir que dans le travail il y a des tensions positives (l'envie de faire bien son travail, de travailler avec des collègues, d'aider les personnes avec qui elles travaillent à se sortir de situations difficiles : un chômeur à trouver un emploi, un élève en difficulté à réussir à surmonter ses difficultés) et des tensions négatives souvent liées à une activité empêchée par un contexte professionnel difficile (l'absence d'un collègue à remplacer, une intensification du travail, une surcharge de travail, de nouvelles consignes mal préparées, un changement de planning, un comportement de collègue, d'élève ou de bénéficiaire de service inadapté...). Et la souffrance naît justement d'un déséquilibre entre ce que l'on fait et ce que l'on voudrait faire.

Cela renvoie à une notion rarement prise en compte par les décideurs : c'est le coût du travail. A quel prix humain les salariés tiennent aujourd'hui les objectifs qui leur sont assignés ? Jusqu'où iront-ils dans le compromis entre exigences du

travail et leur propre santé ? comment vont-ils réussir à gérer le temps qui passe ? Le " coût " du travail évolue au fil de l'âge. Lorsque la tension est forte, ou les efforts physiques importants, le travailleur doit mobiliser des ressources considérables qui souvent finissent par faire défaut.

Le déni des compétences est également très destructeur du point de vue de la santé. Un exemple : au départ de la fusion ANPE-ASSEDIC, les responsables envisageaient de former les agents Anpe trois jours aux prestations Assedic, et les agents Assedic une semaine à l'entretien de recherche d'emploi. La complexité de ces métiers peut-elle se contenter de si peu de temps de formation des salariés ? Ce mépris des savoir-faire, des compétences contribue à une grande souffrance des salariés, et surtout génère des difficultés dans la réalisation du travail : le passage à la polyvalence ne se passe pas bien, pose des problèmes dans le traitement des dossiers.

Chez les chercheurs, c'est le discours de Sarkozy du 22 janvier 2009 qui les a mis en furie, car il les a attaqué sur leur travail. Chez les institutrices de maternelle, c'est le discours de Darcos sur les couches à changer qui est apparu insupportable.

Au travail, on a besoin de se sentir reconnu dans ses compétences par la hiérarchie. Le travail de l'ergonome peut aider à leur mise en lumière en faisant bouger les représentations des uns et des autres, en montrant ce qui fait mal dans le travail, en pointant les nœuds de dysfonctionnements au sein des établissements et en révélant les conflits qui se jouent dans l'activité de travail : rendre visible l'invisible. Cela doit se faire avec l'aide des salariés et des représentants de tous les acteurs des établissements : les représentations sur le travail ne pourront évoluer que si tous niveaux hiérarchiques de l'entreprise réfléchissent ensemble sur l'activité de travail. Et si l'on veut s'attaquer à l'organisation du travail, on ne pourra pas échapper à une réorganisation chez les décideurs ; si on arrive à créer un collectif des responsables, on arrivera à les faire réfléchir sur leur travail ; il faut qu'il y ait dialogue entre les différents niveaux hiérarchiques.

Cet aspect du travail représente une grande difficulté pour le syndicalisme. Rediscuter des objectifs de travail, de la notion de qualité, pour-

rait réintroduire de la démocratie dans les relations de travail et permettre de re-questionner les modalités d'organisation du travail pour atteindre des objectifs qui auront également été débattus. Cela permettrait également de réintroduire des marges de manœuvre dans l'exercice du métier qui aujourd'hui volent en éclat. Cela peut sembler utopique, mais le fossé est de plus en plus grand entre les injonctions verticales des dirigeants et les possibilités réelles d'y répondre. Il faut qu'il y ait prise en compte des valeurs de métier des salariés. La santé se joue en priorité dans les possibilités de négociation offertes aux femmes et aux hommes.

Quels que soient les secteurs qui ont été présentés par les participants au stage, le problème de la souffrance au travail est très présent. La question s'est alors posée de savoir comment repérer les personnes en difficulté et comment les aider dans leur travail. Cela suppose qu'à un moment donné, ils puissent exprimer leur malaise, leur souffrance ; et ce n'est pas évident, la pudeur est un frein important. Les responsables ont leur propre solution : ils médicalisent le problème, ils mettent en place des numéros verts où les salariés peuvent appeler pour qu'on les écoute, pour déposer leur souffrance. Ils envisagent des chèques " psy " sur le même principe que les chèques restaurant. Mais ces solutions sont inefficaces, elles ne sont pas contrôlées par les médecins du travail, il n'y a pas de suivi des salariés en difficulté. En aucun cas, elles ne peuvent traiter sur le fond les motifs de la souffrance au travail, elles ne transforment pas les situations de travail qui sont la cause des difficultés.

