

Un syndicalisme de la double besogne

La double besogne ? Késako ?

« La double besogne »

est une expression trop souvent galvaudée.

Il s'agit d'une **stratégie**, historiquement forgée dans l'histoire du syndicalisme révolutionnaire en France, et qui va servir d'axe politique à l'action de la CGT dès sa fondation.

Rupture avec les écueils de l'activisme ou de l'idéalisme, elle oblige à penser chaque action, chaque mode d'organisation dans une perspective révolutionnaire.

Stratégie exigeante puisqu'elle impose de repenser notre activité quotidienne en réfléchissant au projet de société qui lui sert de perspective.

La CGT Educ'action 95 est un syndicat qui, au sein de la Confédération Générale du Travail, se revendique de la lutte de classe et de masse, et qui inscrit son action en vue de la transformation sociale nécessaire au dépassement du capitalisme et pour l'avènement du Socialisme.

Par Socialisme, nous entendons la socialisation de tous les moyens de production et de distribution des richesses, matérielles ou non (telle l'éducation), en vue de l'établissement d'une société émancipatrice pour tous les individus et protectrice pour nos vies, celles de nos enfants, notre écologie et notre environnement.

Car c'est un seul et même système – le système capitaliste – qui organise l'exploitation des travailleurs, la dégradation des conditions de vie et d'environnement et qui met en péril l'avenir même de l'Humanité.

Ce système ne vise qu'à maintenir et aggraver la propriété privée des moyens de production, à réduire toute activité en marchandise dans une logique de profit, et à soumettre la vie sociale, économique et politique au seul impératif d'accumulation illimitée de richesses au profit d'une minorité : la classe capitaliste.

Ce système ne fait pas so-

ciété.

La socialisation des moyens de production et d'échange signifie que c'est au contraire à la société des travailleurs dans son ensemble de définir les finalités, le sens, les modalités, les impacts et les priorités de toute production, avec l'impulsion, l'action et les conseils experts des travailleurs de chaque branche pour éclairer les choix et les réaliser. Seule doit compter la satisfaction des besoins authentiques de chacun.e, centrés sur le principe du bon sens, ou sens commun, et du bien commun, c'est-à-dire en respect des enjeux collectifs d'une société d'Egaut dans un environnement écologique vertueux de préservation de l'environnement.

C'est cela faire société : permettre l'émancipation pour chacun.e, dans le sens du bien commun.

C'est une logique de rupture avec les modalités prédatrices du système capitaliste que sont par exemple la privatisation directe, ou indirecte (étatisation).

Cette dernière est souvent source de confusions pour des travailleurs de la fonction publique d'Etat, qui peuvent confondre statut du salarié et propriété juridique de l'appareil de production.

L'étatisation des moyens de productions n'est pas la socialisation : l'État n'est pas neutre, il est l'instrument privilégié construit par des siècles de domination de classe et conquis par la bourgeoisie depuis 1789. Il est tenu par un « bloc au pouvoir », alliance fluctuante entre les différentes fractions des classes dominantes (parfois petit, toujours moyen et grand capital), sous la férule d'une fraction hégémonique, celle du grand capital, qui le confie au gré des circonstances à une classe régnante dont la composition sociale peut varier.

Les « nationalisations » peuvent être une étape mais elles ne sont pas l'ennemi des privatisations. Elles ne conduisent qu'à une propriété collective théorique, juridique, indépendamment des changements du pouvoir d'État. Elles ne changent pas les rapports de production. Du point de vue politique et idéologique, elles sont le reflet d'une croyance au mythe de l'État neutre « au-dessus des classes ». La propriété collective réelle ne peut être produite que par le contrôle par les travailleurs-euses eux-mêmes des moyens de production.

