

## PREFACE

Pour mieux défendre les intérêts de leurs militants les syndicats des enseignants membres de l'Internationale de l'Education Section du Niger(IESNI) dans leurs rôles doivent assurer la formation de leurs membres. Cette tâche doit se faire dans un contexte de difficulté de toutes sortes notamment la pluralité syndicale, la fragilité du mouvement syndical et une connaissance insuffisante des droits et devoirs des enseignants .C'est pourquoi le présent manuel vise à apporter une modeste contribution dans le cadre du renforcement de capacité des enseignants au Niger. A cet effet il Ya eu un atelier d'identification et de formulation des besoins tenu à la paillotte d'Afrique à Niamey durant lequel quinze thèmes prioritaires ont été choisis pour la formation des enseignants à travers la Méthode de Formation en Cercles d'Etudes(MEFOCE).Nous espérons que les enseignants (es) membres de l'Internationale de l'Education du Niger(IESNI) en particulier et du Niger en général feront une utilisation optimale de ce manuel. Nous saisissons cette belle occasion pour remercier sincèrement nos partenaires dans le cadre de ce projet à savoir la Centrale des Syndicats du Québec(CSQ) et les Syndicats des Enseignants Roman(SER) pour leurs assistances technique et financières. Ces remerciements font également à monsieur LUC ALLAIRE responsable des relations internationales de CSQ et Secrétaire Général du Comité Syndical francophone de l'Education et de la Formation pour avoir fait le déplacement du Niger et s'engager résolument pour l'aboutissement du présent cercle d'études.

### I. CONTEXTE

#### A-PRESENTATION DU PAYS

Le Niger est un pays continental de l'Afrique de l'ouest à la limite du Sahara avec une superficie d'un million deux cent soixante-sept mille kilomètres carrés (1267000km<sup>2</sup>).

Il regroupe environ vingt-trois millions d'habitants en deux mille dix-neuf (2019) dont cinquante un pour cent (51%) des femmes et soixante-deux mille pour cent pour cent (62 %) des jeunes repartis sur huit régions géographiques.

#### B-PRESENTATION SYNDICALE

Les syndicats au Niger ont évolué dans un cadre unitaire dominé par les travailleurs du secteur public particulièrement les enseignants regroupés au sein du SNEN créée en mille neuf cent cinquante-cinq (1955).

Le courant démocratique de mille neuf cent quatre-vingt-neuf(1989) a lancé le multipartisme politique accompagné d'un pluralisme syndical. Cette fragmentation a surtout frappé le monde enseignant. Néanmoins cette division est atténuée par l'appartenance des premiers syndicats du secteur au groupe des syndicats affiliés à l'Internationale de l'Education.

Ces syndicats sont :

- Le Syndicat National des Enseignants du Niger - SNEN
- Le Syndicat National des Enseignants de Base - SNEB
- Le Syndicat National des Travailleurs de l'Enseignement de Base - SYNATREB
- Le Syndicat National des Travailleurs de l'Education du Niger - SYNTEN
- Le Syndicat National des Agents de la Formation et de l'Education du Niger - SYNAFEN

Ces syndicats ont la particularité d'appartenir au cadre unitaire des premières centrales qui constituent l'Intersyndicale des Travailleurs du Niger (ITN).

Le programme PANAF Niger est conduit depuis mille neuf cent quatre-vingt-neuf(1989) par l'USTN (Union des Syndicats des Travailleurs du Niger), qui était le premier cadre unitaire de tous les syndicats au Niger. Ce programme PANAF-Niger (Programme National Africain de Formation) est actuellement piloté par le secrétaire Général du SYNTEN (Syndicat National des Travailleurs de l'Éducation du Niger), un syndicat membre de l'IESNI.

Les syndicats membres de l'IESNI ayant appartenu depuis longtemps au cadre unitaire qu'était l'USTN, avaient eu à connaître l'expérience du PANAF. De ce fait ils sont à l'aise ensemble de porter et conduire le cercle d'études. Notre appartenance à l'IESNI, nous amène, durant les échanges, à parler de nos initiatives de renforcement de nos syndicats. Stratégies dont la résultante est aussi le renforcement du groupe des affiliés qu'est l'IESNI à travers la mise en œuvre du plan d'action commun.

Le contexte actuel et général de pluralisme syndical a eu pour conséquences, entre autres la perte de confiance et l'hésitation des enseignants à se syndiquer, la diminution des membres cotisant, la problématique de l'efficacité de l'action syndicale, l'insuffisance de l'autonomie des syndicats.

Les syndicats membres de l'IESNI voient en cette initiative qui a fait et continue à faire ses preuves, une option d'action de proximité, de sensibilisation, de formation, de mobilisation. L'insuffisance des ressources a pour conséquence la rareté des sessions de formation des membres. Ce handicap peut être pallié par les cercles d'études qui, une fois mis en route se poursuivront à moindre coût. L'initiative permettra de maintenir une dynamique de contact permanent et d'échanges avec les structures locales.

Il est admis de tous que la communication est un facteur déterminant dans la vie et le renforcement de tout groupe, de toute organisation de masse. Le maintien de ces cercles d'études entretiendra en même temps en haleine la base. Il renforcera la conviction et la foi aux structures syndicales de l'IESNI. Ce qui pourrait influencer positivement l'engagement des enseignants, leur adhésion, leur contribution au renforcement du cadre et son autonomisation à travers la participation, la cotisation, le relais en temps réel des orientations de l'organisation du sommet à la base.

Le nombre croissant des adhérents joue dans l'influence syndicale auprès des partenaires.

Nos structures syndicales sont présentes dans tous les coins du pays compte tenu du besoin de représentation à tous les niveaux et de l'existence d'établissements scolaires dans presque tous les villages. La proximité des établissements scolaires engendre celle des organes syndicaux.

Le schéma presque générique de structuration hérité des premières organisations de masse au Niger est de s'implanter selon les entités découlant du découpage administratif national. La décentralisation en plein essor au Niger, a amené nos structures syndicales à se restructurer en s'adaptant aux nouveaux découpages et aux nouvelles entités administratives plus restreintes.

Les cercles d'études sont développés dans tout le pays en l'espace de douze (12) mois dont une phase pilote de six (6) mois dans la capitale. Les vingt-quatre (24) autres mois serviront à la mise en œuvre générale.

## II LES CERCLES D'ETUDE

### A- DEFINITION

Le cercle d'Etude est un groupe de volontaires qui désirent travailler ensemble pour trouver des solutions à leurs problèmes communs. Contrairement à la disposition des élèves dans une salle de classe, ou à celle des auditoires d'une salle de conférence, s'assoient en cercles durant leurs réunions et ceci signifie que tous les membres ont les mêmes possibilités de participer au travail du groupe.\_

### B-HISTORIQUES DU CERCLE D'ETUDES

Tout comme le début de chaque chose est difficile, il va de même que les tous premiers cercles d'études ont connu certaines difficultés particulières .Les personnes concernées par ces premiers cercles d'études ont étudié en petits groupes, souvent à domicile. Pour compléter leurs propres études ces camarades ont assisté à des conférences et réunions .Ils ont appris à discuter, à défendre leurs points de vue, à tenir compte de l'opinion des autres, accepter l'échec, à partager les responsabilités. Ils ont un sentiment de solidarité et de communauté. Les connaissances qu'ils ont acquises ont un lien direct avec les aspects pratiques de leurs vies de tous les jours.

Ils ont commencé à étudier à leurs propres niveaux et leurs études ont été orientées d'après leurs propres besoins

### C-OBJECTIFS DU CERCLE D'ETUDES

Les objectifs du cercle d'études sont :

- la revitalisation du syndicalisme enseignant sur le lieu de travail :
  - renforcement de la culture du dialogue collectif, sur les questions professionnelles et syndicales
  - renforcement de capacités des militantes et militants pour la connaissance des textes officiels, pour la prise de parole et pour la négociation,
  - résolution de problèmes locaux concrets
- le renforcement des syndicats par une plus grande régularité du versement des cotisations,
- l'accroissement de l'influence des syndicats par un travail unitaire,
- la contribution au renforcement des centrales syndicales.

### D-CARACTERISTIQUES DU CERCLE D'ETUDES

C'est un groupe formé par les travailleurs pour des études en matière syndicale caractérisée par ce qui suit :

- ✓ Chacun sent qu'il appartient au groupe :
- ✓ Chacun est accepté par le groupe
- ✓ Chacun doit être actif dans le groupe
- ✓ La responsabilité est partagée par les membres
- ✓ Le dirigeant est du groupe : il est camarade, l'égal du groupe ;

- ✓ La collaboration est évidente entre les membres
- ✓ L'exposé, les discussions et analyses caractérisent le travail ;
- ✓ Il n'y a ni maître ni élèves ;
- ✓ Le dirigeant du cercle d'étude n'est pas un enseignant mais il dirige le groupe ;
- ✓ Tout le monde est actif au sein du groupe
- ✓ Les séances de travail se tiennent en dehors des heures de service (nombre de participants cinq à dix) ;
- ✓ La règle fondamentale du cercle d'études est de permettre à tout le membre de participer aux discussions ;
- ✓ Prendre en considération les capacités intellectuelles d'assimilation et de compréhension de chacun ;
- ✓ Convenir en commun accord de la date, de l'heure, et du lieu de la réunion de la réunion ;
- ✓ Les membres doivent exprimer leurs besoins et dire ce qu'ils attendent de leur animateur ;
- ✓ Améliorer les connaissances et les capacités des membres ;
- ✓ Partager l'expérience avec les autres, dans un esprit de respect et de tolérance, de toutes les opinions ;
- ✓ Développer le sens de la solidarité et apprécier les valeurs démocratiques ;
- ✓ Enseigner aux travailleurs leurs droits et devoirs dans les syndicats et dans la société ;
- ✓ Dans la pratique, les cercles d'études sont un moyen de formation syndicale permettant de toucher un maximum de travailleurs et en moindre frais

#### E-METHODE POUR UN ANIMATEUR

- Il est difficile de former de bons animateurs. Les techniques employées par deux bons animateurs ne sont jamais les mêmes et il existe toujours des différences de personnalité qui font qu'ils ne présentent pas le même matériel et le même point de vue. Néanmoins, certaines grandes lignes sont suivies par tous les bons animateurs. La proposition générale est (d'être bien préparer et de ne pas parler trop).
- Il faut tenir compte du point de vue du participant.

Pour un enseignant efficace il est nécessaire de savoir autant que possible sur les participants. Certaines questions et préoccupations les aideront à mieux apprendre ou feront obstacle à leurs progrès, il est donc nécessaire de les découvrir .Souvent, l'animateur prend soin de rassembler des matériaux, de les présenter de façon claire, d'avoir assez de temps pour discuter, de commencer et de finir à l'heure. Préoccuper de cette façon il oublie les problèmes d'accumulation des participants.

- Il faut préparer la scène
  - Une révision brève du matériel traité à la session précédente est un bon moyen d'orientation.
  - Il faut toujours décrire brièvement l'objet du cours que vous allez faire.
  - Récapituler les principaux points du cours que vous venez de faire
  - Dans la mesure du possible donnez-leur des devoirs
  - il faut leur donner des devoirs faciles et courts
  - Faire des courtes pauses
  - donnez un problème préparé
  - présenter un point de vue, sujet à controverse ou un paradoxe
  - faites une brève interrogation par écrit

-donnez un article à lire et à analyser en classe.

Il faut vraiment être préparé sinon les cours seront rébarbatifs et on ne viendra plus vous écouter. De plus une bonne préparation vous permettra d'enseigner avec confiance .Un animateur fait bien de s'exercer à haute voix.

### Quelques conseils

- Sonder souvent pour découvrir ce qui a été acquis.
- Variez vos méthodes pour allonger la capacité de concentration.
- N'essayez pas d'enseigner trop de matière à la fois, rien ne sera acquis
- Parfois les discours ne font qu'intimider ou amuser, l'apprentissage n'est pas une voie à sens unique.
- De temps à autre raconter une histoire pour illustrer votre cours.
- Ne rejetez jamais le commentaire d'un participant. Demandez-lui de préciser son commentaire ou de le formuler autrement, ou bien poser lui une question pour le ramener au sujet principal.
- Arrêtez le bruit de fond. Le cours s'écoule si l'on permet aux participants de discuter librement en classe. Il vaut mieux dire « je n'entends pas ce que dit camarade x » que « taisez-vous ».
- De temps à autre servez-vous d'une expérience personnelle pour illustrer votre discours.
- Donnez aux participants la chance de répondre aux questions posées, ne répondez pas toujours vous-même .A l'occasion renvoyez les questions aux groupes.
- Au fur et à mesure il est bon de poser des questions à tous les participants individuellement. N'oubliez pas que des questions trop difficiles risquent d'embarrasser le participant donc les connaissances sont minimales. Vous verrez que certains préfèrent écouter .Laissez tranquilles.

## III LES THEMES

### CHAPITRE I : Le Syndicat : Histoire, Structure et Fonction

#### INTRODUCTION

Le syndicat est une organisation démocratique ; il appartient à ses membres et à personne d'autre. Il est au service de ses membres. Sa mission première est la défense de l'intérêt de ses membres et ; de façon plus large ; la promotion des intérêts de l'ensemble des travailleurs et travailleuses d'une corporation dans un pays.

Il importe que tous les membres puissent compter sur un accès direct, rapide et efficace à leur syndicat.

#### A-Historique du syndicat :

### **INTRODUCTION**

L'histoire du mouvement syndical nigérien a connu des hauts et des bas. De sa naissance à aujourd'hui on note quatre périodes marquantes dans l'évolution du syndicalisme au Niger. Ainsi on distingue le syndicalisme dans la période coloniale, le syndicalisme sous la première République, le syndicalisme sous l'Etat d'exception et enfin le syndicalisme de la décrispation à l'instauration de la démocratie pluraliste.

Lorsque le mouvement syndical s'est décomposé avec l'avènement du multipartisme, les centrales syndicales, conscientes de leur faiblesse individuelle, s'adonnent à des regroupements de type nouveau pour garantir le succès des luttes syndicales. Car comme dit l'adage : unis, nous serons forts, et forts nous soulèveront une montagne. Ces regroupements se traduisent par des alliances sous forme de fédération, de convergence, de collectif ou d'intersyndicale. C'est la preuve que le pluralisme syndical est une mauvaise chose dans la mission syndicale. Nous tenterons de jeter un coup d'œil sur le comportement du mouvement syndical nigérien de la période coloniale à ce jour, et présenter quelques pratiques d'unité dans l'action syndicale.

## **1-LE SYNDICALISME NIGERIEN EN PERIODE COLONIALE : DES ORIGINES A L'INDEPENDANCE DU PAYS**

L'histoire du syndicalisme nigérien pendant la période coloniale s'inscrit dans l'histoire du syndicalisme africain francophone. L'étude de la question syndicale en Afrique pendant la période coloniale présente des difficultés du fait de l'imbrication profonde, des liens dialectiques intimes entre le mouvement syndical et politique. Le système colonial n'entendait pas associer les populations

indigènes à la gestion de leurs propres affaires. L'existence du servage et des travaux forcés limitait le développement du salariat. Nulle part il n'était question de luttes organisées à moins qu'il ne s'agisse de révoltes spontanées ou d'actes d'héroïsme.

Cependant, les travailleurs ne sont pas restés les bras croisés. D'abord, ils ont participé aux révoltes contre le fait colonial au sein de leurs peuples. Ils ont ensuite de plus en plus pris conscience de leurs conditions particulières et ont en conséquence pu selon les lois les régissant, organiser des associations d'entraide, de mutuelles, des associations, des coopératives etc.

Au Niger de 1947 à 1957, on peut noter cinq (5) regroupements syndicaux qui se disputaient la représentation des travailleurs :

**a-L'Union des Syndicats Confédérés du Niger (USCN/CGT).**

Elle fut créée en mai 1952 par trois (3) syndicats évoluant tous à Niamey. Il s'agissait du syndicat des boys et cuisiniers, le syndicat des ouvriers du bois, du bâtiment et des métaux et le syndicat des travailleurs du commerce et des entreprises privées. Au plein fort de son rayonnement, elle déclarait 2700 adhérents encadrés par onze(11) syndicats relevant tous du secteur privé. A la création de l'Union Démocratique Nigérienne (UDN) en 1954, elle allait mener son action syndicale en synchronie parfaite avec la conduite politique de ce Parti.

**b-L'Union Locale des syndicats du Niger (ULSN)**

Créée en novembre 1947 sous l'appellation de l'Union Autonome des Syndicats (UAS), elle regroupait la quasi-totalité des travailleurs des services publics y compris l'enseignement. Elle se déclarait apolitique bien que la majeure partie des membres des bureaux directeurs de l'union ou de ses syndicats étaient affiliés aux partis. Elle n'a adhéré à aucune centrale, ni à aucun regroupement. Ses militants formaient un ensemble tiède et timoré en dehors du syndicat des Enseignants africains du Niger (SEAN) qui était un groupement organisé, actif, revendicateur et jouissant d'une audience locale importante. Elle devint en 1953 l'Union Locale des Syndicats du Niger (ULSN). Au plus fort en son existence elle avait pu regrouper un millier de militants encadrés par dix (10) syndicats.

**c-La Confédération Générale du Travail- Force Ouvrière/ Section du Niger (CGT/FO) ; La Confédération des Travailleurs croyants (CFTC) et les Syndicats indépendants,**

Ces trois regroupements n'avaient qu'une audience régionale ou locale. Mais l'affiliation des confédérations africaines à celles des métropoles même si elle a été utile à travers l'aide précieuse de ces dernières notamment au plan organisationnel, présentait également des aspects négatifs<sup>1</sup>. Ainsi aux congrès de ces centrales, les interventions des délégués de comité de coordination africaine sont soumises à la censure préalable de la commission de sélection de la métropole. Au plan de stratégies de lutte, la conception était que de la lutte en Europe, dépendait le progrès en Afrique ; Ce qui impliquait la subordination à l'action des centrales métropolitaines de la capacité des luttes des syndicats africains. De plus, la division syndicale en France s'est répercutée en Afrique, paralysant ainsi la vie syndicale africaine. Ainsi les centrales métropolitaines donneraient ordre à leur prolongement en Afrique de contrer une action déclenchée par une autre centrale africaine.

Mais la conscience des Travailleurs fut élevée au niveau de l'intérêt de la classe ouvrière. Les travailleurs s'engagèrent dans la voie nouvelle, à savoir donner à l'Afrique une organisation syndicale panafricaine et souveraine, ce qui n'exclut pas la coopération active avec les syndicats d'Europe et les syndicats internationaux, toutes les organisations internationales.

Ainsi la conférence constitutive de la création de l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (UGTAN) était convoquée à Cotonou du 16 au 19 janvier 1957. Mais la réaction des autorités au Niger ne se fit pas attendre, car le 19 mars 1959, elles favorisèrent la naissance de l'UGTAN autonome, ce qui permettait l'établissement des liens étroits entre les syndicats et le pouvoir politique. Le 4 juillet 1959, un décret dissout la section UGTAN du Niger.<sup>2</sup> Le 25 septembre 1960, un mois après l'indépendance du pays, le gouvernement va transformer l'UGTAN autonome en Union Nationale des Travailleurs du Niger (UNTN), ce qui marquait l'entrée du mouvement syndical dans la première République.

## **2-LE MOUVEMENT SYNDICAL SOUS LA PREMIERE REPUBLIQUE DE 1960 A 1974 : SYNDICALISME D'EMBRIGADEMENT**

L'échiquier national syndical ne comptait d'une seule centrale syndicale qu'est L'USTN.

Elle fut créée le 25 septembre 1960 par sept pères fondateurs dont René Délan, alors premier secrétaire général, avec comme adjoint le camarade Sido Hassane pour assurer la représentation confédérale des travailleurs dans un contexte politique monopartisan. A l'époque, la représentation était mitigée et confondue, limitée à la CNSS et aux structures du parti unique (PPN-RDA) où elle était intégrée à l'instar de la plupart des centrales syndicales africaines de l'après indépendance. Ce schéma de représentation restera tel jusqu'en 1968, année de rupture de la collaboration avec le pouvoir politique de l'époque.

L'UNTN sera consacrée comme cadre organisationnel unique des travailleurs nigériens. Les syndicats étaient peu organisés et de fait intégrés aux institutions politiques. On assistait à une « situation dans laquelle les liens organiques et fonctionnels entre le syndicat et le pouvoir étaient réels »<sup>3</sup>. Ainsi, on dénombrait plusieurs députés qui assumaient des responsabilités syndicales. Le Secrétaire Général de la centrale, le camarade René Delanne, était en même temps secrétaire de l'Assemblée Nationale, mieux un ministre continuait d'assumer les responsabilités du Secrétaire Général du Syndicat National des Enseignants du Niger (SNEN) sous prétexte d'avoir été enseignant. Bref, c'était la période d'inféodation du mouvement syndical au régime en place. L'année de ressaisissement syndical soit 1968, fut marquée par le boycott de la fête du 1<sup>er</sup> mai sans la revalorisation du SMIG. La direction de l'UNTN sera démantelée par le pouvoir, et le Secrétaire Général mis en disgrâce politique et syndicale. Il sera arrêté et jeté en prison; il sera remplacé par son adjoint le camarade Sido Hassane. On peut dire que, sous la première République, les syndicats ont failli à leur mission de défense des intérêts des travailleurs dont les velléités de lutte étaient systématiquement réprimées. Cette période s'achève avec l'avènement des forces armées au pouvoir en avril 1974, qui sera le point de départ de la période de l'Etat d'exception.