Dépasser la souffrance, suppose reconquérir un " pouvoir d'agir ", qui ne peut se faire qu'en remettant au cœur du débat le travail, les conditions de travail, les objectifs à atteindre. Cela suppose d'avoir les moyens d'analyser les situations du travail. Des formations à l'analyse du travail pour les syndicalistes peuvent constituer un point de départ dans cette forme de ré-appropriation des questions de travail.

La deuxième journée du stage a été l'occasion de débattre sur les moyens à la disposition des syndicats pour prendre en compte cette dimension travail, pour permettre aux salariés de se sentir mieux dans leur travail et par conséquent d'être en

meilleure santé.

On s'est rendu compte qu'à l'Education Nationale, la médecine de prévention est le parent pauvre de la fonction publique. Les enseignants ne sont soumis à aucun contrôle médical. Et comme partout ailleurs, on ne demande pas au médecin du travail son avis sur l'organisation du travail. Les Comités Hygiène et Sécurité pourraient être un premier lieu de débat, mais les syndicats ne savent pas les utiliser à hauteur de ce qu'il faudrait, car ils n'ont pas encore vraiment réfléchi au travail dans toute sa profondeur, ils manquent parfois d'outils pour parler de l'activité de travail, des conditions de travail.

La conclusion de ce stage a été de se dire que le syndicalisme doit évoluer pour prendre en compte cette dimension du travail qui a été évoquée pendant ces 2 jours. Mais pour l'instant, lorsque l'on regarde le fonctionnement de la société, on s'aperçoit que celle-ci accorde plus d'importance à la rémunération du capital qu'à celle du travail. L'enjeu est donc de rendre visible cette question du rôle du travail et lancer le débat politique ; si on arrive à faire passer cette question dans la tête des gens, on aura gagné, et peut-être donné au salarié l'envie de se syndiquer.

L'objectif le plus important est la démocratie sur le lieu de travail : revendiquer des droits qui permettent aux salariés de s'exprimer, de s'organiser ; il faut reconquérir l'espace de la machine à café, c'est là où l'on parle le mieux de son travail ; il faut négocier des moments formels de discussion sur les difficultés du travail.

Pourquoi ces revendications au plus près des métiers et des professions trouvent-elles plus d'échos aujourd'hui dans des collectifs professionnels comme l'appel des appel, qu'au sein des organisations syndicales ?

Le stage a bien montré que les salariés et les syndiqués sont disponibles pour aller dans ce sens.

Mais les obstacles pour y arriver sont nombreux : les nouvelles formes d'organisation du travail, la culture syndicale descendante ; il ne faut pas penser à la place des salariés mais les faire s'exprimer.

Des pistes sont à explorer : faire évoluer la médecine du travail et la formation professionnelle, former les responsables syndicaux à l'analyse du

travail, à la prise en charge des difficultés individuelles, créer les conditions d'une activité collective permettant des échanges, des réflexions sur l'activité de travail.

Et arriver à faire entrer le débat au sein de la fédération.

Pour en savoir plus sur l'analyse du travail :

dossier de la revue " nouveaux regard " n° 37-38 de septembre 2007 et n° 43 de décembre 2008

le chantier travail de la FSU : sur le site de l'institut de recherche de la FSU : <http://institut.fsu.fr/>

Un texte de Philippe DAVEZIE lors d'une conférence à Toulouse le 13 avril 2000 sur internet : [http://www.emergences.fr/ress-sante/index.asp?aff=detail.asp&id\\_theme=12&id\\_rubrique=52&id\\_ressource=310](http://www.emergences.fr/ress-sante/index.asp?aff=detail.asp&id_theme=12&id_rubrique=52&id_ressource=310)

Un article du Monde du 16 juin 2009 reprenant un "chat" avec Pascale Levet rappelle que le stress au travail coûte entre 3 à 5% du PIB, partagé entre les coûts de santé et les pertes dues à l'inefficacité de l'organisation du travail.

## Fête altermondialiste à La Roche Vineuse

Cette fête annuelle se déroulera cette année le 27 septembre 2009, toujours à la Roche Vineuse, près de Mâcon.

Le thème de cette année sera " Quelle économie pour une société solidaire? ".