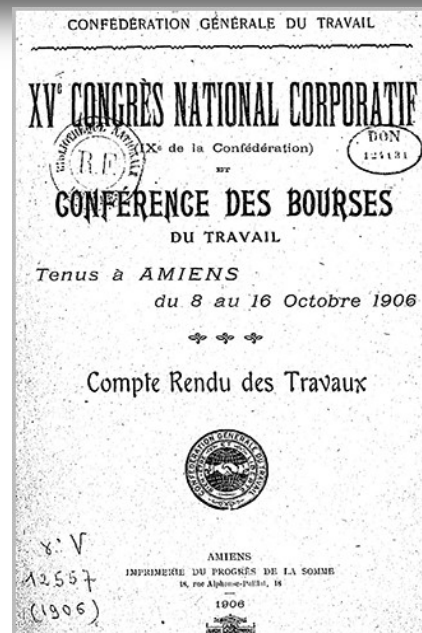
Le système scolaire en France est l'un des appareils idéologiques d'État, comme les partis politiques de gouvernement, la presse, la radio, la télévision, l'édition. Ces appareils répondent à une prescription objective d'élaboration et d'inculcation idéologique. En France, pour des raisons de compromis historique, cet appareil a été confié au XIXe et XXe siècles à la petite bourgeoisie traditionnelle, qui a été ainsi durant un temps long érigée en « classe appui » au système capitaliste, en mettant en avant les mythes de « promotion sociale » par la méritocratie scolaire -c'est-à-dire d'aspiration au statut bourgeois -, d'État neutre, « d'intérêt général », etc.

On peut s'interroger sur le sens de l'accélération néolibérale brutale des réformes du

système scolaire des deux premières décennies du XXIe siècle. Correspondent-elles à un changement de tutelle de ce système, confié à une autre fraction des classes dominantes, ce bloc agité aussi par des contradictions internes?

La double besogne est une expression souvent mal comprise et donc mal utilisée. Présente dans la Charte d'Amiens de 1906 – texte fondateur de notre histoire sociale et de notre syndicalisme - elle signifie pour les fondateurs syndicalistes révolutionnaires de la CGT, **qu'il s'agit d'inscrire chaque action, chaque mode d'organisation, chaque pratique, quotidienne ou d'avenir, dans la dynamique du changement de société.**

Autrement dit, chaque pas syndical doit être compatible avec cet objectif et le préparer.



Sens du travail et Pédagogie critique

Un syndicalisme **du sens**, de l'**organisation** et de la **finalité** du travail

Nous commencerons par évoquer **une conception syndicaliste du travail** autour des apports des sciences sociales critiques du travail.

Puis nous engagerons plus concrètement les fondations d'une **orientation syndicaliste de classe en matière de conception et de pratiques pédagogiques**.

L'écriture de ce texte est le fruit de la formation syndicale organisée le 30 mars 2023 avec l'économiste et statisticien Thomas Coutrot, et les camarades de l'ICEM pédagogie Freinet et de l'AGSAS.

Conseils bibliographiques :

Thomas Coutrot, Coralie Perez, Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire, Seuil, 2022

Thomas Coutrot, Que font les profs ? Article Revue Mouvements – La découverte, n°106, 202, p.49 à 59

Célestin Freinet, Le maître insurgé, Libertalia, 2018

Syndicat de l'Education de la CGT, il nous incombe de proposer les contours d'une production éducative – en considérant ce qui est possible dès aujourd'hui, et ce qui est nécessaire pour demain et après-demain - qui participe de l'élan collectif de la transformation sociale à chaque étape et qui inclut une pratique émancipatrice du travail à l'école, pour les enfants et les jeunes comme pour les salarié.es de l'Education.

Ces contours de production éducative doivent rompre avec les cadres définis successivement pour le système scolaire par les classes dominantes depuis le milieu du XIXe siècle - qui le fondent comme appareil idéologique d'État – comme il s'agit également de rompre avec la conception capitaliste du travail au moment de définir une conception syndicaliste du travail.

1. Le travail n'est pas l'emploi

Le travail n'est donc pas seulement un effort fastidieux qui mérite récompense (« valeur travail » des partis néolibéraux de droite, du centre et de gauche), ou une pure expérience d'aliénation (compréhension réductrice de la critique marxiste).