Le mouvement syndical évoluera sans orientation politique, ce qui se traduit par des épisodes d'instabilité syndicale entretenue par le régime militaire du CMS jusqu'au 10<sup>ème</sup> congrès de 1980 où fut adoptée la politique dite de "participation responsable" dictée par l'OUA aux centrales syndicales africaines pour participer au développement de l'Afrique indépendante en lieu et place d'un syndicalisme revendicatif source de tension sociale et d'instabilité politique, favorable surtout à la promotion du communisme international. Cette politique ne faisait pas l'unanimité à l'époque déjà au sein de l'USTN! Elle était combattue dès au départ par le syndicat des enseignants lui-même opposé frontalement au syndicat des postes et télécommunications farouche partisan de ladite politique. En réalité, cette politique allait effectivement consacrée officiellement l'intégration du mouvement syndical dans la

gestion politique et administrative de l'Etat. Mais dans la pratique, ceci ne s'était pas réalisé du fait de la trop forte contradiction interne qui caractérisait l'USTN et sa direction nationale à l'époque. Dans les pays où cette politique s'était réellement appliquée, des syndicalistes occupaient des postes clefs de l'administration et des organes politiques du pays notamment au Togo, en cote d'ivoire et au Sénégal. Ainsi il n'était pas rare de rencontrer des syndicalistes présidents de l'Assemblée nationale ou vice président, ministres de la fonction publique, Présidents des conseils d'administrations ou Directeurs généraux des caisses nationales de sécurité sociale, préfets ou sous préfets ou autres Directeurs Généraux d'entreprises d'Etat voir ambassadeurs.

Pour revenir au cas du Niger, il faut noter que la politique de "participation responsable" n'a pas beaucoup profité aux leaders syndicaux de l'époque, contrairement à certains pays de la sous région. En dehors de la CNSS et de la conférence internationale du travail (CIT), la représentation syndicale était limitée au Comité consultatif de la fonction publique, à la Commission consultative du travail, aux conseils d'administration de l'ORTN, et de l'ENA, au comité des fêtes nationales, aux conseils techniques départementales (COTEDEP) et arrondissementaux (COTEAR).

En 1992, le contexte politique national ayant changé radicalement, passant du monolithisme au pluralisme, le 13<sup>ème</sup> congrès mettait un terme à la "participation responsable" pour la remplacer par le "syndicalisme revendicatif". Mais cette nouvelle orientation politique n'a pas rompu avec le système de représentation, bien au contraire! Tous les acquis de la participation responsable ont été conservés et renforcés, seuls sont abandonnés le comité des fêtes nationales et les postes politiques. La représentation syndicale restera assurée sur l'ensemble du territoire national par l'USTN, centrale unique, jusqu'en 1996, année de la création de la confédération nigérienne du travail (CNT), événement qui met un terme au monolithisme syndical. Pour l'histoire, rappelons, quand même les faits suivants:

En 1990, le Gouvernement du parti unique au pouvoir, le MNSD, en réponse à la revendication de l'USTN sur l'instauration du multipartisme au Niger, rétorquait en substance dans un éditorial du journal le "Sahel" que *le multipartisme, dont l'USTN revendique aujourd'hui, fera naître la pluralisme syndical en s'appuyant sur ses forces centrifuges....*

### **3- LE MOUVEMENT SYNDICAL SOUS L'ETAT D'EXCEPTION DE 1974 A 1989**

L'avènement des forces armées nationales au pouvoir a suscité beaucoup d'espoir pour un changement politique véritable au Niger. Au niveau du mouvement syndical, on a observé quelques velléités autonomistes qui ont abouti au congrès de l'UNTN en 1976 à l'adoption d'une politique d'indépendance syndicale, au changement du sigle de la centrale qui devient désormais l'Union des Syndicats des Travailleurs du Niger (USTN).

Mais, on a assisté à un retournement spectaculaire de situation avec l'avènement en 1978 de la politique de "participation responsable" dans un climat d'intimidation et de menace. En effet, l'adoption de la nouvelle option s'était opérée dans l'impréparation et la précipitation totales, car : « le choix de la politique syndicale dite de *participation responsable* a été une décision unilatérale sur un double plan :

- Premièrement, les syndicats n'avaient pas eu le temps matériel de l'expliquer à la base qui est pourtant souveraine ;
- Deuxièmement, les dirigeants de la centrale ne l'avaient pas soumise à l'entendement du gouvernement et des employeurs privés [...]»<sup>4</sup>

Cette option était pourtant présentée comme un juste milieu entre un syndicalisme d'intégration qui a prévalu sous la première République et le syndicalisme de revendication, jugé inapproprié pour les pays en développement, parce qu'il faut mobiliser toutes les forces vives du pays pour réaliser le développement. Elle devrait en conséquence permettre aux directions syndicales de préserver les intérêts des travailleurs parce qu'étant associées à la prise de décision concernant le sort de ces derniers. Mais, en réalité, il n'y avait pas de différence significative dans les rapports du mouvement syndical avec le pouvoir sous la première République et à l'ère de la "participation responsable". Dans le cas du Niger, les syndicats n'ont pas su préserver les intérêts des travailleurs. Bien au contraire, les directions syndicales étaient toujours mises devant le fait accompli par le pouvoir en place.

L'attitude des directions syndicales a eu pour effets d'une part de conduire à l'effritement des acquis des travailleurs et d'autre part de discréditer les syndicats aux yeux de leurs membres et de l'opinion publique. C'est pourquoi faisant le bilan de la politique de "participation responsable", le 12<sup>ème</sup> Congrès de l'USTN (décembre 1986), dans sa déclaration de politique générale notait : « il en découle que nous nous en référons alors que nos partenaires ne sont pas tenus [...]. En tout état de cause, les camarades syndicalistes doivent, se dire qu'ils ne sont pas des valets ou des courtisans mais des partenaires, représentant et défendant les intérêts des travailleurs, face aux employeurs et à l'Etat.

*Enfin, face au mépris et même l'arrogance que les employeurs témoignent à l'endroit des travailleurs et des syndicalistes, nous nous interrogeons sur le bien-fondé de la "participation*

*responsable*». *Nous formons l'espoir, qu'on ne renforcera pas en nous, la conviction, selon laquelle, seule la lutte est payante* »<sup>5</sup>.

C'était dans ce contexte tendu marqué par le doute sur le bien fondé de la "participation responsable" que le mouvement syndical est entré dans l'ère de la *décrispation politique* qui a débouché sur la démocratisation des institutions du pays.

## **4-LE MOUVEMENT SYNDICAL : DE LA DECRISPATION A L'ERE DEMOCRATIQUE DU PLURALISME SYNDICAL**

Cette période aura été marquée par deux phénomènes majeurs qui sont les luttes politiques et les mutations que connaîtra le mouvement syndical nigérian qui entre désormais dans l'ère du pluralisme syndical.

### **a-Les luttes politiques**

Les luttes politiques s'articulaient autour de deux mouvements qui étaient celui de protestation contre les événements du 9 février 1990 et celui de la lutte pour l'instauration du multipartisme et la tenue de la conférence nationale dirigée par l'USTN qui était la seule force syndicale faitière organisée.

#### **a.1-La protestation contre la tuerie du 9 février**

Le 9 février 1990, une manifestation pacifique des étudiants a été brutalement réprimée par les forces de l'ordre. Le bilan était lourd, trois morts du côté des étudiants et plusieurs blessés dont certains handicapés à vie. Ce drame a soulevé l'indignation de toute la nation et sera le point de départ d'un vaste mouvement de protestation à la tête duquel se trouvait l'USTN. Ce mouvement était articulé autour de la mise à l'écart immédiate des responsables politiques sur lesquels pesaient de lourdes présomptions, l'identification et le châtiement des responsables de cette tuerie.

Le succès relatif de ce mouvement tenait au fait qu'au-delà des salariés et scolaires, il s'était étendu aux autres couches socioprofessionnelles et même aux paysans. Il a pu engager et impliquer des forces qui n'ont pu se déterminer que sous la pression de l'action et la mobilisation générale.

#### **a.2-La lutte pour le multipartisme et la tenue de la conférence nationale**

A l'occasion de la fête du 1<sup>er</sup> mai 1990, le secrétaire général de l'USTN contre toute attente, déclarait : « *Nous demandons avec force la révision de la constitution pour l'instauration d'un*

*système de pluralisme politique afin de mieux garantir tous les droits et libertés démocratiques des citoyens.* »<sup>6</sup>. Ainsi par cette déclaration vient-il d'être enclenché le processus de lutte pour le multipartisme. Le mouvement syndical, après quelques incompréhensions et flottements au niveau de sa direction retrouvera finalement son unité d'action à l'issue de son conseil syndical de juillet - août 1990. Il élaborera une plate - forme de lutte au centre de laquelle, sera inscrite l'exigence de la tenue de la conférence nationale. Après des grèves suivies des manifestations notamment les marches et meeting, le Président de la République dans une déclaration solennelle le 15 novembre 1990, se prononçait, en faveur du multipartisme et de la tenue de la conférence nationale. Il en résultat la démarcation de certains syndicats *dits comité de 9* de la politique de "participation responsable". L'USTN leur emboîtera finalement le pas à son 13<sup>ème</sup> congrès (décembre 92). Aussi la consécration des droits et libertés par les textes fondamentaux de la République notamment la constitution, aura t-elle permis la naissance de syndicats dans des secteurs non encore pourvus, de plusieurs là où il en existait déjà et enfin à l'avènement d'une seconde centrale à partir de décembre 1996, qu'est la Confédération nigérienne du travail (CNT)

## **5-SITUATION SYNDICALE AUJOURD'HUI**

Le contexte de la démocratie pluraliste, couplé à l'expression des libertés syndicales a favorisé le développement du pluralisme syndical dans tous les secteurs d'activité professionnelle. On assista à la naissance de plusieurs syndicats dans un même secteur ou corps de métier. Au 25 aout 2012, le mouvement syndical Nigérien compte douze (12) centrales syndicales qui concurrencent l'audience des travailleurs du Niger, et plus de 200 syndicats de base sans oublier les fédérations syndicales et les collectifs.

En dehors des centrales syndicales, il existe un regroupement des syndicats non affiliés qui relèvent surtout des secteurs à statut autonome.

Ce sont des syndicats qui ne relèvent d'aucune des douze existantes. Elles constituent une force non négligeable en raison de la situation stratégique des secteurs qu'ils recouvrent mais aussi du haut niveau technique et intellectuel de leurs membres. on dénombre le Syndicat des Enseignants chercheurs du Supérieur (SNECS), le syndicat des Pharmaciens Médecins et dentistes (SYNPHAMED), le Syndicat autonome des Magistrats du Niger (SAMAN) et le syndicat des Enseignants de l'ENA.

## **6-LES SCISSIONS SYNDICALES**

Il faut considérer la scission syndicale comme un accident de l'histoire, du a des facteurs de circonstance.

Si la réunification demeure le but à atteindre, c'est l'unité d'action qui décide du succès ou de L'échec des luttes. En attendant le retour à l'unicité du mouvement syndical, pour mieux garantir le succès des luttes syndicales, il faut développer l'unité d'action dans une situation de division passagère.

L'histoire du pluralisme syndical est très récente au Niger. Ses principaux acteurs ont pour la plus part eu à cohabiter ensemble dans un cadre unitaire et se sont donc séparés à l'occasion d'une scission. Cette situation explique la polémique qui a eu cours entre certaines centrales portée par la volonté de marquer la différence<sup>7</sup>. Mais au plus fort de ces diatribes les centrales expriment tout de même leur volonté pour un rapprochement à travers leur disponibilité à la mise en place d'une intersyndicale<sup>8</sup> en vue d'actions concertées sur les préoccupations communes des travailleurs. D'autres estiment que « le mouvement syndical pour sa survie doit se décider pour mieux résister à coaliser pour constituer un bloc massif écartant toute considération idéologique ». <sup>9</sup>Enfin expriment leur conviction selon laquelle « ...rien de significatif et pérenne ne sera possible sans actions communes de tous les travailleurs autour d'une plate forme commune. La défense des grandes conquête millénaires est à ce prix »<sup>10</sup>. Dans cette perspective les syndicats doivent se respecter, chacun doit accepter l'existence de l'autre.<sup>11</sup> Mais le grand pas dans le dialogue intersyndical a été franchi au tour des actions dans le cadre de la privatisation de la société Nigérienne de télécommunication (SONITEL). Ainsi pour la première fois les quatre (4) centrales ont parvenu à faire une déclaration commune le 2 février 2002 et à organiser des assemblées générales communes et des séances de concertation entre les membres des différents exécutifs. Elles introduisirent une demande commune d'audience avec le chef du Gouvernement. Ce rapprochement aura connu un coup de fouet avec l'initiative du conseiller ACTRAV du BIT qui a réuni les représentants des quatre centrales le 5 mai 2002 et attira leur attention sur la nécessité de se mettre dans la disposition de pouvoir travailler ensemble. Il a fait remarquer que les interventions du BIT se feront en direction des quatre centrales qui sont condamnées à collaborer. Du reste si la vocation du syndicat est de prendre en charge les préoccupations des travailleurs, il est évident que les quatre (4) centrales partagent au fond les mêmes problèmes d'ou la nécessité de s'accorder sur le minimum.

### **a-6-LES CAUSES DES SCISSIONS SYNDICALES**

- La plupart des scissions syndicales sont motivées par le problème de leadership et d'orgueil trop souvent personnel.
- Les échecs électoraux débouchent presque toujours à la création de nouvelles structures syndicales.
- La première scission que l'USTN a enregistrée était liée au contrôle de son leadership par les fonctionnaires, de surcroît les enseignants, ce qui mécontentait les syndicalistes des secteurs parapublic et privé qui se sentaient plus ou moins minoritaires et marginalisés.
- Il n'est pas aussi rare de rencontrer des organisations syndicales d'obédience politique ou créées à des fins commerciales, ou de clientélisme divers.
- Le manque d'alternance syndicale ou de déficit démocratique dans la gestion des syndicats incite à des révoltes internes et à la création des syndicats.
- Les dispositions des conventions 87 et 98 de l'OIT ratifiées par le Niger encouragent le pluralisme syndical
- Le déficit de démocratie interne dans les syndicats
- L'ingérence politique

Etc.

## **b-6-FACTEURS FAVORISANT LE MULTICENTRALISME SYNDICAL**

Le contexte politique est déterminant dans la cohésion syndicale relative. Dans le monolithisme politique et l'Etat d'exception militaire, l'USTN avait évolué seule sur l'échiquier national. Mais avec l'arrivée de la démocratie pluraliste, le mouvement syndical s'est fissuré. Lorsque l'USTN avait demandé l'instauration du multipartisme en 1990, elle ignorait les conséquences que cela pourrait avoir dans son rang. le Gouvernement du parti unique au pouvoir, le MNSD, en réponse cette revendication rétorquait en substance dans un éditorial du journal le "Sahel" que *le multipartisme, dont l'USTN revendique aujourd'hui, fera naître la pluralisme syndical en s'appuyant sur ses forces centrifuges*. Aujourd'hui, vingt deux ans après, le mouvement syndical compte douze (12) Centrales syndicales qui totalisent environ 200 Syndicats affiliés ainsi qu'une dizaine de syndicats autonomes pour moins de 200 militants travailleurs, y compris les contractuels.

Dans cette logique, il n'est pas exclu de voir un jour la réunification du mouvement syndical nigérien.

La révolution culturelle, idéologique, religieuse ou même politique peut imprimer une conduite syndicale unitaire. L'exemple de la chine est patent.

Il y a plus de pluralisme syndical dans les pays francophones que dans les pays anglophones. Ceci est lié à la tradition du syndicalisme français, qui a conduit à de longues périodes de scission entrecoupées de brèves réunifications.

## **c-6-PRATIQUES DE L'UNITE D'ACTION SYNDICALE**

Le pluralisme syndical est l'expression la plus patente de la démocratie. Il rompt avec la pensée unique à travers la création d'organisations de sensibilités et d'options syndicales différentes. Il donne à chaque organisation la possibilité d'exprimer ses idées et ses valeurs, dans le respect et la tolérance des différences et permet la confrontation des idées, la saine émulation dans les actions. Ainsi « le pluralisme [est] à la fois comme l'expression de la diversité qui existe de facto dans le monde du travail et comme la possibilité d'une grande efficacité dans l'action syndicale »<sup>12</sup>. Parce qu'il libère les initiatives et les énergies, le pluralisme syndical doit être perçu comme un creuset de grande richesse où l'action syndicale multiforme doit être alimentée par tous les courants de pensées. Mais, l'unité d'action pose comme préalable un dialogue intersyndical fécond. Il s'agira dans le respect mutuel et la plus grande sérénité et franchise que les centrales créent un cadre de concertation pour discuter les grandes préoccupations des travailleurs, dresser une plate forme d'action et dégager une stratégie commune ainsi que les moyens de sa mise en œuvre. Le postulat de base est de mettre en avant ce qui unit les Travailleurs pour leur arracher des acquis car l'expérience récente du mouvement syndical montre que « chaque fois que le mouvement syndical s'empêtré dans les querelles intestines, il [...] s'éloigne des préoccupations des travailleurs, de leurs conditions de vie et de travail qui se dégradent. »<sup>13</sup>

L'unité d'action dans le mouvement syndical nigérien même si elle n'est à son ère de gloire est entrain d'enregistrer des progrès notables. Aujourd'hui les relations entre les centrales deviennent de plus en plus empreintes de sérénité et de cordialité. C'est dire qu'à l'épreuve des faits les centrales se font de plus en plus une nette conscience des forces qui s'opposent à leurs intérêts et contre lesquelles elles doivent orienter leurs luttes. Il reste à espérer que ces bons indices seront couronnés par l'élaboration d'une plateforme commune d'action et sa mise en œuvre par toutes les centrales. Notons les exemples suivants de pratiques de l'unité d'action :

- Le 16 septembre un protocole d'accord, ETN (CNT l'UGTN, et l'USTN) -Gouvernement est signé
- Le 26 avril 2004 l'USTN et l'UGTN dénonçaient La convention collective interprofessionnelle de 1972 dénoncée conjointement sur 40 de ses articles
- 21 mars 2009, 7 Centrales syndicales (USTN, CNT, UGTN, CDTN, CGSL, USPT, UGSEIN) et le Gouvernement avait signé un protocole d'accord en 20 points.

---

<sup>12</sup> Interview de Willy Thys Secrétaire Général de la CMT au Labor

<sup>13</sup> SNEN Contribution au thème 31<sup>ème</sup> congrès Niamey du 10 au 14 août 1992

- 1<sup>er</sup> mai 2011, 6 Centrales syndicales regroupées au sein de l'ITN (USTN, CNT, UGTN, CDTN, CGSL, USPT,) déposent un cahier commun de doléances à Madame la Ministre de la fonction publique et du travail
- 1<sup>er</sup> mai 2012, 6 Centrales syndicales regroupées au sein de l'ITN (USTN, CNT, UGTN, CDTN, CGSL, USPT,) déposent un cahier commun de doléances à Madame la Ministre de la fonction publique et du travail
- Le 7 février 2012, après environ 6 mois de négociation sociale, 6 Centrales syndicales regroupées au sein de l'ITN (USTN, CNT, UGTN, CDTN, CGSL, USPT,) signent un protocole d'accord avec le Gouvernement qui s'articule autour de la revalorisation des traitements et salaires, de la réduction de l'IUTS, et des prix du m<sup>3</sup> d'eau et du KW/H etc.
- On enregistre des déclarations de positionnement soit en intersyndicale ou en collectif par rapport à un événement national
- Des défilés conjoints sont organisés, l'exemple de l'USTN et de l'UGTN débutés au temps de l'ETN (Entente des travailleurs du Niger)
- Des négociations syndicales sectorielles sont réalisées ( cas du développement rural et de l'enseignement...)
- Des manifestations conjointes de solidarité en direction de la population sinistrée ou de soutien à MENA
- Des coalitions de lutte pour la défense de la démocratie et de l'Etat de droit
- Des marches coalisées de soutien ou de protestation
- Unité d'action contre la vie chère
- C'est pour dire que la conscience syndicale est réellement affichée pour l'unité dans l'action, et pourquoi pas pour la réunification, malgré que l'histoire à démontré qu'on ne peut refaire facilement une unité avec des acteurs de la désunion encore actifs.
- La création en 2004 de l'Entente des Travailleurs du Niger (ETN) où toutes les centrales d'alors se sont retrouvées en dehors de la CDTN pour déposer une plate forme revendicative commune,
- Le dépôt à l'occasion du 1<sup>er</sup> Mai 2007 d'un cahier de doléances communes par les sept(7) centrales syndicales

Pour ne citer que ces cas

## CONCLUSION

Le Mouvement syndical Nigérien a évolué en dents de scie. Pluraliste pendant la période coloniale, il est passé mono-partisan, de l'indépendance à la révolution démocratique, et à nouveau pluraliste de 1996 à ce jour. Mais face aux réalités de luttes syndicales sur le terrain, des regroupements des forces syndicales divisées sont amorcés pour garantir le succès de ces luttes. L'unité d'action s'opère progressivement à travers des collectifs des syndicats sectoriels, des intersyndicales et autres. Qui sait si un jour l'unification syndicale ne sera pas possible. Seul le temps nous le dira. Dans cette perspective, l'environnement politique et la volonté syndicale sont déterminants.