La FSU a décidé d'y animer un mini-forum intitulé " le néo-libéralisme contre la solidarité " à partir du dossier de l'Institut de Recherche de la FSU dans son numéro 44 de "nouveaux regards".

## Un nouveau syndicat FSU en Saône-et-Loire

En gestation déjà avant les élections des représentants du personnel dans la Fonction Publique Territoriale, et après avoir obtenu des élus sur des listes communes avec l'UNATOS, des agents du Conseil Général ont créé une section du SNU-CLIAS.

## Grève à Pôle emploi

Il y a eu officiellement 13,88% de grévistes en Bourgogne ce 18 juin 2009 pour revendiquer :

- La réception des usagers en maintenant les agents sur leurs métiers initiaux (ex RAC et ex ANPE).
- Des renforts en effectifs massifs immédiatement pour répondre aux besoins des usagers dans le respect du service public.
- Un bureau attitré par agent.
- Pas de portefeuille au dessus de 60 DE par agent et 30 DE en accompagnement renforcé.
- Pas de mobilité forcée.
- La densification du réseau.
- L'abrogation du dispositif de l'offre raisonnable d'emploi.
- Pas de travail d'auxiliaire de police.
- Pas de recrutements d'intérimaires.
- Une revalorisation salariale conséquente

Les militants de snu Pôle emploi restent persuadés qu'il ne faut pas attendre d'être dans le mur pour réagir et demander que les conditions de travail et que le service dû aux usagers s'améliorent.

La couverture presse de la grève à Dijon fut satisfaisante, avec France3 régional et national et des images passées sur France 2, l'invité du jour sur France Bleue Bourgogne et un reportage sur France Bleue Auxerre



## Base Elèves condamné par l'ONU

Réuni le 11 juin, le Comité des droits de l'enfant de l'ONU a vivement critiqué le fichier national Base élèves. Il demande des modifications qui altéreraient de façon déterminante le fichier.

"S'agissant de Base élèves 1er degré, le Comité apprécie le fait que l'Etat ait retiré en partie les données sensibles incluses au départ. Mais, les objectifs de cette base de données et son utilité pour le système éducatif n'étant pas clairement définis, le Comité est préoccupé par l'utilisation de cette base de données à d'autres fins telles que la détection de la délinquance et des enfants migrants en situation irrégulière et par l'insuffisance de dispositions légales propres à prévenir son interconnexion avec les bases de données d'autres administrations". C'est une véritable condamnation qu'a prononcée le 11 juin le Comité des droits de l'enfant de l'ONU. La visite de Nadine Morano à Genève pour répondre aux questions du Comité n'a pu empêcher la publication de ce cinglant rapport.

Le comité exige deux mesures qui pourraient modifier profondément Base élèves. D'abord que les parents aient un droit de rectification et d'effacement du fichier. Ensuite il insiste sur la nécessité de sécuriser les accès au fichier.

Dès sa publication, cet avis a fait le tour des enseignants qui refusent Base élèves depuis des années. Le Collectif national de résistance à Base élèves (CRBE) s'est dit "réconforté dans son combat contre le fichage des enfants" à la lecture des observations finales du Comité des Droits de l'enfant de l'ONU. Certains de ses membres font l'objet de sanctions ou vont prochainement passer devant des commissions disciplinaires pour ne pas saisir le fichier. La décision de l'ONU affaiblit profondément ces procédures.

# La VAE à l'Education Nationale

Un AVS de la région Bourgogne souhaite bénéficier d'une Validation des Acquis de l'Expérience dans le domaine du CAP Petite Enfance.

Pour accompagner une demande de VAE, le Dispositif Académique de Validation des Acquis demande 700 Euros. N'importe quel salarié du privé ou n'importe quel demandeur d'emploi peut obtenir le financement de cet accompagnement. Mais il semblerait que cela ne soit pas possible pour les non titulaires de l'Education Nationale.

La FSU Bourgogne a demandé à Madame le Recteur de recevoir une délégation pour voir quelle solution pourrait être apportée à ce problème, et pour aborder également lors de cette entrevue l'ensemble des modalités de la formation continue des agents non titulaires de l'Education Nationale.

## Lettre au Préfet de Saône-et-Loire

L'intersyndicale de Saône-et-Loire (cfdt, cftc, cgc, cgt, fo, fsu, solidaires, unsa) ne s'est pas contentée d'organiser les manifestations de ces derniers mois, elle a aussi coordonné ses interventions lors de l'invitation du Préfet Michel Lalande. Et pour concrétiser cette entrevue, l'intersyndicale a écrit un courrier récapitulant toutes les demandes des syndicats et les réponses et engagements du Préfet.