Bien sûr, il ne s'agit pas de nier la réalité de la souffrance au travail. Mais, par exemple, parce que nous ne confondons pas emploi et travail, nous devons promouvoir non pas le « refus du travail », mais plutôt le refus des emplois insensés, qui sont du travail mutilé de son potentiel d'émancipation par le management capitaliste.

L'emploi est l'expression stricte de la convention capitaliste du travail, système qui impose par ce biais son monopole sur la gestion de la main d'œuvre pour exploiter le travail et assurer sa plus-value prédatrice, et qui tente d'imposer un second monopole qui sous-tend l'offensive continue contre la Sécurité sociale et la cotisation : celui sur la définition de la valeur.



Alors que le travail, c'est l'activité organisée par laquelle les humains transforment concrètement le monde naturel et social et se transforment eux-mêmes.

La question du sens du travail n'est donc pas réductible à celle du sens de l'emploi, de la même façon que la lutte pour le salaire n'est pas réductible à l'emploi et doit porter sur **TOUT le salaire** (net + cotisations salariales + cotisations dites « patronales »), y compris les conditions de sa socialisation partielle et de sa redistribution (la cotisation alimentant toutes les branches de notre Sécurité sociale).

2. Pour battre en brèche trois idées reçues, le sens du travail :

➔ ce n'est pas avant tout le salaire et rien que le salaire

Les questions de salaires, de carrières, de conditions de travail sont évidemment des questions fondamentales dans l'activité syndicale. Nos revendications doivent continuer à être portées, le rapport de force à être établi et nos luttes aboutir, pour :

- étendre à toutes et tous le statut de fonctionnaire d'Etat, le plus émancipateur des statuts de salariés car rattaché à la personne.
- obtenir un rattrapage immédiat de 400 euros mensuels pour toutes et tous.
- obtenir une revalorisation significative du point d'indice qui tienne compte de la réalité de l'inflation et du blocage des salaires depuis plus de 20 ans : 20 %!
- obtenir une augmentation des cotisations sociales, à la charge de l'employeur

Mais depuis trop longtemps le syndicalisme se limite à ces questions de manière exclusive. Et cela pose deux problèmes :

- D'une part si le salaire, la carrière ou de bonnes conditions de travail donnent du sens à quelque chose, c'est à l'emploi, pas au travail.

- En acceptant des tâches répétitives, appauvries en sens, ou étroitement contrôlées par la hiérarchie patronale en contrepartie de hausses de primes et parfois de salaires, le syndicalisme a alors affaibli le pouvoir d'agir contre le pouvoir d'achat.

En se limitant à cette approche, le syndicalisme ne prépare pas la transformation de la société : il abandonne la double besogne.

Or, la page de ce compromis « fordiste » est déjà tournée. Les raisons en sont simples : la promesse consumériste ne tient plus, surtout en période de forte inflation. Le travail tend aussi à s'appauvrir par une « *bullshitisation* » des emplois et par un management néolibéral par le chiffre. Enfin parce que la crise écologiste questionne les consciences.

➔ ce n'est pas l'apanage des ingénieurs et cadres

plutôt d'ailleurs celui des métiers du *Care* - dont l'Education, la Santé ou le service à la personne - quel que soit le niveau de qualification. Certes, les sociologues du travail décrivent depuis la crise covid un phénomène assez massif de « *big quit* », de démissions assez massives d'emplois chez les cadres, avec pour première raison avancée le sens du travail. Même si les ICTAM ont plus de facilités à s'extraire d'un travail insensé, pour un ouvrier comme pour un cadre, les risques de dépression sont les mêmes et le questionnement sur le sens n'indiffère aucun travailleur.

➔ et ce n'est pas que le masque de l'exploitation

Bien sûr, les managers se sont rués sur la question du sens en l'instrumentalisant pour dévoyer l'aspiration des travailleurs à redonner du sens au travail par l'autonomie et l'épanouissement professionnel. Dernièrement la circulaire de rentrée 2023 du ministère ose se référer à « une école qui émancipe ». En organisant le travail par projet, en raccourcissant les lignes hiérarchiques par une multiplication

des « **référents** », des « **pilotes** », des **sous-chefs**, en individualisant les objectifs de performance, ils ont dévoyé le sens de l'autonomie pour encore intensifier et soumettre le travail à la doctrine capitaliste.