### B.POURQUOI SE SYNDIQUER

Les travailleurs dans le monde entier ont compris qu'ils ne représentent absolument rien face à la puissance de l'Employeur. En s'organisant, ils constituent une force unique Capable de résister à toutes les pressions et mesures de l'employeur.

En me syndiquant :

- Je me sécurise contre les abus,
- Je me mets à l'abri des courants et des tempêtes économiques,
- Je contribue à sécuriser mes camarades,
- Je sécurise ma profession et ma carrière.

### C-.LES FONCTIONS SYNDICALES

Pour répondre aux attentes de ses adhérents, le syndicat doit remplir cinq fonctions fondamentales :

1. Les membres choisis pour diriger l'organisation, représentent les travailleurs devant l'Employeur, devant les autorités administratives et judiciaires ; à ce titre, le syndicat joue la fonction représentative.

2. Le syndicat est appelé à écouter les doléances de ses membres, et à les traduire en cahier de doléances qu'il soumet à l'employeur ; à ce titre, le syndicat joue la fonction revendicative.

3. Lorsque le syndicat dépose les doléances de ses membres auprès du ou des partenaires, il s'attend à des séances de négociations qui finissent par être sanctionnées par un accord écrit qui a valeur d'acte juridique ; il aura alors rempli une fonction normative ; parce que tout accord conclu et écrit entre partenaires est une norme.

4. Les actions que le syndicat mène au quotidien ; y compris les négociations et les grands accords qu'il signe ne sont pas toujours compris des militants. Il leur faut de la formation, de la sensibilisation ; de l'éducation. En agissant ainsi, le syndicat aura rempli la fonction Educative.

Cette fonction doit être graduelle et permanente pour maintenir ses liens avec les militants.

5. A l'origine, les travailleurs ont conçu les organisations syndicales pour s'entre-aider et palier aux multiples difficultés liées aux conditions très précaires dans lesquelles ils végétaient. Le monde du travail a toujours besoin d'entre-aide et de solidarité.

Lorsque le syndicat aura créé des œuvres sociales au profit de ses militants, il a rempli la fonction sociale de solidarité.

Ainsi s'articulent les cinq fonctions fondamentales du syndicat.

NB : Pour rendre fluide et mécanique son fonctionnement, le syndicat élabore un cadre légal qu'il appelle les textes fondamentaux qui s'imposent à tous les membres du militant lambda au membre du bureau exécutif national : la législation

D- la structure syndicale :

Les syndicats sont structurés en instances et en organes, ainsi classifiés :

- Le congrès : l'instance suprême du syndicat est le congrès ;  
Il fait le bilan du mandat écoulé, examine la ligne politique du syndicat, élabore le cahier de doléances du mandat futur et met en place les organes dirigeants du syndicat ainsi que les organes de contrôle ou d'assistance du bureau.
- Le conseil syndical : le conseil est une instance intermédiaire entre deux congrès. Il fait le bilan à mi-parcours d'un mandat, corrige et rectifie les insuffisances constatées. Il peut pourvoir à des postes vacants.
- Les assemblées générales : on distingue deux types d'assemblées générales ;
  - Les assemblées générales électorales pour la mise en place des bureaux des organes de base (coordinations, sections et sous-sections)
  - Les assemblées générales d'information et de sensibilisation qui sont des instances de consultation et non de prise de décision !
- Les organes du syndicat sont :
  - Le bureau exécutif national (BEN),
  - La commission de contrôle administratif et financier (CCAF)
  - Les bureaux des coordinations régionales qui agissent dans leurs régions respectives
  - Les bureaux des sections qui couvrent les départements et les grandes communes
  - Les bureaux des sous-sections qui couvrent des entités moins importantes.

E-.IMPORTANCE DU SYNDICAT.

On constate que la force du syndicat repose sur les membres et sur la capacité de l'organisation syndicale à étendre ses actions à tous les niveaux.

Seul, nous sommes démunis face au respect de nos droits Humains fondamentaux et aux défis auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui comme travailleur et travailleuse. Notre force collective devient indispensable pour assurer la défense de chaque personne. A l'inverse, chaque devient importante pour l'avancement des droits collectifs.

Les syndicats par leurs activités sont devenus une force sociale importante dans beaucoup de pays. Le travail des syndicats est important, non seulement pour les membres mais aussi pour les sociétés dans lesquelles les syndicats sont organisés.

En effet, dans de nombreux pays, il y a des initiatives de syndicats qui ont mené à un progrès social très important dans les domaines comme l'éducation, la santé, les droits dans l'emploi et l'égalité entre les travailleurs et travailleuses.

Les syndicats peuvent influencer de façon positive le développement de la société.

## CHAPITRE II : LES PRINCIPES SYNDICAUX

### DEFINITION DU SYNDICAT

Le syndicat est une organisation regroupant plusieurs individus en vue de défendre leurs intérêts matériels et moraux indépendamment des critères de race, de religion, de nationalité ou même idéologique.

Le syndicat est donc une organisation de masse dont le seul critère pris en considération est la profession

#### ❖ L'EGALITE

Comme on l'a vu avec l'historique, le syndicat est d'abord une aspiration voir une expression d'un sentiment d'egalite entre les individus exerçant une même profession : a travail égal, salaire égal d'où l'appellation affectueuse de camarade entre les membres d'un même syndicat

#### ❖ LA LIBERTE

La liberté syndicale réside dans fondamentalement deux aspects :

. La création

. L'exercice

#### ➤ LA CREATION

De par l'esprit des textes internationaux un syndicat peut se créer à partir de six personnes exerçant la même profession et sur la base d'une déclaration solennelle

#### ➤ L'EXERCICE

Un syndicat crée normalement est libre d'exercer sur un territoire de la république pourvu qu'il respecte le principe sacrosaint contenu dans la définition bannissant la nationalité, la religion, l'idéologie, le sexe, la race

#### ❖ LA DEMOCRATIE

La démocratie est un principe très important dans le fonctionnement d'un syndicat professionnel, les prises de décisions ainsi que leurs exécutions justifient l'utilité de la démocratie pour un syndicat la minorité se soumet toujours à la majorité

## ❖ L'ORIENTATION

Pour un syndicat crée, trois orientations possibles se présentent

- le syndicalisme de revendication
- le syndicalisme d'intégration
- le syndicalisme de participation responsable

NB : Quel que soit l'orientation syndicale choisie, les fonctions syndicales sont les mêmes

- la fonction représentative
- la fonction revendicative
- la fonction formative
- la fonction normative
- la fonction sociale

### 1. Droits et devoirs des militants

- Devoirs du membre du syndicat (connaissance des textes, paiement des cotisation)
- Définition des concepts
- Négociation collective
- Dialogue social
- Consultation des membres sur les demandes
- Définir les priorités
- Communication
- Moyens de pression

## CHAPITRE3 : DROITS ET DEVOIRS DU MILITANT

### A/ DROITS DU MILITANT

Tout militant d'une structure syndicale a le droit :

- ✓ D'être informé sur la vie de sa structure ;
- ✓ D'être protégé par tous les cas d'abus,
- ✓ De disposer d'une carte syndicale ;
- ✓ Droit d'être défendu par sa structure syndicale
- ✓ De bénéficier équitablement de tous les avantages et autres acquis de sa structure syndicale,

### B/ DEVOIRS DU MILITANT

Tout militant d'une structure syndicale a le devoir de :

- Payer régulièrement ses cotisations syndicales ;
- Respecter les textes de sa structure,
- Assister à toutes les manifestations organisées par sa structure syndicale;

- Défendre sa structure partout où besoin sera ;
- Faire la campagne en faveur de sa structure syndicale ;
- Croire à la capacité de sa structure syndicale ;

## CHAPITRE4 : LES NOTIONS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET DU DIALOGUE SOCIAL

### A/ Notions de la Négociation Collective

#### a) LA DEFINITION :

Est un processus par lequel deux ou plusieurs parties cherchent à établir un accord sur ce que chacune entend prendre ou donner. C'est aussi un ensemble de discussions qui ont pour but de parvenir à un accord.

#### b) OBJECTIFS

- Améliorer les conditions de travail et ou d'emploi ;
- Rechercher la paix sociale dans l'entreprise ou l'institution ministérielle par le dialogue ;
- Régler les conflits ;
- Réglementer les relations entre employeurs ou l'autorité ministérielle et les travailleurs ou agents et fonctionnaires de l'état et leurs organisations professionnelles respectives ;
- Favoriser les contacts pour une meilleure circulation de l'information ;
- Clarifier les droits existants ; appliquer ou introduire les nouvelles dispositions des lois et règlements ;
- Favoriser l'amélioration du rendement individuel de chaque travailleur ou agent et fonctionnaire de l'état et l'accroissement de la production.

#### c) CONDITIONS INDISPENSABLES

- **Un climat politique favorable**

Il est nécessaire que les institutions publiques (entreprises, gouvernement) acceptent le syndicat dans la recherche de solutions aux problèmes socio-économiques.

#### - **Une stabilisation des organisations syndicales**

Elle s'exprime par :

- La liberté d'association et d'organisation du syndicat ;
- La liberté et capacité d'action du syndicat ;
- L'égalité raisonnable des forces entre partenaires.

Les syndicats doivent éviter la rivalité, car elle est une cause majeure de l'instabilité et de la faiblesse de l'action syndicale.

#### d) STRATEGIES ET TACTIQUES

La réussite des négociations collectives nécessite la préparation psychologique, technique et matérielle dont entre autres :

- Assemblée générale des travailleurs ou du personnel de l'éducation pour recueillir les points de vue à discuter aux négociations collectives;
- Réunion du comité syndical de l'école, du service ou de l'institution ministérielle pour :
  - Choisir les négociateurs confiants et habiles,
  - Approfondir les réflexions sur les revendications et déterminer leurs priorités,

- Etudier la situation socio-économique du secteur et de l'établissement ou service,
- Evaluer le moment favorable aux négociations (avantages durable aux enseignants et autres personnels de l'éducation),
- Déterminer les ressources à mobiliser et à rassembler : la documentation nécessaire y afférente,...
- Préparer ensemble les arguments solides,
- Soutenir les revendications,
- Fixer les termes de référence des négociations.

Lors du déroulement des négociations collectives :

### e) QUELQUES PRINCIPES

Les attitudes du début des négociations conditionnent la suite et les résultats :

- Les membres du comité doivent se concerter avant d'aller dans la salle de négociation,
- Négocier de bonne foi, avec fermeté ;
- Estimer la valeur de la concession à faire, avant d'agir ;
- Pour obtenir satisfaction, ne pas tout dire n'importe quand et n'importe comment. Il faut préparer l'autre à écouter ce qu'on a à dire, et non à rejeter d'emblée son point de vue ;
- Eviter le dualisme affectif rationnel.

### f) Les interventions

- Présenter les doléances avec conviction et sang-froid ;
- Intervenir à tour de rôle en s'appuyant sur les stratégies et techniques arrêtées ;
- Rester ferme mais flexible, dans l'esprit de loyauté et de compromis (accepter le compromis, éviter la compromission) ;
- Suspendre au besoin les discussions en cas de blocages pour concertation et/ou consultation de la base.

### g) Les notions du Dialogue Social

#### 1) DEFINITION

Le dialogue social est toute forme de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations, entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.

#### 2) OBJECTIFS

- L'objectif principal du **dialogue social** est d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail/de l'éducation ainsi que leur participation démocratique.
- Il contribue à la transparence de la gestion des affaires publiques dans le cadre de l'Etat de droit ; il signifie l'exercice responsable de la démocratie. Donc le niveau de pratique du dialogue social détermine le niveau de la démocratie.
- Il permet aux parties de s'approprier les questions économiques et sociales.
- C'est un outil qui permet de promouvoir de meilleures conditions de vie et de travail ainsi qu'une plus grande justice sociale.
- Il permet aussi de réduire les conflits, faire progresser la paix sociale, relancer la productivité, garantir la protection des travailleurs, et par conséquent, réduire la nécessité du recours à l'inspection du travail - organes de conciliation 'ex inspection du travail pour le privé- ou à la justice.

#### 3) FORME, NIVEAU, ACTEURS

## a) Niveaux

- ✓ Niveau national
- Gouvernement
- Syndicats d'enseignants ;
- Les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) :
  - associations des parents
  - les CGDES (le Comité de Gestion Des Etablissements Scolaires)
  - réseaux d'associations
  - ONG

## b) Niveaux International

Gouvernements du monde (Ministère de l'éducation)

Organismes internationaux : Banque Mondiale, UNESCO, OIT, UNICEF, PME,...

## c) CONDITIONS POUR UN BON DIALOGUE SOCIAL

- Confiance mutuelle entre les parties et respect des résultats de la consultation;
- Liberté syndicale;
- Bases démocratiques;
- Cadres législatifs et politiques appropriés et mécanismes dotés de ressources suffisantes favorisant le dialogue social;
- Organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes pouvant s'exprimer et agir en toute légitimité au nom de leurs mandants;
- Bonne coopération intersyndicale;
- Volonté et engagement politique de la part de toutes les parties de mener un dialogue social;
- Acceptation sociale du dialogue social;
- Connaissances techniques et capacités pour participer de façon efficace au dialogue;
- Capacité à réconcilier les intérêts et remplir les conditions de l'accord.
- Capacité de recourir aux moyens de lutte: rapport de force pour que chaque partie au dialogue ait la même force.
- Existence des partenaires autonomes, représentatifs, à même de s'engager et de faire respecter leurs engagements, donc un mouvement syndical authentiquement libre, démocratique et indépendant.
- Egalité psychologique, d'où l'expression partenaire;
- Mêmes sources d'informations;
- Mêmes conditions lors des négociations;
- Principe d'égalité de moyens de lutte syndicale
- Représentation des femmes et des jeunes

## d) OBSTACLES AU DIALOGUE SOCIAL

- Protection d'intérêts personnels bloquant les réformes
- Questions traitées limitées aux problèmes mineurs, de moindre importance
- Absence droits fondamentaux de l'homme: liberté d'expression, d'association, syndicale
- Absence de responsabilité et de légitimité démocratique (élections sociales)
- Prolifération et fragmentation des syndicats

Un dialogue social sans règle ou un faux dialogue social est aussi dangereux qu'une absence de dialogue ; il en résulte que les relations professionnelles et le climat social se désagrègent dans le chaos, l'arbitraire et le règne de la loi du plus fort, nous dit la théorie sur le dialogue social.

#### e) PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL PAR L'O.I.T.

L'OIT favorise le dialogue social national par:

- les normes internationales du travail (NIT)
- la coopération technique
- l'assistance technique et des conseils pour l'élaboration des politiques

#### f) PROMOTION DU DIALOGUE DANS LE SECTEUR DE L'EDUCATION

##### 2 Recommandations internationales

- ✓ Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, adoptée le 5 octobre 1966
- ✓ La Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel de l'enseignement supérieur (1997)

##### Résumé des recommandations

- Il devrait y avoir une coopération étroite entre les autorités compétentes et les organisations d'enseignants, d'employeurs, de travailleurs et de parents, les organisations culturelles et les institutions savantes ou de recherche, en vue de définir la politique scolaire et ses objectifs précis (VI.10k)
- La définition et le respect des normes professionnelles applicables aux enseignants devraient être assurés avec le concours des organisations d'enseignants (VII.71)
- Les traitements et les conditions de travail des enseignants devraient être déterminés par voie de négociations entre les organisations d'enseignants et les employeurs

#### CHAPITRE 5 : NOTION DE BASE SUR L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE.

##### ***i. DEFINITION DE LA GREVE*** □

Le dictionnaire du droit privé définit la grève comme un mouvement collectif pris à l'initiative de tout ou partie du personnel d'une entreprise destinée en général à contraindre l'employeur à la négociation des conditions de travail et de rémunération. Elle peut aussi être décidée dans un but de solidarité avec d'autres entreprises même si les protestataires n'appartiennent pas au même employeur.

Selon l'ordonnance N° 96-009 du 21 mars 1996 fixant les conditions d'exercice du droit de grève des agents de l'Etat et des collectivités territoriales au Niger, la grève est un mouvement de contestation collectif, entraînant une cessation totale du travail des grévistes, effectué dans le but d'obtenir la

satisfaction de revendication d'ordre purement professionnel (amélioration des conditions de travail, du salaire, de la sécurité sur les lieux de travail).

## **ii. DISPOSITIONS INTERNATIONALES ET NATIONALES**

### **Sur le plan international**

La liberté syndicale a été acceptée en tant que liberté fondamentale et donc comme un droit de tous les êtres humains, mais qui a aussi une signification et une importance particulières pour les organisations syndicales dans le cadre des relations professionnelles. L'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques précise que : « Toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts ». L'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels établit des liens entre « le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats » et « le droit qu'ont les syndicats de former des fédérations », « le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité » et « le droit de grève ».

### **Le droit de grève en dehors de l'Organisation internationale du Travail**

Le droit de grève est garanti par les conventions n° 87 et 92 de l'OIT ainsi que par le cadre légal international plus vaste. En effet, on peut désormais dire que le droit de grève s'intègre au droit international coutumier. Le mécanisme de contrôle de l'OIT a fait correctement remarquer que le droit de grève existe et il a agi dans le cadre de son mandat constitutionnel en ce faisant, ainsi qu'en conformité avec les règles d'interprétation des traités. Dans le cas où la question serait renvoyée à la Cour internationale de justice, il y a fort à penser que celle-ci s'appuiera sur les avis du mécanisme de contrôle de l'OIT, et surtout sur celui de la Commission d'experts, et conviendra que la convention n° 87 protège le droit de grève.

Le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective est bien établi dans d'autres instruments internationaux et régionaux, et fournissent des indications sur l'environnement et les pratiques des États. Il s'agit du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

De plus en plus souvent, les cours régionales des droits de la personne tiennent compte des conventions de l'OIT et des commentaires émis par le mécanisme de contrôle de l'Organisation au moment d'interpréter leurs propres instruments relatifs aux droits humains ou les lois nationales du travail.

### **Sur le plan national**

Au Niger les droits de grève sont encadrés par la Constitution du 25 novembre 2010, l'ordonnance N° 96-009 du 21 mars 1996 fixant les conditions d'exercice du droit de grève des agents de l'Etat et des collectivités territoriales au Niger, la loi N° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant code du travail de la république du Niger, la loi N° 2007-26 du 23 juillet 2007 portant statut général de la fonction publique du Niger, la convention collective interprofessionnelle de 1972, l'ordonnance N° 96-010 du 21 mars 1996 déterminant la liste des services stratégiques et ou services vitaux de l'Etat.

L'article 34 de la Constitution du 25 novembre 2010 dispose que « l'Etat reconnaît et garantit le droit syndical et le droit de grève qui s'exercent dans les conditions prévus par les lois et règlement en vigueur».

Source: Constitution de la VIIème République du Niger de 2010; Article 32 du Code du Travail de 2012

### **Liberté de convention collective**

Le droit de négociation collective est reconnu par le Code du travail. La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions d'emploi, de travail ou de salaire entre travailleurs (à travers leurs syndicats) et l'employeur (s).

Une Convention Collective peut être conclue pour la période de temps déterminée ou indéterminée. La durée d'une Convention Collective a signé pour la période de temps définie ne peut excéder 5 ans. Une Convention Collective de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application géographique et professionnel. Le champ géographique peut être national ou local. Le champ professionnel doit être défini en termes d'activité économique. Une Convention Collective fournit habituellement de meilleures prestations pour

les travailleurs que celles prévues dans la loi. Si une Convention Collective contient des dispositions qui sont moins favorables que celles prévues par la loi, elle ne peut pas être appliquée.

### **iii. VIOLATION DU DROIT DE GREVE**

On entend par violation du droit de grève la mauvaise application des dispositions légales ou réglementaire commises dans l'exercice du droit de grève.

Le salarié ne peut pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève notamment en matière de :

- rémunération
- De formation
- D'affectation
- De qualification
- De classification
- De promotion professionnelle
- De renouvellement du contrat

Les retenues opérées sur le 13eme mois à la suite d'un mouvement de grève ne doivent pas être mentionné sur le bulletin de paie.

Il est interdit de sanctionner ou licencier un travailleur pour fait de grève.

L'instauration du service minimum en cas de grève dans certains secteurs.