**cfdt, cftc, cgc, cgt, fo, fsu, solidaires, unsa**

à Monsieur Michel LALANDE, Préfet de Saône-et-Loire

**Monsieur le Préfet,**

Nous vous remercions pour votre invitation du 29 avril qui portait sur la relance en Saône-et-Loire.

Nos organisations, de manière unitaire et unanime, vous avaient interpellé, Monsieur le Préfet, sur des dossiers précis dans le domaine régional qui est le vôtre dans notre

département.

Nous vous rappelons ces dossiers avec les principales observations, même si pour certaines, nous avons déjà obtenu des éléments de réponse

### Emplois publics

Nous vous demandons de veiller à ce qu'il n'y ait pas de suppression de postes publics dans notre département. C'est un préalable qui paraît incontournable dans la crise que nous traversons actuellement. Nous estimons qu'au niveau national, le gel des suppressions de postes dans les fonctions publiques aurait été le signe d'une prise en compte effective de la problématique de la part de l'État employeur.

### RGPP

La RGPP a modifié profondément l'organisation des services de l'État en Saône-et-Loire et déstabilisé les personnels. Monsieur le Préfet, vous êtes devenu le responsable hiérarchique de tous les fonctionnaires d'État du département. A ce titre vous êtes maintenant directement responsable de leurs conditions de travail. Ces conditions de travail ne sont pas liées uniquement au cadre de travail mais aussi aux objectifs fixés et aux moyens donnés pour atteindre ces objectifs. C'est pourquoi nous souhaitons que ces objectifs ne soient pas imposés comme jusqu'à présent sans relation avec les moyens donnés, mais qu'ils soient négociés. La souffrance au travail, la dégradation de la santé des personnels, naissent de l'impossibilité pour les salariés d'avoir une prise sur leur travail, de pouvoir faire ce qu'ils considèrent comme du bon travail. Partout nous voyons le stress qui monte parmi les travailleurs, aussi bien dans le privé que dans le public, nous vous demandons de participer à la réduction de ce stress.

### Pôle Emploi

Nous vous rappelons qu'il convient de tenir les engagements de l'État quant à Pôle Emploi et donc de procéder aux embauches promises proportionnellement naturellement aux effectifs du département.

Nous avons noté votre réponse positive, ainsi qu'une confirmation par la presse au niveau national. Quelles sont les retombées pour le département ou la région ?

### Commissaire à la ré industrialisation

Nous vous avons demandé la nomination d'un commissaire à la ré indus-

trialisation.

Notre département étant l'un des plus industrialisé de France, deux des missions essentielles de ce commissaire pourraient être :

1. La supervision de la poursuite des investissements dans le nucléaire
2. La recherche de la meilleure adéquation entre la qualité de la formation dans le domaine industriel et l'offre d'emploi, pour satisfaire d'une part les besoins des entreprises et améliorer d'autre part la situation des personnels en recherche d'emploi et des jeunes qui apparaissent sur ce marché du travail.

Compte tenu de votre réponse positive du 29 avril, pouvez vous nous informer de l'évolution de ce dossier : date de nomination, méthode de travail, organismes et organisations devant être concertées, ...

### Situation de l'emploi des jeunes

Quand la situation de l'emploi se dégrade comme actuellement, les premiers touchés sont les salariés précaires, au premier rang desquels se trouvent les jeunes et les femmes. Quel que soit le bagage scolaire, même s'il est élevé, des difficultés d'accès à l'emploi se font sentir. Nous refusons que cette jeunesse soit sacrifiée et obligée de passer par des contrats aidés pour entrer dans l'emploi. Nous regrettons qu'une fois de plus les aides soient prioritairement orientées vers les entreprises à la faveur d'exonérations ou de primes, sans contrainte en terme d'emploi durable, alors que les jeunes ne verront pas d'augmentation de leur rémunération dans ces contrats. Vous nous avez indiqué être particulièrement vigilant concernant la situation de ces jeunes en recherche d'emploi. Nous aimerions connaître concrètement quelles dispositions pourraient être prises pour que l'arrivée nouvelle des jeunes dans le monde du travail, attendue très prochainement, ne soit pas synonyme d'aggravation du chômage.