La doctrine de « l'empowerment » ou de la responsabilisation dans le travail - via par exemple le **management par délégation d'autorité** – cherche à voiler les rapports de domination et à faire naître en plus du désir du pouvoir d'achat, le désir de l'activité du travail sous emploi pour elle-même. C'est là un **pseudo sens du travail** qui constitue un subterfuge pour masquer l'exploitation et intérioriser les finalités patronales en motivant les travailleurs aux objectifs managériaux.

On peut citer ici l'obsession du rectorat de Versailles pour la feuille de route RH de la rectrice Avenel, qui produit des dégâts considérables aujourd'hui, ou l'exemple du « baromètre du bonheur au travail », étudié au sein du rectorat.

Pour autant, c'est aussi sur la question du sens du travail que se niche un pouvoir d'agir du travailleur, qui n'est pas assimilable ni éliminable par le management.

C'est un champ d'expérimentation et de luttes à opposer pour une organisation syndicale.

En conséquence, en même temps que les revendications légitimes de statut, de déroulement de carrière, d'augmentation des salaires et d'amélioration des conditions de travail, notre syndicat doit donc être en capacité de porter des revendications fortes en matière de sens, d'organisation et de finalité du travail.

Le travail prend son sens politique au regard des enjeux de transformation qui le caractérisent.

Ces enjeux s'inscrivent dans trois dimensions :

① **l'utilité sociale : l'impact du travail sur le monde**

② **la cohérence éthique : l'impact du travail sur les normes de la vie en commun**

③ **la capacité de développement du travailleur : l'impact du travail sur le travailleur lui-même.**

Les sciences sociales qui s'intéressent à la question du travail qualifient de « **travail mort** » la prescription, l'injonction (par la hiérarchie, par l'employeur...) et de « **travail vivant** » l'activité réelle de travail.

Ces mêmes sciences ont établi qu'il y a toujours et nécessairement une distance entre « travail mort » et « travail vivant », même dans les tâches apparemment les plus routinières : les travailleurs sont amenés chaque jour à faire face aux inévitables imprévus, à interpréter, voire à désobéir aux ordres.

Cette approche critique du travail (psychodynamique du travail) considère que le travail fait sens exclusivement quand il est le « travail vivant », c'est-à-dire qu'il permet à une personne d'engager son corps et son esprit dans l'acte de produire, en mobilisant son savoir-faire, sa dextérité, son intelligence, sa créativité, dans l'effort pour surmonter la résistance du réel.

Cette dimension individuelle s'inscrit immédiatement dans une interaction sociale, une intelligence collective.

La CGT s'est fondée comme une organisation d'autonomie de la classe ouvrière pour assumer ces enjeux de sens, d'organisation et de finalité du travail, c'est-à-dire précisément là où se niche l'enjeu politique majeur.

Une partie du patronat, comme le gouvernement, le ministère, et sa chaîne hiérarchique reconnaissent sans problème l'existence de risques psychosociaux liés au travail et se satisfont pleinement d'une approche « doloriste » du travail, du moment que la légitimité et le monopole du prescripteur, via la chaîne hiérarchique ou celle du management, ne sont pas remises en cause.

Il s'agit principalement dans la doctrine patronale de la souffrance au travail d'identifier les individus qui posent problème dans l'organisation du travail, et globalement de les retirer de la production. D'où les formations actuelles des perdus aux modules de « repérage des personnalités problématiques ». En cas de conflits interpersonnels ou hiérarchiques, très rarement la question de l'organisation du travail est questionnée.

[...]Le mode d'organisation du travail revendiqué et porté par notre syndicat :

- doit conduire à la reconquête de la place du travail vivant et à son développement maximal.
- doit viser à réduire puis à faire disparaître le temps de travail subordonné.[...]

Les questions du sens du travail, de son organisation, celle de la légitimité de la prescription sont occultées, et pas seulement par la chaîne hiérarchique, mais par les enseignant.es eux-mêmes.

