

Orthographe : pas une « religion » ... mais sûrement pas un détail !

Dans l'émission du 23 avril *Les Grandes Gueules*, au micro de RMC, Cécile Duflot (ancienne ministre de l'Égalité des territoires) a cru bon de relancer un vieux débat : « l'orthographe n'est pas une religion », allant jusqu'à la qualifier d'« instrument de sélection scolaire ».

Or, depuis plusieurs mois, le ministre Édouard Geffray martèle un tout autre discours : celui de l'excellence, de l'exigence, du relèvement du niveau.

N'y aurait-il pas un hiatus quelque part ? Car, d'un côté, on nous explique qu'il faut renforcer le niveau, exiger davantage des élèves et redonner toute sa place à la maîtrise de la langue. De l'autre, on entend que l'orthographe serait secondaire, presque accessoire, voire injuste.

Mais...mais...Il va falloir choisir ! Parce que l'excellence ne cohabite pas très bien avec le « ce n'est pas si important ».

Comme souvent, l'argument avancé est celui de la justice sociale : l'orthographe pénaliserait les élèves les plus fragiles. Mais soyons sérieux deux minutes ! Car, ce qui pénalise ces élèves, ce n'est pas l'orthographe, c'est justement de ne pas la maîtriser.

Parce que la vraie vie se rappelle à nous : un CV truffé de fautes passe à la trappe, une copie mal rédigée est sanctionnée et une expression approximative ferme des portes.

Faire croire le contraire, c'est vendre une illusion ! Écrire correctement n'est pas un détail ni une « religion », c'est au contraire un socle. Lire, écrire, penser : tout est lié. Quand la langue s'affaiblit, c'est toute la capacité de réflexion qui recule. Et ça, les enseignants le constatent tous les jours, sans avoir besoin de débats télévisés ou d'émissions radio.

Le SYNEP CFE-CGC ne se laissera pas enfermer dans cette opposition caricaturale : nous continuerons de soutenir l'exigence. Mais ce qui pose problème aujourd'hui, c'est le grand écart permanent car d'un côté, on affiche des ambitions élevées mais de l'autre on multiplie les discours qui les relativisent...et surtout, on ne donne pas les moyens de les atteindre.

Alors non ! L'excellence ne se proclame pas sur un plateau radio, elle se construit en classe, tous les jours. Or, ce que le SYNEP CFE-CGC retient de toutes ces « fanfaronnades », c'est l'hypocrisie du système. On demande aux enseignants de faire progresser tous les élèves, de combler les lacunes, de maintenir un haut niveau...Mais dans le même temps les programmes changent sans cesse, les conditions se dégradent et le message envoyé est brouillé.

Le résultat de tout ce « méli-mélo » pour ne pas dire « gloubiboulga » est que l'école est sommée d'être exigeante... tout en s'excusant de l'être.

Il faudrait remettre un peu de cohérence dans tout ça et le SYNEP CFE-CGC le dit clairement : on ne peut pas défendre l'excellence le matin... et relativiser les fondamentaux l'après-midi. On ne peut pas prétendre élever le niveau... en expliquant que les bases sont secondaires.

L'orthographe n'est pas « une religion » ...soit !

Mais sans maîtrise de la langue, il n'y a ni excellence... ni égalité.

À force de vouloir ménager tout le monde, on finit surtout par perdre le sens.

Sylvie TUROWSKI

* *

« Burn-out » ?

La CFE-CGC met à jour son mémo, conçu pour vous aider à identifier et prévenir **le syndrome d'épuisement professionnel** dans une nouvelle publication.

Comment repérer les symptômes annonciateurs du SEP ? Quelles sont les cinq étapes qui mènent au SEP ? Quel est le rôle des médecins du travail et des services de prévention et de santé au travail ?

Créer une section syndicale SYNEP CFE-CGC au sein de votre établissement Qui représente la section syndicale ? (suite 2)

Les conditions de création d'une section syndicale en général et qui représente la section syndicale dans les entreprises de moins de 50 salariés ont été traitées dans la lettre d'information n°210. De même pour les entreprises d'au moins 50 salariés, 1/lorsque le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise (lettre n°211).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, qui représente la section syndicale SYNEP CFE-CGC ?

- **2/ Si le SYNEP CFE-CGC est représentatif dans l'entreprise** (il a participé aux dernières élections du CSE et a obtenu au moins 10% des votes exprimés au 1er tour titulaires), **le syndicat peut nommer un délégué syndical SYNEP CFE-CGC (DS), parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont obtenu à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CSE.**

Nous rappelons que le DS SYNEP CFE-CGC doit faire partie de la section syndicale.

Cas particuliers : D'après l'article L2143-3, si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus.

Moyens d'action : Des heures de délégation dont le nombre dépend de l'effectif de l'entreprise (Article L2143-13):

Ce temps est au moins égal à :

- 1° Douze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;
- 2° Dix-huit heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf salariés ;
- 3° Vingt-quatre heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins cinq cents salariés.

Rôle : Le délégué syndical (DS) négocie les accords d'entreprise, notamment sur les sujets suivants : Salaires - Durée et organisation du temps de travail -Épargne salariale - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Qualité de vie au travail.

Statut de salarié protégé : Ce statut permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de délégué syndical. Le DS est protégé contre le licenciement pendant toute la durée de son mandat. Son licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. À la fin du mandat, le délégué syndical bénéficie d'une protection contre le licenciement fixée à 12 mois à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins 1 an.

Pour être le représentant d'une section syndicale SYNEP CFE-CGC, RSS ou DS,

Anticipez les élections des membres de votre CSE,

Et contactez-nous à synep@synep.org

Evelyne CIMA