### Conventions FNE pour les TPE et PME

Les salariés des TPE et PME qui travaillent exclusivement, ou presque, en sous-traitance pour des grandes entreprises sont dans une situation extrêmement fragile car les employeurs, lorsque les entreprises sont en pleine activité, n'intègrent dans leur stratégie prévisionnelle aucun facteur de risque, et sont complètement démunis face à une crise comme celle d'aujourd'hui. Au

moment où le travail se raréfie, les difficultés sont tellement brutales et soudaines que toutes les possibilités pour préserver les emplois deviennent une nouvelle épreuve.

Souvent totalement méconnue par la plus grande partie des employeurs, la convention FNE est un élément majeur permettant d'éviter d'avoir recours à la rupture du contrat de travail.

De plus, une entreprise qui conclut une convention FNE doit mettre en place un programme de formation professionnelle pour les salariés, ce qui leur garantit un minimum de salaire puisqu'ils chôment moins. Ceci permet également à l'employeur d'envisager de nouvelles orientations en diversifiant les activités, avec pour retombées possibles de ne plus être tributaire d'un seul client.

N'occultons pas le fait que la plupart des salariés de TPE - PME qui sont licenciés n'ont jamais eu de formation dans le cadre de leur activité professionnelle, ce qui les pénalise inévitablement dans la recherche d'un nouvel emploi.

Que ce soit pour la convention FNE ou pour la nouvelle convention d'indemnisation du chômage partiel à hauteur de 75% (qui est une nouvelle forme de FNE), il est important que les employeurs des petites entreprises soient bien informés pour qu'ils puissent envisager autre chose que des licenciements. Nous souhaiterions l'implication de vos services, Monsieur le Préfet, pour cette campagne d'information.

#### **Indemnisation du chômage partiel**

Nous souhaitons votre appui, monsieur le Préfet, pour une meilleure indemnisation du chômage partiel qui est actuellement à 60% du salaire brut, alors que le gouvernement a fait des annonces pour améliorer cette indemnisation.

#### **Cellule de reclassement interentreprises**

Nous souhaitons la mise en place d'une "Cellule de reclassement interentreprises" au bénéfice des salariés licenciés dans le département de la Saône-et-Loire car les mesures d'aides au retour à l'embauche offertes aux salariés victimes de licenciements économiques ne sont pas les mêmes dans les PME/PMI et TPE (liées à l'exonération de l'obligation de Plan de Sauvegarde de l'Entreprise), que dans les grands groupes. Face à ces inégalités de traitement des salariés issus des petites ou

moyennes entreprises, la mise en place d'une cellule de reclassement inter-entreprises doit permettre d'offrir les mêmes opportunités d'accompagnement vers un retour à l'emploi.

#### **FISO :**

Les OS 71 souhaitent connaître la déclinaison départementale du Fonds d'investissement social. Quelles sont les initiatives engagées de réponses à la crise ? Des mesures "jeunes" ont-elles été mises en place ? Aurons-nous une cellule de pilotage en 71 ? Des projets ont-ils été repérés en 71 ?

Très concrètement comment se déclinent ici en Saône-et-Loire les projets sectoriels nationaux : le projet de développement de l'emploi et des compétences dans le bâtiment et la construction (pour un montant de 18 M€) et l'autre dans la branche du travail temporaire (pour un montant de 6,7 M€).

Nous souhaitons que soit précisée la manière dont les partenaires sociaux vont pouvoir s'inscrire dans ces projets.

Nous insistons sur l'importance d'un travail sur le socle de compétences et de connaissances transférables, seul moyen de préparer réellement la sortie de crise.

#### **Accord sur le dialogue social dans l'Artisanat**

Nous avons sollicité la Direction Départementale du Travail pour que soit organisée une réunion des partenaires sociaux sur la mise en place d'une Commission Paritaire Départementale Interprofessionnelle de l'Artisanat portant sur l'accord de janvier 2001 "dialogue social dans l'Artisanat", accord étendu en septembre 2008. Nous souhaitons que cette réunion puisse se tenir dans les meilleurs délais.

#### **Contrat de site chalonnois**

Dans le cadre d'une demande de prolongation du Contrat de Site du Chalonnois (mis en place à partir de plan de revitalisation de Kodak) afin de permettre la réalisation de l'ensemble des projets déjà engagés et de mieux définir ceux n'ayant pas abouti dans les trois premières années, les organisations syndicales ont fait une série de propositions portant sur la "valorisation des ressources humaines" à Monsieur le sous-préfet de Chalon-sur-Saône.

Vous nous avez annoncé que vous

alliez signer prochainement ce dossier pour l'adresser au Gouvernement. Nous souhaitons être informés du contenu des projets que vous avez validés pour cette demande de prolongation et des suites données par le Gouvernement.