Le rapport du laboratoire d'Yves Clot d'une recherche action de 10 années Cnam/Snes-FSU est riche d'enseignements à ce sujet. La conception majoritaire des enseignant.es du secondaire sur le travail réel est centrée sur le fil de l'enseignant, qui déroule son cours, selon une mission définie par la hiérarchie d'une transmission des savoirs à des jeunes, et non sur le fil de l'activité des élèves et d'une interaction avec eux. Il n'y a pas ou peu de conflits exprimés sur la finalité du travail, ni sur la légitimité du prescripteur. Les décalages entre le résultat attendu et la réalité provoquent un sentiment d'impuissance et de résignation qui vient encore renforcer la légitimité de la hiérarchie, qui de manière opportuniste développe et ancre encore plus la prescription néoformidiste pédagogique.

Le néoformidisme pédagogique est une doctrine qui consiste pour la hiérarchie à **imposer une accumulation de consignes, de sché-**

mas, de prescriptions, de modes d'emploi, d'évaluations et de « process » quantifiables, au nom du soutien à l'activité des praticien.nes. **La finalité est profondément conservatrice : façonner des individus « compétents »** - à comprendre comme les compétences exécutives du marché de l'emploi de la main d'oeuvre – flexibles, et autonomes dans le cadre strict de la prescription capitaliste, prêts à s'adapter aux aléas du marché. **Le recours idéologique aux neurosciences** en est l'expression autoritaire blanquérienne. **Mais cette doctrine peut aussi se vêtir d'atours détournés de pédagogie active.**

Cette doctrine s'insère plus largement dans le courant de management financiarisé dans les entreprises privées (management accompagnant le développement de l'hégémonie du capital financier).

Ce management financiarisé a plusieurs visages :

- **celui du taylorisme strict** (découpage de la production en couches de tâches élémentaires),
- **celui du lean management** (toyotisme des années 1990 avec les « cercles qualité », la « polyvalence » et le développement de « l'autonomie des équipes », pour soumettre le collectif de travail à un contrôle permanent entre pairs se substituant à la maîtrise, pour une exigence de qualité totale et de satisfaction inconditionnelle du client)
- ou **celui du management par le chiffre** (tournant du XXI^e siècle), **ou management par objectifs et délégation d'autorité.**

Dans tous les cas, il s'agit de compresser les coûts salariaux dans l'intérêt exclusif des actionnaires. (Pour la description et les effets de ce management pouvant aussi mener à une division ethnique du travail, qui alimente la montée du vote FN/RN, Cf Stéphane Baud, Michel Pialoux, retour sur la condition ouvrière – Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard, Fayard, 1999)

Dans tous les cas, au-delà des termes avancés, les procédures et les contrôles se renforcent et se généralisent, d'abord pour renforcer en temps réel les flux d'informations pour les actionnaires et les places spéculatives. Les outils numériques sont mobilisés exclusivement en ce sens. **Des « indicateurs » pullulent** pour vérifier au plus près la tenue des objectifs chiffrés (chez Orpea, jusqu'au nombre maximal de couches pour les résident.es, par unité de temps).

Dans tous les cas, les changements d'organisation se succèdent à un rythme de plus en plus effréné, sous la pression des spéculateurs et des agences de notation financière. Dans les entreprises privées, cela conduit à une externalisation permanente des missions, des tâches et sous-tâches sans cesse définies. La perte de sens au travail est d'autant plus importante chez les travailleurs dans la chaîne de sous-traitance.

La transcription de ce phénomène mortifère dans les services publics est le **New Public Management**. Il a été porté à des degrés divers par tous les gouvernements, de « droite » et de « gauche » depuis 30 ans. Fragmentation des unités de production, externalisation, concurrence public-privé et au sein du secteur public, individualisation, gestion par objectifs et résultats, mesure en continu de la « performance » en sont les stigmates. La violence est érigée en règle de conduite, comme à France Télécom dont les dirigeants avaient pour objectif au début des années 2000, de faire sortir les salarié.es « par la fenêtre ou par la porte », avec des dizaines de suicides à la clé.