## **CHAPITRE 6 : GENRE ET SYNDICALISME**

### ➤ Définition du concept genre

*Le genre est un concept sociologique désignant les "rapports sociaux de sexe", et de façon concrète, l'analyse des statuts, rôles sociaux, relations entre les hommes et les femmes. Donc le genre peut être défini comme un ensemble de rôles fixés par la société et culturellement variables que les hommes et les femmes jouent dans leur vie quotidienne. Il fait référence à la relation structurellement inégalitaire entre les hommes et les femmes, telle qu'elle se manifeste au niveau micro et au niveau macro. Il prend racine dans les valeurs traditionnelles observées par nos différentes sociétés, et a des répercussions sur la loi et les politiques de développement de nos pays. Le genre est une notion dynamique et il subit l'influence des mutations sociales ; il est parfois fonction de l'âge des acteurs, de leur niveau d'instruction, de leur origine sociale et milieu de provenance, de leur religion, etc. Cependant, bien que le genre soit une notion très variable, il renferme un dénominateur commun : l'oppression universelle des femmes.*

➤ Objectif :

*Appliquées aux politiques publiques, le genre a pour objectif de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes en prenant en compte les différences et la hiérarchisation socialement construite.* Le genre (issu de l'anglais *gender*) est un concept et une approche sociologique qui propose de s'appuyer sur la prise en compte et l'analyse des rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes. En français les sociologues utilisaient généralement l'expression de *rapports sociaux de sexe*. L'approche de genre considère que parallèlement au sexe biologique, anatomique, qui est inné, il existe un sexe socialement construit, fondé sur des rôles sociaux différenciés, des stéréotypes, des inégalités et rapports de domination...

Cette construction sociale et culturelle du genre n'est pas figée : elle varie selon les époques, les pays, les situations, les facteurs internes et les influences extérieures aux sociétés. Elle évolue souvent assez lentement, car elle est intériorisée et véhiculée par différentes institutions : la famille, le milieu social, l'école, la religion, les institutions politiques et les lois (ex. Code de la famille), etc.

L'approche de genre débouche concrètement sur la mise en oeuvre au niveau international, sous régional, national, local (collectivités territoriales) de politiques et d'actions *transversales* (ou *intégrées*) visant l'égalité des femmes et des hommes.

➤ Stratégie de promotion des femmes dans le syndicat

Les femmes occupent une place de seconde zone dans les syndicats dans notre pays et cela à tous les niveaux. C'est pourquoi il est indispensable d'élaborer des stratégies pour améliorer la

représentation des femmes dans les instances dirigeantes et décisionnelles, et donc pour faire progresser la démocratie de genre, à savoir : les formations, conférences et réseaux pour les femmes ; le mentorat ; les sièges réservés ; les comités de femmes. Ces stratégies nécessitent un engagement politique et financier.

Dans notre pays le Niger, les stratégies les mieux reçues par les enseignantes et approuvées sont la possibilité d'accéder à des formations, des conférences et des réseaux spécifiquement féminins, jugés bénéfiques pour la progression des femmes. Ces réseaux constituent donc une stratégie efficace pour augmenter le pouvoir collectif des femmes. ),

La faible syndicalisation des femmes s'explique par la nature des emplois des femmes. En effet, l'implantation syndicale est encore marquée par la prédominance des secteurs traditionnellement masculins (industrie, grandes entreprises...), alors que l'emploi des femmes se développe partout au Niger dans les services (commerce, santé, services publics...).

. Pour dépasser ces rôles attribués aux femmes et aux hommes, il faut l'éradication des préjugés, des coutumes, des traditions et des autres pratiques, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité de la femme ou sur un rôle stéréotypé des genres, comme une obligation générale aux fins de prévenir la marginalisation à l'égard des femmes

C'est une double stratégie, où il s'agit certes de maintenir des actions spécifiques pour les femmes, mais surtout de veiller à ce que la question de la place des femmes et de l'égalité soit présente en amont et en permanence dans l'ensemble des pratiques syndicales assurer la représentativité des femmes dans les organes de décision ; en second lieu, « *intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques syndicales.* »

Le mentorat : une mesure spéciale déterminante

le mentorat est l'initiative la plus importante pour encourager davantage de femmes à occuper des postes de responsabilité dans les syndicats. Il permet notamment d'apporter un soutien individuel aux militantes et de les aider à surmonter leur manque de confiance en elles ou leur ignorance des rouages syndicaux. Les femmes retirent de grands bénéfices d'un mentorat exercé par des femmes plus haut placées dans la hiérarchie.

En plus des relations de mentorat informelles qui naissent souvent spontanément entre des femmes ayant des degrés d'expérience variés. Le mentorat peut être institutionnalisé pour en faire une stratégie officielle en faveur de l'égalité entre les sexes. De nombreuses femmes n'ont souvent pas accès aux réseaux syndicaux masculins et qu'elles ont moins facilement la possibilité d'être guidées par des relations qui connaîtraient mieux le milieu syndical.

Sièges réservés : une solution imparfaite mais nécessaire ?

Le pouvoir des hommes dans les syndicats est très souvent disproportionné par rapport au nombre des femmes parmi les adhérents. Les sièges réservés étaient une stratégie certes peut-être nécessaire mais imparfaite, pour garantir une représentation minimale des femmes. Ça peut donc donner une image négative des femmes, mais en même temps elles ont besoin d'être aidées. »

L'acceptation d'une notion de « mérite », « objective », est en porte-à-faux avec les récits des femmes sur les compétences et incompétences des représentants masculins.

Certaines femmes parvenues au sommet sont elles-mêmes contre la solution des sièges réservés puisqu'elles ont réussi à gravir les échelons sans en avoir besoin, tandis que les femmes du bas de l'échelle les considèrent comme un moyen d'accès aux instances des syndicats. Et ce serait en fin de compte les hommes qui profiteraient de la division suscitée par cette stratégie, puisque pendant que les femmes se querellent à ce sujet, les fondements du pouvoir masculin demeurent largement intacts.

Les comités de femmes : inefficaces et préjudiciables ou véritable transformation ?

Les positions sont partagées par rapport à cette question de comités de femmes.

Pour certaines les comités font du tort aux femmes [...] ils partent d'une bonne intention, mais ils sont un peu comme les dames auxiliaires du mouvement syndical, alors que la préoccupation c'est être leader syndical, pas une femme leader.

Les femmes doivent bénéficier d'une égale représentation jusqu'aux plus hauts niveaux dans les comités, on en aura probablement encore besoin pour faire avancer les questions qui les concernent.

Les comités tendent à isoler les thèmes qui concernent les « minorités » des questions centralement débattues. L'exclusion des hommes de certaines réunions syndicales pose des problèmes pratiques et philosophiques. Les comités de femmes génèrent de l'animosité et de la jalousie parmi leurs collègues masculins, qu'ils nuisent donc à l'égalité recherchée et qu'ils sont, plus généralement, une source de discorde. Le genre et la race s'entremêlant, ce sont les femmes des minorités ethniques qui ont eu le plus tendance à signaler ce problème.

Ces réunions de femmes et tout ce dont on parle, c'est de choses liées à la famille et ça renforce l'idée que la famille relève de la seule responsabilité des femmes. Elles ne font guère progresser la cause des femmes dans les syndicats.

Pour d'autres par contre Les comités de femmes organisent des événements sociaux, mais il s'agissait là davantage d'un moyen pour construire le collectif des femmes et donc d'un élément dans une stratégie plus générale visant à encourager la participation des femmes.

Les comités de femmes jouent plusieurs rôles importants : en offrant aux femmes ayant moins d'ancienneté la possibilité de bénéficier du mentorat, en procurant un espace sûr où les femmes puissent s'initier au fonctionnement du syndicat, en rendant publics les problèmes rencontrés par les femmes mais négligés par ailleurs .

En définitif, il faut retenir que, si les femmes sont en position de faiblesse dans leurs syndicats, elles sont en même temps influencées par des facteurs sociaux et structurels qui limitent souvent leur volonté de promouvoir et de défendre les stratégies les plus à même de modifier cette situation et de favoriser l'égalité.

### ➤ Egalité genre

"L'égalité de genre" est le fait de fournir aux femmes et aux hommes les mêmes droits, opportunités, ressources dans tous les domaines.

L'approche genre, en visant une société plus juste et plus égalitaire, privilégie un développement centré sur l'humain, des relations égalitaires entre les femmes et les hommes et un développement durable et solidaire. L'atteinte de ces objectifs passe obligatoirement par l'éradication des préjugés et des stéréotypes sexués qui constituent autant de barrières à l'égalité et par une redéfinition des rôles « traditionnellement » attribués aux femmes et aux hommes dans la société. L'approche de genre appliquée aux actions de développement permet une participation plus égalitaire et une allocation des ressources entre femmes et hommes qui contribue à réduire les écarts initiaux. L'égalité est un droit fondamental de la personne humaine, quel que soit le sexe biologique ou social, l'orientation sexuelle, et quelles que soient les différences entre les personnes.

Rappelons que les Etats se sont engagés à garantir cette égalité en adoptant en 1948 [la Déclaration universelle des droits humains](#). Celle-ci dispose dans son article premier que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits, et dans l'article 2 *Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune,*

*notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.*

La Constitution française de 1946 dont s'est inspirée la plupart des pays africains francophones inscrit l'égalité femmes-hommes dans son préambule, *elle garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.*

Concrètement, il s'agit de d'assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles - par exemple, même accès aux soins médicaux, partage des ressources économiques, même participation à l'exercice du pouvoir politique... - , tout en respectant leurs spécificités.

La notion d'*égalité* ne se confond pas avec l'*identité* et n'est pas contradictoire avec la notion de *différence*.

Si l'égalité existe de façon formelle dans le principe, elle est loin d'être acquise dans les faits.

L'égalité *de jure* (de droits) ne mène pas automatiquement à une égalité *de facto* (de fait) - d'où la nécessité de mettre en œuvre des démarches d'*équité*.

L'objectif d'égalité suppose la mise en œuvre de politiques en faveur de "l'égalité des chances" entre les femmes et les hommes. L'égalité des chances doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier des mêmes conditions pour avoir un accès égal aux mêmes ressources (vie quotidienne, familiale, marché de l'emploi, responsabilités politiques, etc.). Plus que de "chance", il faudrait parler d'égalité des "opportunités".

Les espaces séparés et les mesures spéciales destinés aux femmes peuvent se répartir en deux catégories : les stratégies qui représentent les femmes comme une catégorie de sexe ; celles qui les représentent comme un groupe social opprimé . Le premier type de stratégie vise à faire en sorte que les femmes soient, individuellement, en mesure d'accéder ou de se préparer à accéder à des fonctions et à des postes importants dans la hiérarchie syndicale, et qu'elles se sentent soutenues une fois qu'elles y sont parvenues. Il tend à s'intéresser surtout à l'amélioration de la représentation numérique des femmes. Les stratégies qui les présentent comme un groupe social opprimé privilégient au contraire la visibilité des femmes en tant que groupe (au-delà des allées et venues de dirigeantes individuelles) et œuvrent pour que la voix collective des femmes soit toujours entendue dans l'organisation. Ce second type de stratégie vise donc à transformer, en profondeur et fondamentalement, les rapports de genre dans l'activité syndicale.

Les stratégies qui représentent les femmes comme un groupe opprimé s'appuient souvent sur des structures distinctes pour les femmes, ce qui a suscité beaucoup de controverses dans les syndicats. L'idéologie traditionnelle de la lutte des classes, qui part du principe que les travailleurs sont unis, est profondément ancrée dans la culture syndicale et explique en partie la défiance et la suspicion que suscite ce type de stratégie séparatiste. L'hostilité ou l'opposition de figures syndicales importantes peut dissuader les femmes de se saisir des espaces qui leur sont réservés, mais les femmes syndiquées émettent elles-mêmes des réserves sur ce type d'action. L'instauration de sphères séparées peut en effet être perçue comme une mesure condescendante et purement symbolique, qui contribue en réalité à marginaliser les femmes et les difficultés auxquelles elles font face – en les reléguant dans des lieux dénués de pouvoir –, au lieu de favoriser une véritable transformation démocratique des rapports de genre dans les organes de décision existants. En outre, certaines féministes considèrent que la mise en place de structures spécifiques pour les femmes renvoie à une conception dépassée, essentialiste et universaliste des femmes, et minimise leur diversité et

l'hétérogénéité de leurs intérêts. Les causes défendues au nom des femmes privilégient les intérêts des femmes blanches, en négligeant de ce fait ceux des femmes noires et des minorités ethniques.

En dépit des controverses, les données disponibles montrent d'ores et déjà que les plans d'action pour promouvoir l'égalité des sexes font progresser la démocratie de genre, de sorte que le rôle de ces stratégies ne doit pas être sous-estimé.

### ➤ Promotion du leadership féminin

Le mot leadership désigne le processus de l'influence portée sur les autres personnes tout en les encourageant pour qu'elles travaillent avec enthousiasme dans le même sens (ayant le même but). Il existe plusieurs classifications de leaders : par exemple, pour ce qu'il en est de la formalité de leur élection, on parle normalement de leaders formels (élus par une organisation) ou de leaders informels (qui émergent d'un groupe)

Le leadership, un terme emprunté à l'anglais, définit la capacité d'un individu à mener ou conduire d'autres individus ou organisations dans le but d'atteindre certains objectifs. On dira alors qu'un leader est quelqu'un qui est capable de guider, d'influencer et d'inspirer deux phénomènes concomitants forment la toile de fond de cet article : la féminisation de l'adhésion syndicale et la sous-représentation persistante des femmes dans les instances dirigeantes et décisionnelles des syndicats. Malgré une féminisation relative, les hommes jouissent toujours d'un pouvoir disproportionné dans la plupart des syndicats du monde entier, qui est emblématique d'un déficit de démocratie de genre.

Les syndicats ont à leur programme de mettre en œuvre une représentation proportionnelle ou, à défaut, une meilleure représentation des femmes.

La recherche internationale sur le sujet montre clairement que la démocratie de genre dans les syndicats passe par une meilleure représentation des femmes dans les instances dirigeantes et décisionnelles, et que la présence notoire de féministes sachant se faire entendre et la mise en œuvre de mesures paritaires ont des effets positifs sur la démocratie de genre. Les auteures féministes s'accordent généralement sur l'idée que les syndicats et leurs plans d'action en faveur de l'égalité des sexes doivent considérer les femmes comme un groupe opprimé pour favoriser une démocratie de genre effective.

Un leader, c'est quelqu'un qui, à un moment donné, incarne au mieux la cohésion et la légitimité au sein d'un groupe humain et ou d'une organisation donnée. Depuis quelques années, l'avènement de la démocratie au Niger a contribué largement à une forte percée féminine.

Confinées aux activités domestiques depuis des lustres, les femmes nigériennes aspirent aujourd'hui à jouer un rôle nouveau, celui de leadership.

Grâce à leurs capacités, elles ont su convaincre leurs amis hommes, et même les femmes qui pensaient que le syndicalisme était la chasse gardée des hommes. Leur franc-parler, leur engagement dans toutes les actions, inspirent considération et respect. La place qu'occupe la femme dans le mouvement syndical est importante. Toutes les centrales syndicales nigériennes ont, parmi leurs objectifs prioritaires, la promotion de la femme en leur réservant une place de choix. Chaque syndicat a en son sein un ou des départements, des secrétariats chargés de la femme. Les femmes doivent jouer un rôle important dans les structures syndicales, vu leur nombre. Les femmes nigériennes doivent s'accrocher,

et ne doivent pas désespérer. "Quels que soient les problèmes, elles doivent se battre et continuer la lutte pour leur participation pleine et effective au processus de développement, avec pour seul but la promotion de la femme. Le rôle d'un leader, c'est de motiver ses collaborateurs et les autres pour l'action, donner l'exemple, affronter les difficultés. Entre autres contraintes qui freinent l'émergence des femmes, on peut citer l'analphabétisme, les us et coutumes, la pauvreté, le non accès des femmes aux sphères de prises de décision, leur non-participation aux réunions ou rassemblements tardifs, les contraintes familiales, la domination des hommes ; le manque de confiance en soi. Les femmes sont dotées de qualité qu'elles doivent faire valoir ; à savoir la force de caractère et de persuasion ; l'ambition ; la passion pour son travail, doublée d'une grande ouverture d'esprit ; la compétence ; l'amour du prochain ; la générosité, etc."

Selon le chercheur Peter Druker, "un leader efficace n'est pas quelqu'un que l'on adore ou que l'on admire. Ses collaborateurs et ses collègues font ce qu'il convient de faire, et c'est tout. La qualité du leadership ne se mesure pas à la popularité dont on jouit, mais aux résultats que l'on produit". C'est pourquoi, avec la détermination, et le courage, les femmes pourront valablement occuper le rôle qui leur revient. Les femmes doivent, se fixer un objectif, être en nombre suffisant dans le combat syndical, de telle sorte qu'elles puissent défendre leurs besoins et exprimer leurs vœux, afin de combattre la discrimination. Des actions concrètes ont été menées et continuent d'être menées pour que les femmes puissent avoir les mêmes chances que les hommes. Des actions qui ont notamment trait à la création, au sein des bureaux des syndicats, des postes pour les femmes, au renforcement des capacités des femmes syndicalistes pour leur participation à la prise des décisions. Pour briser la barrière, les femmes doivent faire une autocritique et transcender le complexe d'infériorité. Et enfin la solidarité doit primer, car comme le dit l'adage "l'union fait la force".

## CHAPITRE 7 : ETHIQUE ET DEONTOLOGIE DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE

### 1- Définition des concepts :

Ethique : elle peut se définir comme une théorie de bien et du mal ; c'est la science de la morale ; c'est la recherche des règles de vie en fonction du choix personnel.

Déontologie : Elle est l'ensemble des règles et des devoirs régissant une profession, C'est la référence à la loi,

Exemple ; déontologie du métier d'enseignement

- ✓ La laïcité de l'école
- ✓ Les obligations de la fonction
  - Neutralité, réserve, signalement, discrétion, obéissance, surveillance ...

### Morale professionnelle ;

La morale est l'ensemble de principes, de jugements, de règles, de conduites relatives au bien et au mal ; de devoirs ; de valeurs parfois érigées en doctrine qu'une société se donne et qui s'impose autant à la conscience individuelle qu'à la conscience collective,

La morale professionnelle est l'application stricte de l'éthique, de la déontologie, et de la morale relativement à la profession.

Conscience professionnelle : elle est l'implication concrète de la personne dans son travail ; c'est assurer ses responsabilités ; réussir à être autonome tout en respectant les règles. C'est aussi savoir prendre ses responsabilités et adopter un comportement positif et constructif.

Vocation : elle est une inclination ou un penchant pour un certain état ou une certaine carrière ou profession ;

Comportement ou conduite ; le comportement désigne les actions d'un être vivant. C'est un ensemble de phénomènes observables de façon externe. Henri Perron l'a intégré en psychologie en 1908.