#### **Agro-alimentaire dans le Charollais**

Nous vous avons fait part de notre intérêt pour travailler, conjointement avec le milieu professionnel de l'agriculture, sur des projets industriels de transformation dans l'agro-alimentaire. Vous nous avez indiqué que vous notiez notre demande et que vous nous informeriez sur les dossiers actuels en discussion sur le département, notamment concernant le bassin alliant du charollais. Une réunion avec la FDSEA pourrait être envisagée.

#### **La Céramique en Charollais**

Vous avez missionné Monsieur le Sous-préfet de Charolles sur ce dossier. Un travail concret est engagé avec une réunion qui s'est tenue le 30 avril débouchant sur un plan d'actions. Une nouvelle réunion est programmée pour le 11 juin.

#### **TEFAL Tournus**

Nous vous avons informé d'une rencontre avec la Direction des Ressources Humaines du groupe SEB le 16 avril. Cette rencontre avait pour objectif de convaincre la Direction de SEB de venir en Saône-et-Loire pour engager une discussion avec les acteurs économiques et sociaux du Département et plus particulièrement de TOURNUS sur le devenir industriel du site TEFAL Tournus. Nous avons souhaité que ces rencontres, si elles ont lieu, soient présidées par un représentant de l'Etat.

Monsieur le Directeur Départemental du Travail a pris les coordonnées du DRH du Groupe SEB France pour se rapprocher de lui afin d'avoir une démarche de soutien à notre initiative.

#### **Situation des salariés de la société FTP de Bourbon Lancy**

Depuis fin 2008, les salariés subissent le chômage partiel qui atteint 3 semaines par mois. La Direction ne laisse entrevoir aucune amélioration jusqu'aux congés d'août dans un premier temps.

Nous demandons au Représentant de l'Etat de veiller au maintien de l'emploi sur le site de Bourbon Lancy compte tenu de la situation économi-

qu'entraîneraient des licenciements sur l'ouest de la Saône et Loire et les départements limitrophes de l'Allier et de la Nièvre.

Enfin, nous demandons la protection de notre industrie suite à l'implantation de l'établissement FTP en Chine, qui menace à terme le site de production de Bourbon Lancy.

#### **DIM et revitalisation du bassin d'emploi d'Autun :**

Nous vous avons fait part de nos interrogations concernant la convention de revitalisation du Bassin d'emploi de la région d'AUTUN. Vous nous avez informés de l'imminence de la signature de cette convention. A quel moment les partenaires sociaux seront-ils informés du démarrage réel de cette convention ? Et sous quelle forme sera leur concertation et/ou leur contribution ?

Nos inquiétudes dues au manque de compréhension de la stratégie de l'entreprise persistent puisqu'il semble que la communication externe basée sur l'innovation est en opposition avec les décisions internes qui consistent à diluer les moyens spécifiques à cette fonction. Est-ce annonciateur d'une sortie de Sun Capital Partner d'ici quelque temps ?

Concernant le dialogue social et le respect des accords d'entreprise, nous avons noté la proposition du Directeur du Travail, pour que nous informions ses services en cas de difficultés.

Nous avons aussi noté qu'un contact avec monsieur DALMAS de la Direction du travail serait possible pour faire avancer la mise en œuvre d'une GPEC, ainsi d'ailleurs que pour obtenir plus d'informations sur l'étude de transfert de compétences réalisée en 2006 et non présentée au personnel comme prévu initialement, malgré son coût pour la collectivité.

Enfin, nous vous rappelons, Monsieur le Préfet, que vous nous avez informés de votre décision de missionner Madame la sous-préfète d'Autun sur la question de l'avenir du textile. En conséquence, nous souhaitons, comme pour la céramique en Charollais, qu'une première réunion soit organisée sur le sujet dans les meilleurs délais à Autun.

#### **RCEA :**

Nous réaffirmons fortement notre exigence que la Route Centre Europe Atlantique (RCEA) pour la partie qui traverse notre territoire, reste une route NATIONALE devant être à

deux fois deux voies d'accès gratuit à l'ensemble des utilisateurs. Elle ne doit pas être en concession autoroutière auprès de sociétés style APRR dont les péages ne cessent d'augmenter. En Alsace, les autoroutes sont gratuites pourquoi pas la RCEA. Le financement des travaux du passage à deux voies de cette route nationale doit continuer de passer par des financements publics nationaux et européens, c'est à dire nos impôts et s'inscrire dans le cadre du plan de relance économique. De nouvelles taxes pourraient être instaurées en direction des transporteurs routiers, des automobilistes européens (comme en Suisse pour leurs autoroutes) ou une vignette en direction des véhicules thermiques à fortes émissions de CO2."