Les effets de dégradations de ces modes d'organisation sur le travail sont gigantesques, aussi bien dans l'industrie, la santé, le service à la personne que dans l'Education. A l'exploitation capitaliste classique sur l'extraction de la plus-value, se surajoute une crise grave de sens du travail.

Dans l'Education se succèdent des tentatives de cadrage de plus en plus strict de l'action quotidienne avec une vision modélisatrice qui débouche sur des prescriptions de plus en plus détaillées. Le management tente de les imposer au coeur même de l'acte éducatif.

Cette idéologie mécaniste des apprentissages, cet empilement d'objectifs ciblés et juxtaposés dans un stock de compétences exécutives est un non-sens pédagogique et doit être combattu âprement comme tel.

Or, si nous reprenons la question des trois dimensions du sens :

① **Le travailleur ressent un jugement d'utilité au travail**, quand il voit que le produit concret de son travail permet de satisfaire les besoins de ses destinataires. Ce sentiment d'utilité ne se confond pas avec la reconnaissance salariale ou hiérarchique.

② **Les salariés ont une conception du travail « bien fait »** qui ne correspond jamais aux critères de qualité du travail définis par les managers. Les conflits éthiques surviennent quand l'organisation du travail contrevient aux normes du métier et heurte l'éthique commune. Par exemple pour l'Education, devoir traiter des élèves comme des objets en les fichant, mentir sur des orientations ou sur le traitement de la difficulté scolaire et sociale, appliquer des normes et référentiels didactiques absurdes, ou des injonctions idéologiques, exclure la réflexion et l'expérimentation pédagogiques par une pratique scolaire, etc. **Il s'agit alors de travail empêché.**

③ **Le manque d'autonomie réelle au travail ne permet pas le déploiement du travail vivant** et de transformer positivement le travailleur lui-même. C'est aussi la principale source de risques psychosociaux, physiques et psychiques.

Pour une école émancipatrice

Pour les élèves comme

pour les travailleurs de l'Éducation

Militant.es du mouvement ouvrier, syndicalistes et pédagogues...une longue histoire !



Paul Robin
1837-1912



Francisco Ferrer
1859-1909



Marie Guillot
1880-1934



Célestin et Elise Freinet
1896-1966 / 1898-1983

Principes généraux qui guident notre action

Pour dépasser ce slogan et ne plus laisser l'entière responsabilité des initiatives à des démarches individuelles de ses adhérent·es, il est temps pour la CGT Educ'action 95 de passer un cap et de définir dans ses orientations les contours minima des principes et des pratiques de pédagogie sociale sans laquelle il ne saurait y avoir de double besogne dans notre branche, c'est-à-dire la préparation dès aujourd'hui de la société de demain.

En effet, le statu quo dans l'éducation scolaire ne conduit qu'à s'accommoder de la société présente, d'adapter les élèves à un régime d'injustice et d'exploitation. Si l'école est nécessairement l'image du régime, nous ne sommes pas pour autant condamnés à la résignation, au défaitisme et à l'inaction pédagogique.

Car la temporalité est importante : nous ne pouvons dans nos pratiques repousser à demain (à un contexte de révolution en cours ou de réformes successives) l'école à laquelle nous aspirons, tout en pratiquant au quotidien aujourd'hui l'école conservatrice – autoritaire ou néolibérale. Si un processus de transformation surgissait demain par le rapport de force des luttes syndicales interprofessionnelles, l'absence d'existence d'un déjà-là nous conduirait à l'impuissance ou ferait de nous très vite des réactionnaires conservateurs, alors même

que nous aurions à impulser les changements.