Attitude :

- **Ethique et déontologie de l'enseignement**

- **INTRODUCTION**

- La question de l'éthique et de la déontologie ( il nous faudra ultérieurement distinguer ces deux termes) n'a jamais cessé d'être constitutivement liée au métier d'enseignant. La raison en est peut-être que contrairement à d'autres professions, celui-ci n'a pas été d'abord caractérisé par des compétences précises susceptibles de le définir, précisément, comme un métier. On le sait, pendant longtemps, la détention d'un savoir de type académique a semblé suffisante pour attester la capacité à enseigner : l'organisation des concours de recrutements de l'enseignement secondaire (CAPES et agrégation) en témoigne. Mais en ce cas, rien ne pouvait distinguer l'enseignant du savant ou de l'homme simplement cultivé. Il y avait donc là comme une antinomie : d'un côté, il était nécessaire de penser l'enseignement comme une profession spécifique au même titre que les autres, et même dans un sens plus éminent, plus originel les mots « profession » et « professeur » ont la même racine étymologique ) . D'un autre côté, on lui refusait a priori les attributs habituels de toute profession, à savoir un ensemble de savoir-faire et d'habiletés techniques. Le recours à l'éthique apparaîtra alors comme la solution de cette antinomie : l'enseignant se distingue par des exigences morales, par une attitude existentielle qui a essentiellement trait, non pas à la détention ou l'acquisition de connaissances (comme c'est le cas du chercheur ou de l'ingénieur) , mais au rapport à autrui. La déontologie a ainsi pendant longtemps suppléé l'absence de compétences strictement « professionnelles » ; elle a constitué pour ainsi dire une « professionnalisation par« défaut» de la pratique enseignante.
- Aujourd'hui où le thème de la professionnalisation du métier d'enseignant est devenu dominant, la référence à la déontologie et à l'éthique est appelée à changer de sens . Elle n'est plus un « supplément d'âme », le substitut d'une professionnalité absente - mais au contraire , nous le verrons, elle s'intègre aux compétences exigibles de l'enseignant ; et par suite, c'est la distinction même entre le « technique » et « l'éthique » , entre les moyens et les fins , qui se trouve ainsi remise en cause au travers du concept de pédagogie tel qu'il est appelé à fonctionner aujourd'hui.
- **Ethique et déontologie traditionnelle de l'enseignant**
- Un texte comme le *Code Soleil* , qui fut durant des décennies le livre de référence de générations d' instituteurs, marque bien cette place privilégiée de l'exigence éthique dans le statut de l'enseignant. L'ouvrage s'ouvre par un chapitre consacré à la « morale professionnelle » : c'est dire l'importance de celle-ci dans la définition même du métier. De même que l'école vise moins l'inculcation de connaissances que la réalisation d'une éducation à la fois morale et civique, de même le maître enseigne moins, en fin de compte, par

- sa culture et les savoirs qu'il a acquis que par sa personne.
- La première exigence de l'éducateur est la maîtrise de soi, car « on ne règne sur les âmes que par le calme ». L'instituteur doit « s'imposer à lui-même les disciplines dont il doit être le protagoniste » : ponctualité, patience, sens de l'effort et du travail bien fait, goût de l'ordre, de l'épargne, sont ainsi des nécessités déontologiques, parce qu'on ne peut enseigner aux autres des vertus que l'on ne pratiquerait pas soi-même. L'enseignant est d'abord un « modèle » ; et à ce titre il enseigne moins par ce qu'il dit que par ce qu'il fait, et en dernier ressort par ce qu'il est.
- C'est pourquoi la seconde exigence déontologique est de manifester un dynamisme, « une sorte de chaleur communicative, un reflet d'âme qui pénètre la classe toute
- entière ». Si l'acte d'enseigner n'est pas, comme dans les autres métiers, une pratique transformatrice fondée sur la possession d'un certain nombre de techniques et de
- savoir-faire, mais plutôt une relation *mimétique* d'imprégnation, de pénétration et de séduction, alors le « rayonnement » n'est plus pour l'enseignant une caractéristique personnelle contingente, un tempérament parmi d'autres possibles, mais pour ainsi dire une obligation professionnelle dont l'absence est rédhitoire.
- En dernier ressort, il est impossible de distinguer, dans le cas de l'enseignant, ce qui renverrait à une déontologie professionnelle et ce qui relève de la morale tout court. Car
- L'enseignement est peut-être le seul « métier » où activité publique et vie privée, existence professionnelle et personnelle ne sauraient être dissociés. Contrairement aux autres
- travailleurs, l'instituteur est enseignant toujours et partout, même et surtout hors de la classe. L'éducateur doit être irréprochable dans sa tenue et sa conduite privée(...) Celui qui a accepté la mission d'éducateur doit mettre sa conduite en harmonie avec son enseignement ». Aussi bien, les termes employés à son propos n'appartiennent pas, comme c'est le cas aujourd'hui, au vocabulaire des métiers (compétences, savoir-faire, techniques, etc.), mais à celui du sacerdoce ecclésiastique : « vocation », « mission », « service », « apostolat », « disciples » signifient clairement le caractère religieux, sacerdotal, de l'activité enseignante.
- Si la notion de déontologie évoque l'idée de devoirs spécifiques à une pratique déterminée, celle-ci est habituellement toujours liée à celle de droits corrélatifs de ces devoirs.
- Or dans le cas de l'enseignant, on a l'exemple d'un état où ce couple classique ne joue pas. Le *Code Soleil* se termine par ce conseil en forme d'injonction adressé aux jeunes enseignants : « Ne pensez pas trop à vos droits : souvenez-vous que l'exercice inconsidéré d'un droit équivaut à une faute et que l'on a parfois tort d'avoir raison ». C'est donc une éthique « sacrificielle » qui régit l'enseignant, invité à un sacrifice total et sans contrepartie de sa personne à sa tâche, à un dévouement sans retour, à un complet oubli de
- soi-même.
- **Les transformations du métier d'enseignant et leurs conséquences éthiques**
- Ce modèle traditionnel est-il encore aujourd'hui en vigueur ? Assurément oui, pour une minorité de professeurs nostalgiques de ce qu'ils considèrent comme l'âge d'or de la
- condition enseignante. Déplorant l'envahissement du métier par un ensemble de techniques issues soit des sciences de l'éducation (pédagogie par objectifs, pédagogie différenciée,
- techniques d'évaluation, etc.) soit de ce qu'il est convenu d'appeler les « nouvelles technologies » (audiovisuel, multimédias, informatique), ils appellent à une refondation
- « républicaine » du métier, qui restaurerait une éthique et une déontologie menacées par le glissement de l'enseignant vers le statut de simple « technicien de l'éducation », de
- « professionnel » considéré en vertu de ses compétences et de ses savoir-faire plutôt que de sa personnalité et de sa valeur morale. Est-ce vraiment le cas ? La loi d'orientation sur l'éducation

xxxxxxx, en redéfinissant les finalités du système éducatif, portait en germe une modification profonde du statut de l'enseignant. A côté des finalités traditionnelles comme l'acquisition d'une culture générale, le développement de la personnalité de l'élève ou l'éducation à la citoyenneté, qui s'accommodaient fort bien de la conception charismatique analysée plus haut, deux finalités nouvelles apparaissent. D'une part, le service public de l'éducation doit « contribuer à l'égalité des chances » ; d'autre part, il doit permettre à l'élève de « s'insérer dans la vie sociale et professionnelle ». Or la question de l'égalité des chances pose immédiatement le problème de la contradiction entre l'égalité formelle qui a toujours été assurée par l'école publique (tous les élèves reçoivent le même enseignement dans les mêmes conditions avec les mêmes moyens) et l'égalité réelle, qui suppose de compenser les inégalités antérieures et extérieures à l'école - notamment socio-culturelles -, donc de « favoriser les défavorisés », de préférer l'équité à l'égalité stricte. L'enseignant ne peut plus être cet arbitre impartial, ce

- maître prestigieux qui se pose en modèle à imiter. Il doit faire des choix, connaître les élèves auxquels il a affaire dans leur singularité, repérer leurs difficultés d'apprentissage, en
- chercher les causes pour pouvoir y remédier, définir des priorités. Les exigences déontologiques qui s'imposent à lui n'ont plus dès lors seulement trait à sa propre personne - être suffisamment cultivé et savant pour pouvoir dispenser un enseignement de qualité, avoir un comportement irréprochable, une parfaite maîtrise de soi, etc. ; elles concernent aussi et surtout sa relation aux élèves, à leurs préoccupations, à leur milieu familial et social, aux
- urgences entre lesquelles il faut trancher. Il ne lui suffit plus d'être intellectuellement compétent et moralement respectable, ni d'avoir une personnalité lui conférant une « autorité naturelle » et un « rayonnement exemplaire ». Il lui faut également avoir des capacités relationnelles, disposer de techniques de gestion et de résolution des conflits, et
- surtout vouloir l'égalité non comme un principe abstrait, mais comme un combat quotidien nécessitant des outils et des méthodes, car la bonne volonté ne suffit pas.
- Il en va de même pour l'insertion sociale et professionnelle de l'élève. Dans la mesure où il ne s'agit plus seulement d'une simple socialisation (apprentissage des règles de base de la vie en société) couronnée par une éducation morale et civique, mais d'un accès à l'autonomie dans toutes ses composantes intellectuelles, mais aussi économique, juridique, politique, sociale, etc. - elle suppose que l'enseignement ne se réduise pas à la juxtaposition de disciplines ou de matières définies comme les éléments d'une « culture générale ». La société moderne étant en évolution constante, elle implique pour l'enseignant l'obligation de se tenir au courant de ses évolutions, de ne pas les rejeter dans un hautain mépris, de ne pas distinguer entre des apprentissages « nobles » qui seraient de son ressort et d'autres « subalternes » qu'on abandonnerait aux familles ou aux circonstances.
- Il convient dès lors de distinguer deux formes ou aspects
- de la déontologie enseignante. D'une part, ce qui est *règlementairement exigible* de l'enseignant, et qui varie selon le titre. Ainsi un agrégé a-t-il, par exemple, le pouvoir et le droit de refuser d'enseigner dans une « très mauvaise classe » ; il sera moins sollicité pour animer des activités de club ou organiser des voyages. Confronté à des élèves
- de 6ème mauvais lecteurs, il pourra refuser de prendre en charge pédagogiquement le problème en donnant comme raison « qu'il n'est pas formé pour apprendre à lire aux élèves ».
- 
- 
- D'autre part, ce qui est *socialement et pédagogiquement requis* : on y trouve aujourd'hui, indissociablement mêlés, des compétences à acquérir « qualifications ») et des

- exigences d'ordre déontologique, dans la mesure où la non-maîtrise de ces compétences entraîne le non-respect des finalités assignées par la loi d'orientation public d'enseignement.
- Ainsi, alors que l'incompétence d'un salarié dans le secteur productif, privé ou public, pose des problèmes purement techniques et/ou psychologiques, sans incidence éthique, l'incompétence d'un enseignant du service public par rapport à certaines qualifications désormais requises constitue aussi une défaillance éthique, c'est-à-dire une faute morale. On
- peut ici faire une analogie avec le médecin, qui lui aussi est soumis à un « devoir (éthique) de compétence ».
- C'est pourquoi « il sait qu'il lui revient de poursuivre sa propre formation tout au long de sa carrière », « actualiser ses connaissances et mener une réflexion permanente sur ses pratiques professionnelles ».
- **La convention sur les droits de l'enfant et ses conséquences déontologiques**
- Une autre donnée vient également modifier en profondeur l'éthique traditionnelle de l'enseignement. La convention de 1989 sur les droits de l'enfant, en introduisant l'idée d'une certaine citoyenneté déjà présente (et non pas future) de l'enfant, crée pour les enseignants des obligations nouvelles auxquelles ils devront bien finir par se plier.
- Ainsi l'article 12 reconnaît à l'enfant capable de discernement « le droit d'exprimer librement son opinion sur toute question l'intéressant, les opinions de l'enfant étant dûment prises en considération eu égard à son âge et à son degré de maturité ». Même si les rédacteurs de ce texte pensaient d'abord aux procédures de divorce ou de séparation, au droit de la famille qui jusqu'alors n'accordait que peu de place aux désirs et à la parole des enfants, il est difficile de ne pas reconnaître que l'école est, elle aussi, une question qui « intéresse » l'enfant !
- Deux obligations en découlent pour l'enseignant. D'une part, celle de donner à l'élève les moyens matériels, psychologiques et intellectuels d'exprimer son opinion. Ce qui suppose qu'il soit *régulièrement* mis en situation d'argumenter, de discuter, de se confronter à ses pairs et aux adultes. Or c'est peu de dire que la pédagogie traditionnelle, « frontale », qu'elle soit expositive ou maïeutique, ne permet guère cela. Le débat en classe « quoi de neuf ? », philosophie pour enfants, etc.), le travail de groupes, le conseil, la classe coopérative acquièrent ainsi désormais le caractère d'obligations déontologiques, sinon même juridiques, pour l'enseignant. Dans la mesure où, comme on le sait, les conventions internationales priment sur toutes les législations nationales, il n'est pas utopique d'imaginer qu'un élève ou ses parents attaquent un établissement scolaire devant le tribunal international de La Haye pour non-respect de cet article de la convention.
- D'autre part, le texte stipule que les opinions de l'enfant doivent être « dûment prises en considération ». Ce qui suppose, ici encore, que des institutions soient mises en
- place dans chaque classe et chaque école pour permettre cette participation des élèves aux décisions les concernant.
- **La pédagogie comme critère déontologique**
- On peut, à partir de là, esquisser quelque chose comme une typologie des enseignants à partir de quelques « idealtypes » qui prendraient pour critère de différenciation de l'orientation éthique conférée au métier. En s'inspirant de la typologie établie par Viviane Isambert-Jamati, il serait possible de distinguer quatre « profils déontologiques » principaux.
- **En premier lieu, les professeurs « modernistes » seraient ceux pour qui** l'obligation essentielle est de réaliser une adaptation fonctionnelle des individus à une société reconnue comme « technicienne ». Dans cette optique, « l'enseignant est un expert en méthode et une source d'information » ; l'éthique qui le définit est une éthique de la compétence, au sens technique de ce terme : l'enseignant est un professionnel de l'apprentissage, un technicien

soumis, comme le médecin, sinon à l'obligation de résultats, du moins à l'obligation de moyens.

- **En second lieu**, les professeurs « libertaires » se caractérisent par un rejet global de la « société de consommation » ; ils donnent la primauté « à l'accomplissement des désirs et à la révolte ». Leur éthique ne peut dès lors être qu'une éthique du respect, de la libération et de la non-directivité. L'obligation essentielle pour l'enseignant est de ne rien faire qui contraigne ou restreigne la libre expression de chacun, mais au contraire de créer un climat qui favorise celle-ci.
- **En troisième lieu**, les professeurs « classiques » ou « élitistes » ont le culte de l'excellence et regrettent « le nivellement de la société actuelle ». Ils sont mûs par une éthique de la culture, qui admet comme un axiome incontestable que « les humanités humanisent ». L'accès aux raffinements du savoir, des arts et des lettres signifie en même temps l'amélioration morale de ceux qui sont capables de se hausser à ces degrés supérieurs de l'instruction et qui ont donc également, conformément à la république platonicienne, vocation à être des dirigeants. La seule obligation de l'enseignant, comme nous l'avons vu précédemment, est de se cultiver lui-même suffisamment pour pouvoir être un modèle et exercer sur ses élèves une attraction en quelque sorte naturelle.
- **En quatrième lieu**, les professeurs « démocratisants » développent « une critique radicale de la société menée par l'argent et la concurrence » ; ils souhaitent susciter « l'appropriation des savoirs par le plus grand nombre » et réduire ainsi au maximum les inégalités culturelles et sociales. L'exigence primordiale est alors, non de dégager une élite, d'adapter chacun à la fonction qui correspond le mieux à ses capacités ou de libérer l'expression et la créativité de chacun, mais de conduire le maximum d'élèves au maximum de réussite possible et de réduire autant que faire se peut les écarts initiaux entre les « meilleurs » et les « moins bons ».
- Il semble qu'aujourd'hui ce dernier modèle déontologique ait les moyens d'évaluer précisément et objectivement ses exigences. Les analyses sociologiques récentes sur « l'effet-établissement » et sur les disparités de performance des lycées permettent d'analyser celles-ci, non plus en termes de réussite absolue (par exemple les résultats au baccalauréat, qui sont naturellement tributaires de l'origine socio-culturelle des élèves), mais en termes de « valeur ajoutée », qui tiennent compte du niveau d'entrée initial des élèves et mesurent la capacité de l'équipe éducative à conduire le plus grand nombre d'élèves jusqu'au baccalauréat<sup>6</sup>. Dans cette perspective, il apparaît clairement que l'action éducative des établissements comme des enseignants pris individuellement peut être évaluée selon deux critères principaux. D'une part, le taux d'efficacité (résultats terminaux des élèves globalement supérieurs aux résultats initiaux) ; d'autre part, le taux d'équité (réduction des écarts entre les élèves). La combinaison de ces deux critères permet de définir quatre possibilités, dont chacune correspond à un plus ou moins grand nombre d'établissements ou d'enseignants :
  - ceux qui dispensent un enseignement efficace mais inéquitable (ils améliorent le niveau de tous, mais de certains beaucoup plus que d'autres)
  - ceux qui dispensent un enseignement inefficace et inéquitable (ils n'améliorent que faiblement le niveau global, et en outre aggravent les écarts entre élèves)
  - ceux qui dispensent un enseignement inefficace et équitable (ils n'améliorent pas beaucoup le niveau global, mais réduisent les écarts)
  - ceux enfin qui dispensent un enseignement efficace et équitable (ils font monter nettement le niveau de tout le monde, et en outre restreignent les écarts).
- Il est clair que chacune de ces possibilités correspond à l'un des « modèles déontologiques » que nous avons distingués précédemment.

- **Conclusion :**
- En dernier ressort, il est impossible de distinguer, dans le cas de l'enseignant, ce qui renverrait à une déontologie professionnelle et ce qui relève de la morale tout court. Car
- l'enseignement est peut-être le seul « métier » où activité publique et vie privée, existence professionnelle et personnelle ne sauraient être dissociés. Contrairement aux autres travailleurs, l'instituteur est enseignant toujours et partout, même et surtout hors de la classe. « L'éducateur doit être irréprochable dans sa tenue et sa conduite privée(...) Celui qui a accepté la mission d'éducateur doit mettre sa conduite en harmonie avec son enseignement ». Aussi bien, les termes employés à son propos n'appartiennent pas, comme c'est le cas aujourd'hui, au vocabulaire des métiers (compétences, savoir-faire, techniques, etc.) , mais à celui du sacerdoce ecclésiastique : « vocation », « mission », « service », « apostolat », « disciples » signifient clairement le caractère religieux, sacerdotal, de l'activité enseignante.

## CHAPITRE 8-DROITS ET DEVOIRS DE L'ENSEIGNANT :

- Gestion des carrières
- Gestion des établissements scolaires
- Droits et devoirs de l'enseignant
- Droit reconnu de l'enseignement par la législation nationale
- Devoirs reconnus par la législation nationale.

## Thème : Droits et Devoirs de l'enseignant

### 1-Gestion des carrières :

La formation est une acquisition des compétences professionnelles dans un domaine. La formation continue est une suite de la formation initiale dans le but d'améliorer les compétences professionnelles de l'individu. Elle permet de parfaire la prestation des agents ou des employés.

Au Niger, cette formation se situe à deux niveaux selon le cycle d'enseignement :

- a) Pour le cycle primaire
  - Au niveau de l'établissement :

L'encadrement de proximité par les Directeurs d'école et l'accompagnement pédagogique des conseillers et des inspecteurs.

- La CAPED (cellule d'animation pédagogique) et les mini CAPED organisent des formations sous forme de journées pédagogiques. C'est une occasion permettant de regrouper des enseignants titulaires et contractuels du public et du privé venant de divers horizons,

- Les formations de 30 à 45 jours au niveau des ENI des enseignants contractuels sans formations pédagogiques. Il y'a la formation à distance des enseignants (IFADEM)
- .
  - b) Pour le cycle secondaire :
 

Les structures de la formation continue au secondaire sont les suivantes :

    - L'inspection pédagogique nationale et régionale à travers l'organisation des séminaires et des visites de terrain.
    - Les UP et les animations pédagogiques au niveau des établissements regroupant l'ensemble des enseignants par discipline.
    - L'institut de recherche sur l'enseignement des mathématiques (IREM) à travers La conception et la production des documents et matériels didactiques.
    - L'UPS (unité pédagogique de science).
    - Les inspections de l'enseignement secondaire à travers les conseillers pédagogiques.
    - Le projet SMASSE (strengthening of mathematics and sciences in secondary education) : il est accès sur la formation continue des enseignants de mathématiques et des sciences du secondaire à travers un dispositif qui inclut des formateurs sur le plan national et au niveau des régions, des conseillers pédagogiques et des enseignants des mathématiques et des sciences.
  - C) Les freins à la formation continue :
    - La mauvaise qualité de la formation initiale,
    - L'insuffisance du personnel d'encadrement,
    - L'insuffisance des moyens matériels et financiers,
    - La mauvaise gestion des moyens financiers alloués à la formation continue,
    - La contractualisation de l'enseignement,
    - Le manque de motivation des enseignants,
    - La mauvaise gestion des enseignants,
    - L'Insuffisance des laboratoires,
    - L'Insuffisance des documents pédagogiques dans les rares bibliothèques qui sont dans les établissements.
    - La mauvaise application des textes qui régissent l'accompagnement pédagogique.
    - L'impertinence des thèmes choisis pour la formation continue.

## 2-La Gestion des établissements scolaires :

### a) Critères de nomination des chefs d'établissement :

- Au primaire la nomination des chefs d'établissement est une prérogative de l'inspecteur chef de service. Elle se fait généralement en tenant compte du grade, de l'expérience, et de la compétence de l'enseignant sur proposition du chef secteur pédagogique ou du Directeur d'école.
- Au secondaire le chef d'établissement est nommé par arrêté ministériel :

Le proviseur du lycée et du CES est choisi parmi les professeurs d'enseignement secondaire et les chargés d'enseignement ayant accompli au moins DIX(10) ans d'enseignement sur proposition des supérieurs hiérarchiques et après avis de la commission.

Le Directeur de CEG est choisi parmi les chargés d'enseignement ou les professeurs Du CEG ayant accompli au moins DIX(10) ans d'enseignement sur proposition des supérieurs hiérarchiques et après avis de la commission.

b) Les tâches administratives et pédagogiques des chefs d'établissements :

- Au primaire : Le chef d'établissement est chargé de :
- assurer l'encadrement pédagogique des enseignants de son établissement ;
- veiller à la bonne application des programmes d'enseignement ;
- veiller au bon fonctionnement de l'établissement ;
- assurer la qualité des enseignements apprentissages ;
- gérer les ressources humaines, matériels et financières de l'établissement en collaboration avec le CGDES ;
- assurer la promotion de la scolarisation ;
- assurer le fonctionnement régulier du gouvernement scolaire ;
- assurer la promotion de l'équité en matière d'accès à l'éducation et aux services éducatifs ;
- Au secondaire : Le chef d'établissement représente l'Etat. A ce titre il a les attributions suivantes :
- Il représente l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile ;
- Il préside les différentes instances de l'établissement : conseil d'établissement, conseil de discipline, conseil de classe, conseil de professeurs ;
- Il est l'ordonnateur des dépenses de l'établissement ;
- Il est responsable de la bonne gestion de crédits, des fournitures scolaires, du matériel que l'Etat, la collectivité, les familles ou toute autre personne physique ou morale mette à la disposition de l'établissement ;
- Il attribue annuellement une note administrative chiffrée et individuelle au personnel ;
- Il soumet au conseil d'établissement les mesures à prendre dans les domaines de l'organisation et de la gestion de l'établissement ; exécute les décisions adoptées par le conseil notamment dans la gestion des crédits ;
- Il organise et supervise les activités sportives et culturelles ;
- Il a l'autorité sur l'ensemble du personnel affecté ou mis à la disposition de l'établissement. Il fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers.