#### **Travail du dimanche et des jours fériés :**

Les organisations syndicales sont fortement impliquées dans la lutte contre les pressions qui visent à obliger un certain nombre de salariés du commerce de la grande distribution à travailler le dimanche. Dans la plupart des cas, les autorisations d'ouverture sont du ressort de votre compétence, Monsieur le Préfet, et nous souhaiterions en rester là et éviter toute généralisation. Le département de Saône et Loire largement pourvu en grandes surfaces, n'a pas besoin d'aggraver un peu plus la situation économique délicate dans laquelle il se trouve en ouvrant à tout va le dimanche et les jours fériés. Les organisations syndicales considèrent qu'il serait néfaste de fragiliser un peu plus le commerce de proximité au risque de voir disparaître les petits magasins de quartier répondant à un réel besoin pour les Français.

Ces éléments vous ont été communiqués, Monsieur le Préfet, pour optimiser le plus possible nos échanges futurs.

Dans l'attente de votre invitation pour une prochaine rencontre, qui pourrait avoir lieu vers fin juin, comme vous nous l'avez proposé en réunion du 29 avril, nous vous prions de croire, Monsieur le Préfet, en l'expression de notre haute considération.

Les organisations syndicales constitutives de l'intersyndicale départementale

Le 29 mai 2009

**CFDT CGT CFTC CFE-CGC FO  
FSU Solidaires UNSA**

## **Enseignement agricole**

### **Vers un blocage des centres de correction d'écrit des examens**

La situation de l'enseignement agricole public est telle que les personnels ont décidé d'organiser le blocage de certains centres de correction d'écrit des examens. En effet dans l'enseignement agricole on ne corrige pas les copies chacun chez soi, on se retrouve tous dans un lycée agricole, pour deux ou trois jours, et on corrige ensemble les copies, qui ne quittent donc pas le centre de correction.

Baisse continue des Dotations Globales Horaires (DGH), suppressions massives de postes, les conséquences sont désastreuses dans les lycées : diminution voire suppression de l'offre d'enseignements facultatifs, plus de dédoublement en langue au delà du 21ème élève, plafonnement des effectifs dans toutes les classes qui nous font craindre de ne même pas pouvoir accueillir tous les redoublants... regroupement de différentes spécialités au sein d'une même classe, au mépris de l'intérêt pédagogique...

Bref, après de nombreuses journées de grève, après des manifestations en région et à Paris, après un mouvement de rétention des notes auquel plus de 100 lycées agricoles (sur 200) ont participé au cours de l'année scolaire, comment se faire entendre pour que cesse cette agonie programmée de l'enseignement agricole public ?

L'idée est de faire pression avec l'arme qui est la nôtre : les examens, sans pour autant pénaliser les élèves candidats.

Anne Charlotte Lamotte d'Incamps,  
SNETAP-FSU

Enseignante au Lycée Lucie Aubrac

EPL de Mâcon-Davayé

# La FSU au CESR

## Comment conduire à l'emploi dans les métiers en tension

**Avis voté lors de la séance plénière du Conseil Economique et Social Régional du 20 mars 2009** (voir le Site du conseil Régional [http://www.cr-bourgogne.fr/?&objet=publication&categorie=773&publication\\_thema=2007-2013](http://www.cr-bourgogne.fr/?&objet=publication&categorie=773&publication_thema=2007-2013)).

**Lors de ce vote, la FSU a fait la déclaration suivante :**

D'abord, pour répondre à la CGPME je trouve que c'est avoir une vue un peu courte d'estimer que les métiers en tension sont en nombre très limité et seront toujours les mêmes. C'est pourquoi mon intervention concerne plutôt l'adéquation entre besoins et formation.

Concernant l'offre de formation, je voudrais insister sur le fonctionnement des instances de concertation que sont Le Conseil académique de l'Education nationale (CAEN) et le comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Lors des travaux de la commission auxquels j'ai été associé, il avait été émis l'hypothèse de créer une structure de concertation ; cela aurait été une de plus ; celles qui existent rassemblent déjà tous les partenaires, elles ont les compétences sur les sujets concernés par l'auto-saisine ; mais il est vrai qu'elles ne fonctionnent pas de façon satisfaisante, les participants n'y venant pas avec un souci de travail en commun, un souci de concertation, un souci de vouloir tenir compte des avis des autres composantes. Pour qu'elles fonctionnent bien, il est indispensable qu'elles s'organisent pour mieux fonctionner, et il existe des exemples dans de nombreuses autres régions, mais ce n'est pas suffisant. Il faut aussi que chaque composante, que ce soient les employeurs, les élus, les représentants de salariés, mais aussi les représentants de l'Education Nationale, des organismes de formation et de l'Etat, il faut que toutes ces composantes viennent dans un état d'esprit de collaboration, en apportant les propositions concrètes et détaillées.