Il n'y a pas de corps enseignant monolithique, homogène et l'unité supposée du métier n'est qu'une façade mythologique. Il existe des conflits de représentations idéologiques, par exemple **selon que l'on considère la mission de l'école comme de l'instruction, ou comme de l'émancipation, ou encore selon que la pratique enseignante est centrée sur l'activité de l'enseignant ou sur celle de l'élève.**

En tant que syndicat de lutte de classe pour une transformation socialiste vers une société débarrassée des classes sociales et de l'exploitation, **nous affirmons vouloir nous situer résolument et exclusivement :**

- **pour une mission d'école émancipatrice**
- **pour une pratique du métier fondée sur une pédagogie sociale et populaire, centrée sur l'activité de l'élève.**

Dans le contexte actuel, nous ne ferons pas l'unanimité. Il est même très probable que nous restions une minorité. Mais nous ne pouvons cependant déroger plus longtemps à définir plus précisément pour notre organisation syndicale l'orientation pédagogique la plus à même, selon nos valeurs et par nos pratiques, de répondre dès aujourd'hui à l'école aux besoins des enfants et de la jeunesse, particulièrement ceux des quartiers populaires, pour préparer la société de demain.

Par notre action, nous pouvons utilement préparer le terrain, montrer quelles forces s'opposent à la libération de l'école, faire réfléchir les collègues sur les implications du travail empêché, convaincre le plus possible de rejoindre et d'expérimenter ce combat en pratiques, et contribuer à donner aux élèves des velléités d'émancipation.

Les « pédagogues » néolibéraux ont eux aussi compris que la pédagogie frontale est loin d'être optimale. D'où leur inclination pour « l'innovation pédagogique ». La récupération et le dévoiement par les néolibéraux des thématiques issues de l'éducation nouvelle est désormais totale et crée les plus grandes confusions parmi les collègues.

Le ministère peut prôner selon les tendances néolibérales en cours et dans le plus grand mic-mac :

- des bouts de techniques de pédagogie active : la « **différentiation pédagogique** », la « **classe inversée** », « **la classe flexible** », voire la « **coopération** » érigée en « **compétence du XXI^e siècle** » par l'OCDE et désormais à la rentrée 2023 « une école qui émancipe ».
- ou au contraire sous Blanquer, ennemi déclaré du « pédagogisme » et partisan de l'OPA **des neurosciences**, une version moderne hautement technicisée **de la vision bancaire** (définie par Paulo Freire) ou de **la scolastique** rejetée par Freinet : la « **pédagogie explicite** » et son « **one best way** ». La neuroéducation amplifie le phénomène et impose alors un découpage précis de l'activité d'enseignement, en opérations élémentaires routinisées : la « **mise en situation** », le « **rappel des prérequis** », le « **modelage** », « **la pratique guidée** », selon un programme et des séances programmés strictement (plans maths et français).

Or, les techniques ne sont jamais déterminantes par elles-mêmes. Elles n'ont aucun sens émancipateur si elles sont déconnectées d'un projet politique émancipateur, « des finalités sociales et politiques qui portent notre travail » (V. Decker).

Elles peuvent même servir des fins extrêmement régressives. Car sous sa version « bancaire » (autoritarisme droitier) et descendante ou sa version « techniques actives » (sociaux libéraux), **les pédagogies néolibérales ont pour fonction unique d'imposer une vision conser-**

vatrice de l'école et de la société.

Quelle que soit sa couleur, le néolibéralisme scolaire veut **façonner des individus compétents, flexibles et autonomes**, c'est-à-dire prêts à s'adapter aux aléas d'un marché de l'emploi sous la houlette exclusive du patronat. Les inégalités sociales et scolaires ne gênent pas vraiment les néolibéraux, seul le déficit de compétences – exécutives – de la main d'œuvre peut constituer un problème pour les patrons. Il n'est question que de « performance » individuelle.

A l'opposé de la pédagogie néolibérale ou autoritaire, l'orientation pédagogique que nous avons à valoriser n'est pas un mode d'emploi ni une injonction de prescriptions pour les éducateurs·trices de notre syndicat. D'autant qu'à chaque étape de la transformation sociale, les conditions de production éducative et scolaire devront être réactualisées pour correspondre aux étapes réelles de l'émancipation.

Au niveau individuel, un principe de libre adhésion à ces orientations et de libre cheminement doit prévaloir pour les éducateurs·trices du syndicat. Dans cette perspective de recherche-action dynamique et dynamisante, seul le premier pas coûte et à chacun·e son rythme. Nul·le ne peut y être obligé·e mais chacun·e doit y être incité·e.