## Introduction

Selon le statut particulier de l'enseignant, au Niger, il y a trois catégories des personnels de l'éducation : le personnel enseignant remplissant les taches d'enseignement et de formation, celui d'encadrement pédagogique accomplissant les taches d'encadrement, d'animation, de formation, de contrôle, de suivi et évaluation et enfin le personnel d'administration et de gestion scolaire ayant pour mission la planification et

la gestion administrative et managériale du système éducatif, ainsi que l'orientation scolaire et professionnelle.

Ces personnels de l'éducation sont formés de deux(2) types d'enseignants : les enseignants permanents et les enseignants contractuels de la Fonction Publique.

Comme tous les autres fonctionnaires, la carrière de l'enseignant est régie par le statut général, qui est une loi qui règle les différentes étapes de la carrière du fonctionnaire, de son recrutement à sa retraite. Le statut général des fonctionnaires énonce les droits et les devoirs de tous les fonctionnaires.

La carrière recouvre l'ensemble des possibilités d'évolution professionnelle. Elle est constituée des possibilités d'avancement au sein d'un même corps, qui sont liées à la fois à l'ancienneté et à la valeur professionnelle, et des possibilités d'accès à un corps de niveau supérieur, soit par la voie des concours internes, soit par la voie des procédures de promotion directe.

#### I. Les droits et devoirs de l'enseignant fonctionnaire :

La qualité de fonctionnaire confère à l'enseignant des droits et des devoirs.

Les droits :

- Les agents de la Fonction Publique jouissent des droits et libertés reconnus par la Constitution dans les conditions définies par le présent statut.

Ils peuvent notamment créer des syndicats professionnels, y adhérer et y exercer des mandats dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Les agents de la Fonction Publique sont libres de leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses. Toutefois, leur expression doit se faire en dehors du service, avec la réserve appropriée aux fonctions exercées et dans le respect de loi.

Aucune mention des ces opinions ne doit figurer dans leur dossier individuel.

- Le droit de grève est reconnu aux agents de la Fonction Publique pour la défense de leurs intérêts matériels, moraux et professionnels collectifs. Il s'exerce dans les conditions définies par la Loi.
- Toute faute commise par un agent de la Fonction Publique dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, indépendamment de ses conséquences disciplinaires éventuelles, engage la responsabilité de l'Administration.
- droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement ou le salaire soumis à retenue pour pension. Il bénéficie des primes, des indemnités et des avantages matériels en fonction des contraintes et des sujétions particulières et propres à l'exercice de son emploi ;
- ❖ droit au capital décès ;
- ❖ droit aux congés ;
- ❖ droit aux autorisations d'absence ne pouvant excéder dix(10) jours par an ;
- ❖ droit au transport en cas d'affectations ou stage professionnel ;
- ❖ droit à la formation continue...

Les dispositions spécifiques applicables aux agents fonctionnaires et celles applicables aux agents contractuels fixent les conditions et les modalités d'attribution de la rémunération et des avantages matériels.

- ❖ bénéficient d'une protection sociale en matière de risques professionnels, des prestations familiales, de pensions de retraite et de soins de santé dans les conditions fixées par la loi.  
Les agents de la Fonction Publique ont pour obligation de :
- ❖ servir avec loyauté et probité les intérêts de la collectivité nationale, de l'Etat et des administrations et institutions publiques qui les emploient ; ils doivent en toute circonstance
- ❖ respecter et faire respecter les lois et règlements de la République.
- ❖ veiller au respect de la loi et des droits et libertés fondamentales garantis par la Constitution ainsi qu'aux intérêts du service public.
- ❖ éviter dans le service comme dans la vie privée, tout ce qui peut être contraire ou de nature à compromettre l'honneur, la moralité, la confiance et la réserve qui s'attachent à leurs fonctions.
- ❖ consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle à l'exercice de leur emploi, d'être présents à leur lieu de service pendant les heures légales de travail et d'accomplir par eux-mêmes les tâches qui leur sont confiées.
- ❖ se tenir à une obligation de discrétion pour tout ce qui concerne les documents, faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Ils restent soumis à cette obligation même après la cessation de leurs fonctions.
- ❖ fournir toute information sollicitée que les usagers sont en droit d'obtenir ;
- ❖ exécuter loyalement les ordres et instructions de leurs supérieurs hiérarchiques...

## II. droits et devoirs des enseignants contractuels

Les droits et les obligations générales prévues pour les enseignants permanents s'appliquent aux enseignants contractuels qui sont et demeurent toutefois soumis à certaines particularités liées à leur statut. Par exemple, ils ont droit à la carte professionnelle et au recrutement à la Fonction Publique. Mais ils ont le devoir de signer un contrat d'une durée de deux(2) ans renouvelable.

### Intervention de Jean-Marie BERGE : à la conférence du 14/10/2009 d'ASL/Moselle (Autonome de Solidarité Laïque)

Quelques généralités...qu'il est bon parfois de rappeler... :

Les droits et devoirs touchent au cœur même du statut du fonctionnaire et en constituent le noyau, sachant que les droits complètent les devoirs et que ces derniers sont conçus comme corollaire indispensable des droits.

Le fonctionnaire est tenu de se conformer consciencieusement aux lois et règlements qui déterminent les devoirs que l'exercice de ses fonctions lui impose.

Il doit de même se conformer aux instructions de gouvernement qui ont pour objet l'accomplissement régulier de ses devoirs ainsi qu'aux ordres de service de ses supérieurs. Les contestations à ce niveau ne peuvent passer que par la voie syndicale.

### Droits :

- ❖ Liberté de conscience, d'opinion, d'expression
- ❖ Droit syndical et droit de grève
- ❖ Droit à la retraite
- ❖ Droit à rémunération « après service fait »
- ❖ Droit à avoir une communication de la note et l'accès au dossier individuel
- ❖ Droit à la formation continue
- ❖ Droit à congé... et aussi à congé de maladie...(!).
- ❖ Droit à protection juridique : c'est-à-dire droit à une protection par l'administration contre les menaces, outrages, injures, diffamations, menaces et agressions dont vous pourriez être l'objet à l'occasion de vos fonctions.

### Devoirs :

- ❖ L'obligation d'assiduité :
  1. Présence pendant les horaires de travail
  2. Ponctualité...c'est un devoir !
  3. Absence qu'avec accord du supérieur hiérarchique
  4. Prévenir si impossibilité de se rendre à son travail
  5. Transmission de l'arrêt de travail dans les 48 heures.
- ❖ Obligation de moralité ou de dignité (pas de comportement de nature à porter atteinte à la réputation de l'administration)
- ❖ Loyauté et obéissance hiérarchique
- ❖ Exercice exclusif de la fonction (pas de cumul d'emploi de fonctionnaire et une activité privée lucrative sauf- dérogations prévues par la loi...)
- ❖ Devoir de neutralité (ou de laïcité) : éviter toute marque distincte de nature philosophique, religieuse ou politique qui porte atteinte à la liberté de conscience des enfants ainsi qu'au rôle éducatif reconnu aux familles.
- ❖ Obligation de réserve, de discrétion

# CHAPITRE 9 : LA GESTION DE LA CARRIERE

## Principes généraux de la gestion de la carrière

### Définition

La gestion de la carrière désigne l'ensemble des activités destinées à introduire, à orienter et à accompagner le changement professionnel d'un agent, à partir de son recrutement jusqu'à la cessation définitive de ses fonctions. Ces activités se traduisent par des opérations d'évaluation et de notation des personnels, de promotion et d'avancement(mobilité verticale), de la mise en œuvre du régime disciplinaire, de la gestion de la mobilité professionnelle(changement d'affectation) et enfin de la cessation définitive des fonctions.

### Finalité

La gestion de la carrière a pour finalité, par le biais de l'évaluation, de la promotion, de la mobilité d'un agent, ainsi qu'au travers de la mise en œuvre du régime de sanction et de récompense, à le préparer et conduire ce dernier à répondre aux besoins de l'organisation, tout en tenant compte de ses intérêts et besoins de développement.

S'assurant dans la logique de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La gestion des carrières a vocation à conduire la destinée administrative et maintenir la motivation des agents à travers des plans de carrière catégoriels leur permettant de monter en compétence et en grade au service de l'organisation. Elle a également vocation à articuler la classification des emplois, l'application des grilles indiciaires de salaire, aux différents échelons ainsi que l'avancement professionnel sur la base de l'ancienneté et du mérite avec la formation continue et le renforcement des capacités des agents.

### Déroulement

La gestion de la carrière recouvre les opérations suivantes :

- 1) L'évaluation des agents du MEP ou du MES qui recouvre
  - a) La notation administrative
  - b) L'évaluation pédagogique
  - c) L'évaluation du stage probatoire
- 2) La promotion et l'avancement, qui recouvrent
  - a) Au titre de la promotion
    - ° Le changement de catégorie
    - ° Le reclassement
    - ° L'intégration dans un corps supérieur
  - b) Au titre de l'avancement
    - ° L'avancement automatique des agents
    - ° Le rappel d'ancienneté après le service civique national
    - ° La promotion au grade
    - ° La bonification d'échelon après soutenance d'une maîtrise
- 3) La mise en œuvre du régime disciplinaire
  - a) Au titre de sanctions :

- ° Sanctions du premier degré
- ° Sanctions du deuxième degré
- b) Au titre des récompenses :
  - ° Motivations non monétaires
  - ° Décorations
  - ° Motivations monétaires
- 4) Les mobilités professionnelles, que sont :

D'une part :

Un changement d'affectation, c'est à dire une mutation

Et d'autre part, une mise en l'une des positions exceptionnelles suivantes :

- a) La mise à disposition
- b) La disponibilité
- c) Le détachement
- d) La position hors cadre
- e) La position sous les drapeaux
- 5) La gestion de la cessation définitive des fonctions
  - a) En cas de décès
  - b) En cas de départ à la retraite
  - c) En cas de licenciement
  - d) En cas de révocation des fonctions
  - e) En cas de démission
  - f) En cas d'abandon de poste

Evaluation des agents

Le processus de gestion de la carrière a pour finalité de prendre en charge les agents dans tous les événements qui impactent leur parcours professionnel depuis le recrutement jusqu'à la cessation définitive de fonction. Ce processus concerne tous les agents de l'éducation quel qu'en soit leur statut (contractuel, auxiliaire et fonctionnaire). Le processus couvre l'ensemble des activités d'évaluation, de promotion et d'avancement, des mesures disciplinaires, de mobilité professionnelle et de cessation définitive de fonction. Cette évaluation se fait sur des fiches personnelles.

Fiche de notation administrative du personnel

Cette étape désigne l'ensemble des opérations à apprécier annuellement le personnel sur la base de critères équitables afin de contribuer à l'amélioration de leurs performances et de leur motivation. Elle s'applique à tous les agents de l'éducation qu'ils soient fonctionnaires, auxiliaires ou contractuels, en position d'activité ou de détachement. La procédure doit être appliquée par la DRH, et l'ensemble des responsables en charge d'une équipe au niveau central ou déconcentré

Evaluer pédagogiquement les enseignants

Cette étape désigne l'ensemble des opérations destinées à évaluer les prestations pédagogiques des enseignants afin d'en améliorer la performance par la formation et la motivation par l'octroi de promotion. Elle s'applique à tout enseignant craie en main. Il incombe aux directeurs d'école, aux inspecteurs pédagogiques de l'éducation, aux DREP et à la DRH.

Stage probatoire d'un agent stagiaire

Cette étape désigne l'ensemble des opérations destinées à confirmer ou infirmer les aptitudes du stagiaire à exercer définitivement l'emploi pour lequel il a été recruté et nommé dans le cadre de l'éducation. Elle s'applique à tout agent nouvellement nommé ou intégré en situation de stage dans un emploi du MEP au terme de sa période de stage probatoire et en vue de son intégration définitive à la Fonction Publique. L'application de cette procédure est de la responsabilité des chefs des établissements.

#### Assurer la promotion d'un agent à une catégorie supérieure

Cette étape désigne l'ensemble des opérations destinées à promouvoir l'évolution de carrière d'un agent vers des emplois ou fonctions supérieurs. S'applique à tout agent suite à une formation professionnelle à l'issue de laquelle l'agent obtient un diplôme. L'application de cette procédure est de la responsabilité des établissements, des IECP, des DDEP, des DREP, à la DRH et au service contrôle financier.

#### L'avancement d'un agent

C'est l'ensemble des opérations destinées à valoriser l'expérience et les performances professionnelles de chaque agent du MEP en lui faisant bénéficier d'une progression de prime d'ancienneté, d'échelon ou de grade. L'application de cette procédure incombe aux responsables des commissions d'avancements et de titularisation au niveau des IECP et DREP pour les enseignants contractuels et au MEP, MES, MF et MFP/RA pour les fonctionnaires et auxiliaires.

#### Détaille des tâches

- ° L'avancement automatique se fait au 1<sup>er</sup> et au 2<sup>ème</sup> semestre de chaque année au profit des fonctionnaires méritants tous les deux ans. Il se traduit par une modification de l'indice qui sert de base de calcul de traitement de l'agent fonctionnaire et auxiliaire et une prime forfaitaire pour l'enseignant contractuel.
- ° Sur la base des données prévisionnelles, la cellule informatique des MEP, MES prépare les projets d'avancement automatique ou d'échelon pour les fonctionnaires et les auxiliaires à partir du 1<sup>er</sup> janvier pour les avancements automatiques du 1<sup>er</sup> semestre et à partir du 1<sup>er</sup> juillet pour ceux du second semestre. Ces projets sont soumis à la signature du Ministre (MEP ou MES.)
- ° Après la signature de l'arrêté d'avancement automatique, une copie est transmise à la direction de l'informatique de la Fonction Publique pour la mise à jour de sa base des données et une autre copie à la direction de la Solde pour mandatement.
- ° En ce qui concerne les enseignants contractuels, chaque inspection (primaire ou secondaire) établit tous les ans la liste des enseignants contractuels qui doivent bénéficier d'une augmentation forfaitaire automatique de leur rémunération tous les deux ans après quatre ans de service effectif.
- ° Les DREP/DRESS centralisent les états de paiement et transmettent à la DRFM du MEP ou MES pour mandatement.
- ° Le Ministère de la Fonction Publique signe un arrêté portant rappel d'ancienneté de service civique national suite à la demande de l'agent. Le dossier est composé : l'attestation de service civique national et du dernier arrêté d'avancement.
- ° Une ampliation est faite au MEP ou au MES pour la mise à jour du fichier du personnel.

#### Avancement au choix ou promotion au grade

° Sur la base des données prévisionnelles, la cellule informatique de la DRH (MEP ou MES) édite la liste des fonctionnaires proposables à l'avancement au grade et transmet une copie dans tous les services déconcentrés et centraux du MEP ou MES.

° Les agents concernés remplissent leurs bulletins de note qu'ils soumettent à la signature de leur supérieur hiérarchique.

° Seuls peuvent bénéficier d'un avancement au grade à raison de leur mérite constaté par le supérieur hiérarchique jusqu'au 3ème niveau (voir la notation administrative). Articles 237 à 241 du Décret 2008-244 portant modalités d'application du statut général de la Fonction Publique.

° Les dossiers individuels, composés du bulletin de notation et du dernier acte d'avancement automatique sont centralisés au niveau de la cellule informatique.

° La cellule informatique les compile et les transmet à la direction des carrières du MFP/RA.

° Une commission d'avancement et de titularisation est constituée par arrêté du MFP/RA comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel conformément à l'article 33 de décret 2008-244 portant modalités d'application du statut général de la Fonction Publique.

° La commission se réunit sur convocation du MFP/RA conformément aux articles 35 à 44 du décret 2008-244PRN/MPF du 31 juillet 2008.

° La commission délibère sur la base d'un quota fixé conformément à l'article 102 de la loi 2007-026 du 23 juillet 2007 (pour la détermination des grades à pourvoir le nombre de places maximum d'agents titulaires de chaque grade par rapport à l'effectif total du corps est fixé conformément aux pourcentages suivants : grade de 2ème classe 40%, 1ère classe 30%, classe principale 20%, classe exceptionnelle 7%, et hors classe 3%).

Un PV de délibération est établi par la commission. Au vu du PV, un projet d'arrêté de promotion au grade de la DGC est soumis à la signature du Ministre de la Fonction Publique après visa du contrôleur financier du Ministère des Finances.

° Un arrêté portant promotion aux grades supérieurs des agents promus est signé est publié dans toutes les structures du MFP/RA, MEP, MES.

#### Bonification d'échelon d'un agent ( après soutenance d'une maîtrise)

Après un reclassement ou une intégration suite à l'obtention d'une maîtrise, le fonctionnaire peut bénéficier d'un avancement par la voie de bonification d'échelon qui se traduit par une augmentation de sa rémunération.

° L'agent dépose son dossier de bonification d'échelon comprenant la demande manuscrite, le diplôme de maîtrise, le dernier arrêté d'avancement et l'arrêté de reclassement ou d'intégration.

° Le dossier est transmis à la direction de la gestion des carrières du Ministère de la Fonction Publique et la Réforme Administrative.

° Un arrêté individuel ou collectif accordant une bonification d'un échelon à l'agent est signé par le MFP/RA avec ampliation au MEP ou MES et au Ministère des Finances.

## LES MESURES DISCIPLINAIRES

## La mesure de sanction à l'encontre d'un agent

Cette mesure s'applique à tout agent du MEP, ou du MES quel que soit son statut (auxiliaire, contractuel, fonctionnaire) ayant commis dans l'exercice de ses fonctions une faute jugée « grave »

Pour la sanction du 1<sup>er</sup> degré, la responsabilité incombe : aux chefs des établissements, aux IECP, aux DREP ou DRESS, aux DDES, aux DDEP et la DRH(MEP ou MES)

Pour la sanction du second degré : la responsabilité incombe au MFP/RA.

Les différentes opérations de sanction sont :

- Informer l'agent de la faute commise
- S'entretenir avec l'agent après une demande d'explication
- Saisir la hiérarchie du dossier en vue d'établir la mesure de sanction à rendre  
Si la faute est mineure la sanction est du premier degré (avertissement, blâme, déplacement d'office et radiation du tableau d'avancement)  
Si la faute est jugée grave la sanction est du second degré (exclusion temporaire de fonction, abaissement d'échelon, rétrogradation, admission à la retraite d'office, révocation sans suspension des droits à pension, révocation avec suspension des droits à la pension  
° Si l'agent est fonctionnaire est déféré devant le conseil de discipline, après avoir auditionné l'agent incriminé, le conseil de discipline émet son avis, cet avis comporte trois alternatives :
  - Si le conseil est convaincu qu'il n'y a pas de faute, il propose au Ministère en charge de la Fonction Publique l'acquittement.
  - Si la faute est établie mais ne mérite pas que soit infligée l'une des sanctions du second degré, le MFP/RA renvoie l'affaire au MEP ou au MES pour lui infliger une sanction du premier degré.
  - Si la faute grave est prouvée, le conseil de discipline émet son avis à l'intention du Président de la République, chef suprême de l'administration par le biais du MFP/RA ; le Président de la République donne des instructions au MFP/RA sur la sanction à infliger au fonctionnaire fautif (article 18 Loi 2007-26 du statut général de la Fonction Publique du 23 juillet 2007, articles 249 à 258 du décret 2008-244 du 31 juillet 2008).
- ° En ce qui concerne les enseignants(es) contractuels, les sanctions disciplinaires sont :
  - L'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonction de 15 jours maximum, qui sont du ressort du supérieur hiérarchique immédiat (art. 177 loi 2007-26 du 23 juillet 2007)
  - Le licenciement pour faute disciplinaire (art. 176 loi 2007-26 du 23 juillet 2007, art. 314 du décret 2008-244 du statut général) est prononcé par le MFP/RA après consultation du conseil de discipline (art. 317 et 319 du décret 2008-244 du statut général).

### b) La récompense non monétaire ou monétaire d'un agent

Le supérieur hiérarchique immédiat qui constate le dévouement d'un agent dans l'exercice de ses fonctions, adresse une lettre justificative aux instances supérieures pour les informer et fait proposer une mesure de récompense à l'endroit du dit agent. La récompense peut être non monétaire (lettre d'encouragement, lettre de félicitation, témoignage officiel de satisfaction, mention honorable, diplôme d'excellence). Monétaire, la récompense peut avoir un aspect matériel ou monétaire.