Il ne faut pas non plus oublier Pôle emploi qui peut jouer un rôle important dans les métiers en tension, à condition que là aussi le travail de

collaboration, qui existe déjà, soit approfondi. Mais il faut surtout que pôle emploi oublie un peu de vouloir surtout compter chaque acte de travail, chaque offre d'emploi, chaque entretien avec un demandeur d'emploi. Beaucoup trop de temps est passé pour compter tous ces actes, et pas assez pour valoriser les résultats qualitatifs du travail. Il ne faut plus qu'une offre d'emploi d'un jour soit comptée à égalité avec une offre d'emploi en contrat à durée indéterminée. Mais j'entame déjà un débat que nous allons avoir tout à l'heure avec Monsieur Blain.

En conclusion, j'avais peur que cette autosaisine soit un règlement de compte avec ce qui était à l'époque l'ANPE. J'ai eu le plaisir de voir que ce problème des métiers en tension a été pris dans toute sa complexité. Il n'y a pas de solution toute faite à ce qui est un cas particulier des difficultés de l'orientation et de la formation professionnelle. Il faut maintenant que tous ceux qui sont confrontés aux problèmes de la formation professionnelle appliquent quelques propositions de cet avis.

## Le SNEP communique

### Le sport scolaire et l'UNSS de Saône et Loire sont attaqués de l'intérieur par l'Education Nationale

En supprimant les mises à disposition illégalement (le SNEP a déposé un recours devant la justice) le Ministre s'est attaqué fin 2008 à la structure de l'Union Nationale du Sport Scolaire. Le Recteur de Dijon continue le sale boulot en supprimant les quatre postes d'adjoints dans tous les départements à la prochaine rentrée. Cette décision met en grande difficulté l'organisation des épreuves de masse regroupant des centaines de gosses les mercredi après-midi. Malgré des réussites reconnues par les parents, les élus, les chefs d'établissement, le monde sportif, le rouleau compresseur des fermetures d'emploi dans la fonction publique continue sa marche en avant. Pourtant, la résistance est forte chez les profs d'EPS: en signant une

pétition regroupant 90% des animateurs des associations sportives, en manifestant à chaque occasion leur attachement au sport scolaire et à ses cadres, ils n'ont pas encore réussi à renverser la décision. Le rapport de force doit encore être plus collectif pour espérer des victoires.

Les demandeurs de mutation sont eux aussi bien mal traités et l'Administration ne respecte même plus les élus du personnel.

**Doit-on encore attendre pire pour se mobiliser ?**

## Plan régional de soutien à l'économie

### François Patriat rencontre les syndicats de salariés

Jeudi 9 avril, le président du conseil régional, François Patriat, et les présidents des groupes Verts, communistes, socialiste et radical de gauche, ont reçu les représentants régionaux des organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT, UNSA, FSU, FO, CFTC, CFE/CGC). Il leur a été présenté le Plan régional de soutien à l'économie (PRSE), adopté dès octobre dernier, et étoffé lors de la séance plénière du 23 mars dernier, de nouvelles mesures en faveur des salariés licenciés et des demandeurs d'emplois. Cette réunion s'est déroulée en préalable à la tenue du Comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) qui se réunira le 17 avril prochain.

Face à la crise économique, le conseil régional de Bourgogne a mis en place des dispositifs de soutien à l'économie et la formation professionnelle pour tenter d'amortir les effets de la crise économique :

Assouplissement et renforcement de l'accès à la formation pour les salariés licenciés et les demandeurs d'emplois, création d'un fonds d'aide à la mobilité, information des bénéficiaires en proximité : toutes ces initiatives ont comme objectif le retour à l'emploi. De même, le financement d'un dispositif d'anticipation des besoins de formation spécifique aux salariés des TPE (sécuripass) peut également constituer un outil de prévention des licenciements.

Les organisations syndicales, satisfaites d'avoir été invitées à cette présentation, auraient préféré être invitées à la préparation de ces mesures.