Au titre collectif du syndicat, nous ne devons transiger sur aucun compromis avec l'école capitaliste, ni amoindrir nos réflexions et pratiques pour définir les éléments d'une pédagogie libératrice. Nous devons avoir de ce point de vue les ambitions les plus hautes.

La pédagogie sociale et émancipatrice est aussi un moyen important pour peser sur les modes d'organisation du travail et contrer le monopole de la hiérarchie, pour les travailleurs de l'Education. Autrement dit, de donner partiellement corps à notre slogan : C'est nous qui travaillons, c'est nous qui décidons. Pour autant, quand bien même nous nous saisissons d'une pédagogie révolutionnaire, nous ne devons pas avoir l'illusion de penser que l'école seule peut régénérer le monde contre le système capitaliste. Ce dernier, même si une période de reflux survenait dans sa domination, en se maintenant, maintiendrait ses appareils idéologiques et anéantirait rapidement nos avancées.

La bataille pour une école démocratique est insérée dans la lutte globale, de classe, de l'ensemble du monde du travail pour son émancipation.

Quelques éléments **concrets** pour poser **les fondations** d'une **pédagogie émancipatrice**

→ La question centrale est de savoir quand est-ce que l'humain fabrique de l'humain

Parce qu'il y a aussi souffrance au travail des élèves, la **pédagogie sociale** doit se focaliser sur la question de la **souveraineté** du producteur sur le travail :

- Celle de l'éducateur sur sa pédagogie
- Celle de l'enfant-élève sur son activité

Pour Freinet, l'école n'est pas le lieu d'apprentissage de la vie ou de la transmission de savoirs ou de connaissances, c'est la vie même.

Dans un contexte d'attaque de la capacité d'évolution de l'humain où les élèves sont figés et confondus avec leur classe sociale, leur trouble, leur maladie, leur genre..., où les neuroscientistes font croire que l'humain a une nature indépassable faisant fi de la culture et de la plasticité du cerveau, **il est urgent** :

- d'affirmer en tant que syndicalistes la capacité d'évolution de tous les élèves et l'avantage à réfléchir en groupe non ghettoisé ;
- de mettre en œuvre une pédagogie fondée à la fois sur la personnalisation et sur la gestion d'un groupe classe.

→ Être ou devenir syndicaliste-éducateur·trice à la CGT Educ'action 95, c'est accepter et revendiquer :

Pour les élèves de la maternelle au lycée :

- **De pouvoir** se construire comme Sujet pensant, curieux, interrogeant le monde dans des espaces d'autonomie et d'initiative,

de négociation et de rêve,

- **D'être reconnu** comme ayant en eux-mêmes un élan de vie les poussant à apporter en tant qu'auteur·trices et acteur·trices dans leur environnement;

- **De pouvoir** s'ouvrir à d'autres questionnements que les leurs notamment ceux de leurs camarades;

- **De pouvoir** utiliser tous les moyens d'apprendre : par imprégnation, par tâtonnement, erreurs, expérience et confrontation à d'autres points de vue, par enseignement et apprentissage...

- **De pouvoir** développer en synergie leurs composantes motrices, affectives et intellectuelles ;

- **D'expérimenter** la solidarité et la responsabilité dans une vie démocratique de la classe et d'en éprouver la fierté ;

- **Une école** qui cherche à comprendre comment les enfants les plus éloignés de l'école peuvent y développer toutes leurs potentialités.

Pour les enseignant·es, Aesh, ...

- **Un rôle d'engagement** à œuvrer à changer l'école pour changer la société

- **Un rôle de praticien·ne** qui puise dans l'héritage des techniques et des outils légués par les pédagogues du mouvement ouvrier, ceux du syndicalisme enseignant et de l'école moderne

- **Un rôle de chercheur·se** qui les explore dans une dynamique d'échange et de coopération entre pairs exclusifs. Car face à la complexité, il est primordial de ne pas rester seul.