### La mobilité professionnelle

## a) La mise à disposition exceptionnelle

° Les différentes positions exceptionnelles sont :

### La disponibilité

La position du fonctionnaire placé hors de son administration ou service d'origine à sa demande pour faire face à certaines situations personnelles ou d'office sur avis du conseil de santé lorsque l'agent a expiré son congé de maladie de longue durée. La disponibilité peut être renouvelée sans excéder dix (10) ans. Le fonctionnaire perd son droit au traitement, à l'avancement et à la retraite (art. 84 à 88 du statut général, 178 à 186 du décret 2008)

L'agent doit être dans une des conditions ci-après :

- Pour accident grave ou maladie d'un conjoint ou d'un enfant, la durée de 2 ans renouvelable deux fois.
- Pour la recherche présentant un caractère d'intérêt national dont la durée ne dépasse pas trois (3) ans. Elle est renouvelable une seule fois.
- Pour convenance personnelle, la durée ne peut excéder un an, elle est renouvelable deux fois pour une durée égale.
- Pour étude académique, accordée pour une durée maximale d'un an pour un fonctionnaire poursuivant des études à sa demande. Elle est renouvelable neuf (9) fois pour une durée égale.
- Pour suivre le conjoint, elle est accordée pour une durée de deux (2) ans renouvelable quatre fois.
- Pour élever un enfant âgé de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité.
- Pour exercer une activité privée lucrative dans une entreprise publique ou privée. La durée est de trois ans et peut être renouveler une seule fois.

### Le détachement

La position de mise en détachement peut être délivrée au fonctionnaire ayant accompli au moins cinq (5) ans de service effectif après la titularisation. Le fonctionnaire est autorisé à suspendre ses fonctions pour occuper pendant une période donnée un emploi auprès d'un organisme d'intérêt public. La durée du détachement est de un an non renouvelable pour un détachement de courte durée et de cinq (5) ans renouvelable pour un détachement de longue durée

Le détachement peut également s'obtenir pour l'exercice de manière permanente d'une fonction publique ou d'un mandat public électif. (art. 80 à 83 du statut général, art. 165 à 176 du décret).

Pour la recherche présentant un L'agent doit être dans une des conditions ci-après :

- Pour accident grave ou maladie d'un conjoint ou d'un enfant, la durée de 2 ans renouvelable deux fois.
- Le redéploiement
- Le capital décès

En cas de décès d'un agent, sa famille informe l'établissement du défunt (e). L'information remonte du chef de l'établissement jusqu'au MEP ou MES en passant par les IECP, les inspections secondaires, les DDEP/DDES, DREP/DRESS, la DRH du MEP/MES.

Si l'agent est fonctionnaire, le service gestion des carrières adresse une correspondance informant le MFP/RA du décès et demandant le blocage du salaire de l'agent. La DRH du MEP/MES saisit la DREP/DRESS qui, à son tour informe la famille du défunt (e) pour la constitution du dossier de capital décès ou pension.

Si l'agent est contractuel, le service contractuel saisit la famille du défunt pour constituer le dossier du capital décès. (circulaire 274/MEN/DAP du 27 février 1980 portant constitution du dossier de décès d'un agent de l'Etat).

Le dossier se compose des pièces suivantes en double exemplaire (une partie pour le capital décès et une pour la pension) comme suit :

- L'acte de décès
  - Certificat de cause de décès ;
  - L'acte de naissance du défunt ;
  - L'acte de naissance du conjoint/conjointe ;
  - Actes de naissance des enfants ;
  - L'acte de naissance du mandataire ;
  - Extrait d'acte de mariage ;
  - Quatre (4) photos d'identité du mandataire ;
  - Certificat de vie et charge ;
  - Certificats de scolarité des enfants ;
  - Le procès-verbal du conseil de famille ;
  - Le certificat d'hérédité ;
  - Le certificat de non remariage de la /des veuve (s) ;
  - L'arrêté de nomination ou d'intégration/reclassement ;
  - Décision d'engagement pour les auxiliaires ;
  - Dernier arrêté d'avancement automatique ;
  - Le certificat de prise de service à la nomination.
- ° Les enseignants (es) contractuels n'ont droit qu'au capital décès, le dossier est ainsi constitué :
- L'acte de décès,
  - L'acte de naissance du défunt ;
  - Attestation de contrat ;
  - Attestation de perception de pécules ;
  - Certificat d'hérédité ;
  - Le procès- verbal du conseil de famille ;
  - Certificat de cause de décès.

## 2. Gestion des établissements scolaires

- Critères de nomination des chefs d'établissements
- Les tâches administratives et pédagogiques des chefs d'établissement
- Les structures des gestions des établissements scolaires
- La gestion des conflits dans les établissements scolaires

# **CHAPITRE 10 : LA GESTION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES**

## **INTRODUCTION :**

Diriger un établissement scolaire, c'est poursuivre un projet de société, c'est s'engager dans un combat quotidien, c'est accepter de faire face aux difficultés les plus complexes, c'est refuser de baisser les bras.

## **I-DEFINITIONS DES CONCEPTS :**

**Chef d'établissement :** Un chef d'établissement est une personne désignée pour assurer les tâches liées au fonctionnement d'un établissement scolaire.

Un chef d'établissement est un enseignant sociable, jouissant d'une bonne moralité, qui planifie, dirige et coordonne les activités d'un établissement public ou privé qui a le sens de l'organisation et la capacité de diriger les autres. Il a entre autres attributions, celle d'assurer l'encadrement pédagogique et la gestion administrative de son établissement.

**Gestion des conflits :** Est la capacité d'anticiper, de reconnaître et de régler les conflits de façon efficace.

La communication est un outil essentiel à maîtriser dans la démarche de gestion des différends.

**Enseignement** :C'est l'action de transmettre des connaissances nouvelles ou savoirs à un élève.

**Conflit** : C'est une situation où il y a opposition de sentiments, d'opinions, d'intérêts.

Il y a conflit entre deux individus(ou deux groupes) A et B lorsque A perçoit que B l'empêche d'atteindre ses buts et inversement.

## **II-Critères de nomination des chefs établissements :**

Le chef d'établissement est nommé par arrêté du Ministre de l'Education Nationale ou par les autorités politiques (administrateurs délégués, maires) sur proposition des responsables académiques (inspecteurs, chefs de services).

- 1) Le Proviseur du lycée ou du complexe d'enseignement secondaire est choisi parmi les professeurs d'enseignement secondaire et les chargés d'enseignement ayant accompli au moins dix(10) ans d'enseignement sur proposition des supérieurs hiérarchiques et après avoir de la commission.
- 2) Le Directeur de CEG est choisi parmi les chargés d'enseignement ou les professeurs de CEG ayant accompli au moins dix(10) ans d'enseignement sur proposition des supérieurs hiérarchiques et après avis de la commission.
- 3) Le Directeur d'école primaire

### **Quelques préalables pour être Directeur d'école au primaire :**

- Enseignant titulaire du CFEEN/I ou IA

- Avoir un comportement exempt de tout reproche.
- (se respecter, respecter les autres)
- Avoir à l'esprit qu'il est le représentant de l'inspecteur dans l'école,
- Avoir le sens du service public et du travail en groupe.
- Etre méthodique et organisé,
- Etre sociable en entretenant des rapports cordiaux avec les différents partenaires de l'école (parents d'élèves, COGES, ONG, administration)
- Etre soucieux du présent et de l'avenir des enfants
- Etre à même de mesurer la délicatesse de la fonction
- Etre persévérant, patient et beaucoup dynamique,
- Respecter sa fonction de directeur.
- Le don de soi.

**5-**Attribue annuellement une note administrative chiffrée et individuelle aux personnels

**6-**Soumet au conseil d'établissement les mesures à prendre dans les domaines de l'organisation et la gestion de l'établissement et exécute les décisions adoptées par le conseil notamment dans la gestion de crédits.

**7-**Organise et supervise les activités sportives et culturelles.

**8-**A autorisé sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à la disposition de l'établissement. Il fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers.

**9-**Est responsable de l'organisation et du fonctionnement pédagogique de l'établissement. A ce titre il veille au bon déroulement des enseignements.

**10-**Prend toutes dispositions en liaison avec les autorités administratives et coutumières compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens. L'hygiène et la salubrité de l'établissement.

**11-**Etablit les tableaux de service des professeurs dans le respect des textes en vigueur.

**12-** Peut solliciter la visite du conseiller pédagogique ou de l'inspecteur pour l'encadrement des enseignants.

**13-** coordonne les activités des unions pédagogiques.

**14-** apprécier le travail de chaque élève et appose signature sur les bulletins de notes.**15-** est responsables de l'ordre dans l'établissement. Il veille au respect des droits et des devoirs de tous les membres de la communauté scolaire et à l'application du règlement intérieur.

**16-** engage les sanctions disciplinaires à l'égard des élèves ; il prononce seul les sanctions suivantes : l'avertissement et l'exclusion temporaire n'excèdent pas trois (3) jours ;

**17-** doit à tout moment connaître et répondre de la situation au sein de son établissement et pouvoir résoudre les problèmes qui relèvent de sa compétence.

**18-** Est tenu d'être à son poste d'affectation quinze(15) jours avant la rentrée scolaire pour les préparatifs qui doivent se faire en collaboration avec les personnels.

**19-** Est tenu d'adresser au supérieur hiérarchique immédiat un rapport détaillé sur la situation de son établissement un mois après la rentrée scolaire et un mois après la fin officielle des cours.

Le chef d'établissement rend compte de sa gestion au conseil d'établissement et à l'autorité académique.

En cas de difficultés graves dans le fonctionnement de l'établissement, le chef d'établissement peut prendre toutes dispositions générales règlementant l'accès à l'établissement peut :

- 1- Interdire avec l'appui des autorités administratives, l'accès des enceintes ou locaux à toute personne relevant ou non de l'établissement.
- 2- Suspendre les enseignements ou autres activités au sein de l'établissement.

Dans tous les cas le chef d'établissement doit informer le conseil d'établissement des décisions prises et en rend compte à l'autorité académique, administrative ou coutumière locale.

- 3- Le chef d'établissement est aidé dans ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives par les censeurs et ou les surveillants généraux.
- 4- Le chef d'établissement est secondé dans ses tâches de gestion matérielle et financière par un intendant nommé par arrêté du Ministre de l'Education Nationale. Celui-ci est choisi parmi les personnels de l'administration scolaire.
- 5- En cas d'absence ou d'empêchement, le chef d'établissement est suppléé par le censeur dans les lycées et complexes d'Enseignement secondaire ou par le doyen des professeurs, quand c'est au primaire, le chef d'établissement est secondé par un de ses adjoints.

### **III-Tâches administratives et pédagogiques de chefs d'établissement :**

Le chef d'établissement représente l'Etat au sein de l'établissement. A ce titre il a les attributions suivantes :

- 1- Représente l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile.
- 2- Préside les différentes instances de l'établissement : le conseil d'établissement, le conseil de discipline, le conseil de classe, le conseil de professeurs ou des maîtres.
- 3- Est l'ordonnateur des recettes et des dépenses de l'établissement.

- 4- Est responsable de la bonne gestion des crédits, des fournitures scolaires, du matériel que l'Etat, la collectivité, les familles ou toute autre personne physique ou morale mettent à la disposition de l'établissement.

#### **IV-les structures des gestions des établissements scolaires :**

Dans le cadre des gestions des établissements scolaires au Niger des structures ont été créées :

- La Fédération Départementale des comités de gestions décentralisé des Etablissements scolaire (FC/CGDES) couvre l'ensemble des établissements scolaires de l'enseignement de base (préscolaire, enseignement de base 1) de la commune de son implantation. Elle est placée sous la tutelle administrative de la commune. Elle remet à la l'autorité communale ses statuts et règlement intérieur pour information.  
Les FC/CGDES sont des organes de gestion participative du système éducatif au niveau communal qui contribuent à l'amélioration de l'accès et de l'équité de l'éducation, à l'amélioration de la qualité de l'enseignement et enfin à l'amélioration de la gestion des ressources allouées au système.
- La fédération départementale des comités de gestion des établissements scolaires d'Enseignement Secondaire (FDC) qui regroupe l'ensemble des COGES-ES des établissements publics et privés du secondaire du département ou arrondissement communal de son implantation. Elle est un organe fédérateur pour la promotion de la participation communautaire dans la gestion participative des établissements du secondaire.

#### **V-Gestion des conflits dans les établissements scolaires :**

Les situations conflictuelles sont inévitables au sein d'une organisation. Les formes, l'intensité et les causes des conflits sont nombreuses.

Le chef d'établissement doit essayer de prévenir les conflits en agissant sur les causes qui peuvent favoriser leur apparition. Certains conflits n'en surgiront pas moins. Il convient donc de développer son aptitude à les gérer, en tenant compte de plusieurs facteurs et en choisissant une approche appropriée.

Les conséquences de conflits peuvent entrainer des effets négatifs ou positifs pour l'organisation et pour ceux qui y travaillent, selon la manière dont ils sont gérés.

##### **- rôle des chefs d'établissement**

Pour prévenir les conflits dans les établissements il faut clarifier les rôles et les responsabilités, en favorisant la communication et en étant attentif aux symptômes annonciateurs.

Cependant, lorsque le conflit est manifeste, il faut le traiter en choisissant l'approche la plus appropriée au contexte et aux interlocuteurs.

L'annexe 2 présente les types de réactions qui peuvent manifester les personnes ou groupes impliqués dans un conflit. Ce sont aussi les stratégies d'intervention aux quelles peut avoir recours le chef d'établissement agissant comme arbitre.

#### **a) Compétition**

Chacune des parties en cause est convaincue de son bon droit. S'il est en position d'arbitre, le chef d'établissement favorise l'une des parties au détriment de l'autre, soit parce qu'il juge qu'il sert ainsi les intérêts de la communauté, soit parce qu'il est influencé par l'affectivité. Dans tous les cas, il y aura un gagnant(g), et un perdant (p) qui éprouvera une frustration. Si les frustrations s'accumulent, le conflit peut resurgir ultérieurement avec une violence accrue. L'équipe en sortira affaiblie.

Cette solution est cependant envisageable en cas d'urgence, pour une décision vitale ou avec des individus dont la mauvaise volonté est évidente.

#### **b) Accommodation.**

A l'opposé de la compétition, l'un des adversaires peut donner raison à l'autre par conviction, par lassitude ou .... Par manipulation. C'est une approche qui peut parfois être efficace si le chef d'établissement est mêlé au conflit. Elle peut être adoptée dans un souci d'apaisement ou lorsque l'issue est plus importante pour les autres que pour soi. Appliquée de façon systématique, cette solution peut porter atteinte à la crédibilité du chef d'établissement.

#### **c) Abandon.**

C'est l'esquive. L'une des parties ne se soucie ni de la satisfaction de ses intérêts, ni de celle de la partie adverse. Si le chef d'établissement est arbitre, il se tient en retrait. Le conflit et ses conséquences l'indiffèrent. Les deux parties sont perdantes. C'est une attitude peu courageuse qui sape rapidement le crédit mais que l'on peut adopter occasionnellement, par exemple pour recueillir des informations complémentaires.

#### **d) Compromis**

Les intérêts des deux parties sont partiellement satisfaits (donner et recevoir). Le compromis peut être profitable dans un conflit mineur ou pour un règlement temporaire. D'application courante, il finit par créer des clans.

#### **e) collaboration**

C'est évidemment l'attitude la plus positive et la plus rentable. Chacune des parties cherche à établir ou à rétablir une entente mutuellement bénéfique. Il n'y a que des gagnants. C'est bien entendu le comportement à privilégier par le chef d'établissement, surtout lorsque les émotions sont fortes. Le débat contribue à accroître la maturité de l'équipe et à libérer la créativité. Elle exige beaucoup de disponibilité, d'énergie et de tact.

## CHAPITRE 11 LA VIOLENCE EN MILIEU SCOLAIRE

Le terme violence est un terme générique tellement large que l'on peut tout y enfourner, si bien qu'il finit par ne plus signifier grande chose.

Je ne vais pas faire ici un cours de philosophie sur la définition

De la violence, d'abord parce que je n'y crois pas, mais surtout parce

Que cela n'est pas très utile. Ce qui me semble, c'est qu'il faut d'abord

Essayer de multiplier les points de vue sur un phénomène qu'on nomme

Violence et de voir comment ces points de vue s'entre croisent. C'est pour cela que, m'intéressant à la violence, j'étudie des phénomènes qui

Peuvent sembler d'ordre, d'intensité extrêmement différents. On trouve les premières définitions de la violence dans la recherche française dans les travaux d'un historien, Jean-Claude Chesnais, qui dans son ouvrage de 1981 *L'Histoire de la violence*, ne considérait la violence que dans ces catégories les plus dures : les crimes et les délits. Cette violence-là a tendance à diminuer depuis des siècles en Occident ; C'est tout le processus de pacification, de civilisation mures C'est un modèle très fort que de dire que la violence au niveau des Crimes et des délits diminue globalement, même si l'on sait qu'une

Inflexion depuis 1994 vient contredire cette courbe, sans que l'on sache s'il s'agit d'une inflexion conjoncturelle ou structurelle.

*Le sentiment d'insécurité des usagers et des professionnels de l'école.*

Le troisième point étudié au niveau de la violence en milieu scolaire concerne le sentiment d'insécurité des usagers, des professionnels de l'école, parce que tout simplement, contrairement à ce que l'on a longtemps

pensé, plus on est pris dans des réseaux de victimation soit que l'on soit victime soi-même, soit qu'on connaisse les gens qui sont victimes, y compris de toutes petites victimations, plus on a peur effectivement, plus on est dans milieu au niveau de l'école, les choses sont très précises : il y a le plus cuit. C'est aussi qu'il y a le plus de micro-victimations et il y a aussi plus de crimes et de délits. Je crois que l'une des approches actuelles les plus intéressantes, c'est de se rendre compte que les populations qui ont effectivement le plus besoin de protection, qui souffrent le plus, ne sont pas forcément les populations qui vivent dans les quartiers les plus riches.

Voilà donc les trois dimensions de la violence scolaire sur lesquelles je travaille. Bien sûr, il peut y en avoir d'autres, on pourrait penser aux auto-violences, aux tentatives de suicide, on pourrait penser aux accidents

de cours de récréation, qui ne sont pas plus accidentels que les accidents domestiques (cela ne se produit pas n'importe quand, pas sur n'importe qui).

*Quelle évolution de la violence scolaire ?*

Quelle est l'évolution de la violence en milieu scolaire depuis le début des années quatre-vingt-dix ? En 1990, quand la question a commencé d'exploser médiatiquement à partir des manifestations lycéennes, de ces lycéens dans la rue qui réclamaient plus de sécurité dans les lycées, plus de surveillants, des locaux mieux sécurisés, on s'est rendu compte d'une première chose on ne savait pas grand-chose sur ce phénomène, il n'y avait pas par exemple de comptabilité spécifique des

crimes, des délits, des infractions qui pouvaient se produire dans les écoles. A peine savait-on certaines

Choses sur le racket, et encore en 1993, diverses institutions comme la justice et la police ont essayé, en partenariat avec l'éducation nationale, de commencer à tenir une comptabilité précise des crimes et des délits dans les écoles.

L'éducation nationale essaye donc de tenir une comptabilité de la violence, pas seulement des faits les plus graves et les plus panélistes, mais aussi de ce que les gens considèrent comme violences.

Des

Recherches sont en cours sur ces questions.

Une série d'enquêtes ont été menées directement pour l'éducation nationale entre 1993 et 1995 pour constituer un échantillon. Dans cette enquête, on interrogeait les acteurs de l'école, les acteurs autour de l'école, sur la réalité de la violence qu'ils subissaient, dans ces trois dimensions : crimes et délits, infractions, dégradations des mœurs

### Comment le harcèlement et la violence en milieu scolaire se manifestent-ils?

La violence homophobe et transphobe cible les élèves LGBTou perçus comme tels. Elle vise également d'autres élèves dont l'expression sexuelle ne correspond pas aux normes et aux attentes de la société, par exemple les garçons perçus comme « féminins » et les filles considérées comme « masculines ». La violence homophobe et transphobe englobe la violence physique sexuelle et psychologique, ainsi que le harcèlement. Comme d'autres formes de violence en milieu scolaire, elle peut se manifester dans les salles de classe, les cours de récréation, les toilettes et les vestiaires, sur le chemin de l'école et en ligne. Si ce type de violence se produit principalement parmi les élèves, il peut également avoir lieu entre les enseignants et les élèves. Il arrive que ces actes touchent le personnel scolaire, en particulier des enseignants. Ils peuvent être perpétrés par des élèves, des membres du personnel scolaire ou des membres des autorités responsables de l'enseignement. Les cas de harcèlement et de violence à l'encontre des élèves LGBT sont systématiquement plus fréquents que ceux qui concernent leurs pairs non LGBT. Par exemple, une étude menée en Nouvelle-Zélande révèle que les élèves lesbiennes, homosexuels et bisexuels sont trois fois plus souvent victimes de harcèlement que leurs pairs hétérosexuels, et que les élèves transgenres ont cinq fois plus de risques d'être victimes de harcèlement que les élèves qui ne le sont pas. Les élèves et les membres du personnel qui ne s'adaptent pas aux normes « masculines », notamment les élèves homosexuels ou bisexuels, ainsi que les femmes et les jeunes filles transgenres, risquent d'être plus souvent visés par des actes de violence. Bien que la violence homophobe et transphobe soit généralement perpétrée par des garçons et des jeunes hommes, les filles et les jeunes femmes commettent également ce type de violence. Souvent, les élèves et les adultes qui sont témoins de

Violence homophobe et transphobe ne réagissent pas. Cela s'explique notamment par le fait que ce type de violence trouve son origine dans des croyances culturelles profondes sur les rôles dévolus par la société aux deux sexes quant à la masculinité et la féminité.

Le harcèlement et la violence à l'égard des élèves LGBT et intersexués ont été condamnés par le Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et le Haut-Commissariat aux droits de l'homme, qui ont appelé les gouvernements à redoubler d'efforts pour lutter contre cette pratique néfaste

Quelles sont les conséquences du harcèlement et de la violence en milieu scolaire ?

Le harcèlement et la violence à l'égard des personnes intersexuées en milieu scolaire

- Le harcèlement et la violence en milieu scolaire ont des répercussions négatives sur l'éducation des élèves et leurs perspectives d'emploi, ainsi que sur leur santé et leur bien-être.

Les enfants et les jeunes qui étudient dans des environnements marqués par la discrimination, ou qui sont victimes de harcèlement ou de violence parce qu'ils sont considérés comme LGBT, risquent davantage

de ne pas se sentir en sécurité à l'école, d'éviter les activités scolaires, de rater des cours, de faire preuve d'absentéisme ou d'abandonner complètement l'école, et obtiennent des résultats scolaires inférieurs à ceux de leurs pairs. Par exemple, une étude menée aux États-Unis a révélé que 70 % des élèves LGBT ne se sentaient pas en sécurité à l'école, et 59 % des personnes LGBT ayant participé à une enquête réalisée en Chine ont indiqué que le harcèlement avait nui à leurs résultats scolaires.

Les élèves transgenres sont particulièrement vulnérables.

En Argentine, une étude de 2007 a révélé que

45% des élèves transgenres abandonnaient l'école, soit en raison du harcèlement transphobe de leurs pairs, soit à la suite d'une exclusion par les autorités responsables de l'enseignement.

Une étude menée en Australie en 2015

a également révélé que 18 % des personnes intersexuées n'avaient pas achevé leur enseignement secondaire, contre 2 % pour l'ensemble de la population.

Les élèves qui obtiennent de moins bons résultats scolaires ou qui quittent l'école prématurément ont moins de qualifications, ce qui influe sur leurs perspectives d'emploi.

Cette violence peut également avoir des effets néfastes sur la santé physique et mentale et augmenter, notamment, les risques liés à l'anxiété, au stress, la perte de confiance envers les autres et soi-même, de solitude, d'automutilation, de dépression et de suicide. Des études menées en Belgique, aux Pays-Bas, en Pologne et aux États-Unis indiquent que les élèves et les jeunes LGBT présentent deux à cinq fois plus de risques d'envisager le suicide ou de passer à l'acte que leurs pairs. Le milieu scolaire peut également être hostile aux élèves LGBT par différents moyens implicites.

#### La réponse du secteur de l'éducation

Assurer un suivi systématique de la prévalence de la violence dans les écoles, notamment la violence motivée par l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression sexuelle et les caractéristiques

sexuelles, et évaluer les mesures prises par le secteur de l'éducation à cet égard Élaborer et mettre en oeuvre des politiques nationales globales dans le secteur de l'éducation pour prévenir et combattre ces violences et veiller à ce que les programmes scolaires et le matériel pédagogique soient inclusifs.

Fournir une formation et un soutien aux Enseignants et autres membres du personnel scolaire pour prévenir et combattre la violence en milieu scolaire ,notamment la violence homophobe et transphobe et la violence

à l'égard des élèves intersexués

Vous, vos amis, et tous les autres,

Pouvez également agir:

Écoutez vos pairs LGBT et intersexués

Etenseignez-vous sur les problèmes  
auxquels ils sont confrontés.

Réagissez lorsque vous êtes témoin de toute

Forme de harcèlement, de violence, d'insulte

Ou d'insinuation à l'égard de personnes LGBT  
et intersexuées.

Veillez à utiliser un langage respectueux et à

Désigner chaque personne avec les termes,

les pronoms, le sexe et le nom auxquels elle s'identifie.

États :

Mesures à prendre

La réponse du secteur de l'éducation

Assurer un suivi systématique de la

prévalence de la violence dans les

écoles, notamment la violence motivée

par l'orientation sexuelle, l'identité

de genre, l'expression sexuelle et les

caractéristiques sexuelles, et évaluer les

mesures prises par le secteur de l'éducation

à cet égard

Élaborer et mettre en oeuvre des

Politiques nationales globales dans le secteur

de l'éducation pour prévenir et combattre ces

violences et veiller à ce que les programmes

scolaires et le matériel pédagogique soient inclusifs.

Fournir une formation et un soutien aux

Enseignants et autres membres du personnel

scolaire pour prévenir et combattre la violence

en milieu scolaire, notamment la violence

homophobe et transphobe et la violence

## à l'égard des élèves intersexués

### Mesures à prendre

des références au harcèlement sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Aux États-Unis, le Ministère de l'éducation a publié des directives à l'attention des écoles sur le respect de l'identité de genre des élèves transgenres.

### Nations Unies Libre et égal

#### Écoles et personnel scolaire:

Veiller à ce que l'environnement scolaire soit sûr, inclusif et accueillant pour tous les élèves, y compris les élèves LGBT et intersexués.

Donner aux élèves et à leurs familles l'accès à des informations objectives et précises sur

l'orientation sexuelle, l'identité de genre, ainsi que l'expression sexuelle et les caractéristiques sexuelles.

Offrir aux enseignants une formation en cours d'emploi et un appui sur la manière de gérer le harcèlement et la violence.

Prendre des mesures pour combattre les cas de harcèlement, d'injures et d'insultes à l'égard des élèves.

Fournir un soutien aux élèves qui sont victimes de harcèlement, ainsi qu'à leurs familles.

Donner l'exemple : ne pas véhiculer des Stéréotypes négatifs et préjudiciables au sujet des personnes LGBT et intersexuées.

3.

- Définition du concept violence en milieu scolaire
- Formes et manifestations de la violence en milieu scolaire
- Causes
- Conséquences
- Textes législatifs et réglementaires
- Les pistes de solution

-

## CHAPITRE 12 la Formation Continue

### Notion de la formation continue

La formation est une acquisition des compétences professionnelles dans un domaine. La formation continue est une suite de la formation initiale dans le but d'améliorer les compétences professionnelles de l'individu.

Elle permet de parfaire la prestation des agents ou des employés.

Au Niger, cette formation se situe à deux niveaux selon le cycle d'enseignement :

c) Pour le cycle primaire

- Au niveau de l'établissement :

L'encadrement de proximité par les Directeurs d'école et l'accompagnement pédagogique des conseillers et des inspecteurs.

- La CAPED (cellule d'animation pédagogique) et les mini CAPED organisent des formations sous forme de journées pédagogiques. C'est une occasion permettant de regrouper des enseignants titulaires et contractuels du public et du privé venant de divers horizons,
- Les formations de 30 à 45 jours au niveau des ENI des enseignants contractuels sans formations pédagogiques. Il y'a la formation à distance des enseignants (IFADEM) .

d) Pour le cycle secondaire :

Les structures de la formation continue au secondaire sont les suivantes :

- L'inspection pédagogique nationale et régionale à travers l'organisation des séminaires et des visites de terrain.
- Les UP et les animations pédagogiques au niveau des établissements regroupant l'ensemble des enseignants par discipline.
- L'institut de recherche sur l'enseignement des mathématiques (IREM) à travers la conception et la production des documents et matériels didactiques.
- L'UPS (unité pédagogique de science).
- Les inspections de l'enseignement secondaire à travers les conseillers pédagogiques.
- Le projet SMASSE (strengthening of mathematics and sciences in secondary education) : il est accès sur la formation continue des enseignants de mathématiques et des sciences du secondaire à travers un dispositif qui inclut des formateurs sur le plan national et au niveau des régions, des conseillers pédagogiques et des enseignants des mathématiques et des sciences.
- C) Les freins à la formation continue :
- La mauvaise qualité de la formation initiale,
- L'insuffisance du personnel d'encadrement,
- L'insuffisance des moyens matériels et financiers,
- La mauvaise gestion des moyens financiers alloués à la formation continue,
- La contractualisation de l'enseignement,
- Le manque de motivation des enseignants,
- La mauvaise gestion des enseignants,
- L'Insuffisance des laboratoires,
- L'Insuffisance des documents pédagogiques dans les rares bibliothèques qui sont dans les établissements.
- La mauvaise application des textes qui régissent l'accompagnement pédagogique.
- L'impertinence des thèmes choisis pour la formation continue.

## CHAPITRE 13 : LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES :

## **Introduction**

Les changements climatiques représentent un phénomène planétaire qui menace l'équilibre global du système terrestre. Leurs effets sont autant plus importants à mesure que les températures augmentent de manière catastrophique.

Selon la Banque Mondiale (2009), les changements climatiques ont le potentiel d'effacer les avancées durement acquises en matière de développement ainsi que le progrès réalisé vers le développement durable. Ainsi les pénuries d'eaux, les crises alimentaires et sanitaires auront de très sérieux effets sur les conditions d'existences des populations.

Pour faire face à ce défi, les Nations Unies ont adopté en 2015, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 qui comporte les dix-sept objectifs pour le développement durable. Parmi ces objectifs, l'ODD 4 s'engage à « assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et à promouvoir les opportunités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous », l'ODD 12 s'engage à « assurer des modes de consommation et de production durables » et l'ODD 13 s'engage à « prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses impacts ».

Autour de ces objectifs autonomes, certains objectifs spécifiques reconnaissent les interrelations entre éducation et changement climatique d'ici 2030, à savoir :

- veiller à ce que tous les apprenants acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par le biais de l'éducation au développement durable et à des modes de vie durables, aux droits de l'homme, à l'égalité des sexes, à la promotion d'une culture de la paix et de la non-violence, à la citoyenneté mondiale et à l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable (Cible 4.7).
- veiller à ce que les citoyens du monde entier disposent des informations et de la sensibilisation nécessaires pour un développement durable et des modes de vie en harmonie avec la nature (Cible 12.8).
- améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités humaines et institutionnelles en matière d'atténuation des effets du changement climatique, d'adaptation, de réduction des impacts et d'alerte avancée (Cible 13.3).

En effet, même si tous les États membres des Nations Unies ont adopté les objectifs de développement durable, il n'existe pas de mécanisme mondial permettant de responsabiliser les gouvernements et de s'assurer qu'ils agissent face à l'enjeu climatique.

C'est le cas du Niger pays sahélien caractérisé par la fragilité de ses écosystèmes, où les changements climatiques mettent des vies en dangers et risquent d'aggraver les écarts entre riches et pauvres. Dans un tel contexte, des mesures d'adaptation et d'atténuation des effets des changements climatiques s'imposent.

Pour y parvenir les objectifs ci après seront poursuivis :

### ➤ **Objectif général**

Développer chez la population une prise de conscience du réchauffement progressif de la planète terre et des connaissances sur les causes et conséquences de ce phénomène en vue d'un changement de comportement.

➤ **Objectifs spécifiques**

- Outiller les enseignants sur les notions du changement climatique et du Développement Durable ;
- Définir les principaux concepts relatifs au changement climatique ;
- Identifier les causes et les conséquences du changement climatique ;
- Citer les mesures d'adaptation et d'atténuation aux effets néfastes du changement climatique.

**Définition des concepts**

**Climat** : le climat est la distribution statistique des conditions de l'atmosphère terrestre dans une région donnée pendant une période donnée. Il correspond aux conditions météorologiques moyennes (température, précipitations, ensoleillement, humidité de l'air, vitesse,...).

**Gaz à Effet de Serre (GES)** : les gaz à effet de serre sont des composants gazeux qui absorbent le rayonnement infrarouge émis par la surface terrestre et contribuent ainsi à l'effet de serre. L'augmentation de leur concentration dans l'atmosphère terrestre est l'un des facteurs à l'origine du réchauffement climatique (H. Lubes *et al*, 1998)

**Couche d'ozone** : la couche d'ozone ou ozonosphère désigne la partie de la stratosphère contenant une quantité relativement importante d'ozone.

**Variabilité climatique** : la variabilité climatique se réfère à la variation naturelle intra et interannuelle du climat.

**Notion du changement climatique**

Les changements climatiques désignent l'ensemble des variations des caractéristiques climatiques en un endroit donné, au cours du temps (réchauffement ou refroidissement, pollution de l'air) résultant des activités humaines qui menacent de modifier sensiblement le climat dans le sens d'un réchauffement global.

La terre devient de plus en plus chaude. La température à la surface de la terre serait en augmentation. Au Niger cette augmentation serait de l'ordre de 2,5 à 3° dans les quarante années à venir.

Le réchauffement climatique est un phénomène provoqué par l'accumulation des gaz à effet de serre dans l'atmosphère.

**Causes et manifestations du changement climatique**

**2.1. Causes des changements climatiques**

Les changements climatiques sont causés par les modifications de l'atmosphère qui résultent de sa transformation chimique par la suraccumulation des gaz à effet de serre (GES).

Il s'agit de :

- La vapeur d'eau ;
- Le gaz carbonique ;
- Le méthane ;
- Le chlorofluorocarbure ;
- L'ozone ;
- L'oxyde d'azote.

Selon le Groupe Inter Gouvernemental sur l'Evolution du Climat (GIEC), l'activité humaine est la principale responsable de l'émission des gaz à effet de serre (GES).

Ces GES piègent les rayonnements infra-rouges qui réchauffent la surface de la terrestre et entraînent des changements climatiques en cascade.

Ces activités sont de plusieurs ordres :

- croissance démographique (accroissement rapide de la population) ;
- utilisation des combustibles fossiles (charbon, pétrole, gaz naturel)
- production d'électricité par des centrales thermiques ;
- déboisement (besoin de terre arable et bois de chauffe) ;
- élevage (fermentation et gestion du fumier qui émettent du méthane, de l'oxyde nitreux convertibles en CO<sub>2</sub>) ;
- agriculture (utilisation des fertilisants, brulage des résidus agricoles) ;
- activités industrielles (rejet d'ordures et déchets gazeux, solides et liquides) ;
- transports (avec des grands pollueurs comme les automobiles, les avions).

## **2.2. Manifestations des changements climatiques**

La perturbation de l'équilibre atmosphérique s'exprime par une augmentation des températures moyennes sur terre, modifiant ses caractéristiques physiques, chimiques et biologiques.

Les gaz à effet de serre piègent la chaleur près de la surface de la terre, détruisent la couche d'ozone et exposent la terre aux rayonnements ultraviolets du soleil.

Au niveau global, ces changements climatiques se manifestent sur l'atmosphère, l'hydrosphère, la biosphère, la cryosphère et la géosphère.

Au niveau de l'Afrique sub-saharienne, les changements climatiques perturbent les activités agricoles. En effet, après avoir connu une sécheresse sans précédent dans le monde pendant les années 1970, l'Afrique de l'Ouest bénéficie de pluies accrues depuis le début des années 1990, mais avec une variabilité interannuelle forte et des épisodes de pluies violentes plus fréquents. La durée de la saison des pluies a diminué, alors que la fréquence des inondations a augmenté.

### **Les conséquences**

Les conséquences des changements climatiques sont multiples et variées, il s'agit de :

#### ➤ **Conséquences écologiques**

- Fonte des neiges
- Elévation du niveau de la mer
- Récurrence des vents (poussière, tempête de sable avec ensablement des points d'eau, des maladies) ;
- Sécheresse ;
- Disparition de la Biodiversité...

#### ➤ **Conséquences économiques**

- Baisse des productions agricoles ;
- Manque de ressources halieutiques ;
- Rareté des matières premières pour l'artisanat ;
- Dépendance économique...

### ➤ **Conséquences sociales**

- Mouvement de la population (exode, migration...);
- Famine ;
- Epidémie ;
- Conflits ;
- Disparition des valeurs traditionnelles (solidarité).

## **Stratégies de lutte contre les changements climatiques**

Pour lutter contre les changements climatiques, il est nécessaire que tous les acteurs agissent à travers deux stratégies :

### **4.1. Stratégie d'atténuation (agir sur les causes)**

La stratégie d'atténuation consiste à agir sur les causes des émissions des GES aux économies d'énergie (efficacité énergétique, utilisation des énergies renouvelables) et à l'amélioration des puits de carbone (forêts, coraux de mer, etc.).

#### ➤ **Au plan mondial :**

- Accord sur la nécessité de réduire l'émission des GES ;
- Convention Cadre des Nations Unies sur le Changements Climatiques (CCNUCC, 1992) pour stabiliser l'émission des GES ;
- Protocole de Kyoto (1997) pour réduire les émissions des GES.

#### ➤ **Au plan national :**

- Limitation des superficies agricoles ;
- Protection des écosystèmes naturels (création des aires protégées)
- Amélioration des sols ;
- Adaptation des cultures aux cycles ;
- Renforcement des capacités des acteurs sur le développement durable ;

### **4.2. Adaptation (agir sur les conséquences)**

La stratégie d'adaptation consiste à prévenir, combattre et à se préparer aux impacts sur le climat (sécheresse, élévation du niveau de la mer, manque de neige...) et leurs conséquences (incendies, inondations,...) en agissant sur le territoire pour le rendre moins vulnérable et plus résilient.

Au Niger, des mesures d'adaptations ont été proposées par PANA (2006) dans chacun des secteurs suivants : élevage, agriculture, eau, pêche et santé.

Il s'agit de quatorze options prioritaires qui sont :

- Introduction des espèces fourragères en milieu pastoral ;
- Création des banques en aliments pour bétail ;
- Réhabilitation des cuvettes pour des cultures irriguées ;
- Diversification et intensification des cultures irriguées ;
- Promotion des activités génératrices de revenus (AGR) ;
- Appui à la production maraichère et élevage ;

- Mobilisation des eaux de surface et exploitation des eaux souterraines ;
- Production et diffusion d'informations agro météorologiques ;
- Création des banques céréalières ;
- Lutte contre les maladies climato-sensibles ;
- Développement des actions à des fins agricoles et pastorales ;
- Vulgarisation des espèces animales et végétales les mieux adaptés aux conditions climatiques ;
- Protection et réhabilitation des marres ;
- Renforcement des capacités naturelles, techniques et organisationnelles aux effets néfastes du changement climatique.

La lutte contre les changements climatiques est devenue une priorité de la communauté internationale lors de la signature du Protocole de Kyoto en 1997. À cette occasion, plusieurs pays se sont engagés à réduire leurs émissions de GES.

Avec les connaissances acquises depuis la signature du Protocole de Kyoto en 1997, les scientifiques du climat déclarent que les objectifs des pays devront être revus à la hausse. En effet, un dépassement de la limite d'augmentation de température de 2 °C pourrait provoquer un grand dérèglement climatique de la planète, mais aussi de grandes crises humanitaires et politiques.

C'est pourquoi il est souhaitable de réduire par deux, voire par trois fois les émissions de GES (réduction de 50 à 85 %) d'ici 2050 par rapport à l'année de référence de 2000 (GIEC, 2008). Cet important objectif ne sera atteignable que si nous parvenons à repenser les activités humaines afin de réduire nos émissions de GES et notre consommation d'énergies fossiles de manière radicale. Dans cette course contre la montre, tous les pays, tous les secteurs d'activités et toutes les populations sont concernés et doivent fournir leur part d'efforts.

### **Éducation et changement climatique**

Le projet d'éduquer les citoyens à l'atténuation et à l'adaptation aux changements climatiques est l'une des missions les plus délicates auxquelles les domaines de l'éducation et de la communication aient été confrontés. Ce qui emmène Christiana Figueres, Secrétaire Exécutive de la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC) à dire qu'il ne s'agit pas seulement d'étudier le changement climatique, mais surtout de le comprendre. Il est essentiel selon lui de l'inclure dans les programmes d'éducation afin d'être profondément intégré dans l'ADN même de la notion d'éducation. Il s'agit de comprendre comment tout ce que nous étudions est affecté de manière transversale par le changement climatique, de comprendre la transformation pour être en mesure de l'influencer.

Fort heureusement, plusieurs initiatives à portée internationale, nationale ou locale ont vu le jour. À l'échelle mondiale, des programmes soutiennent le partage des connaissances, favorisent l'élaboration de matériels pédagogiques communs en matière de changements climatiques et coordonnent des formations.

De son côté, l'UNESCO pense qu'en permettant la prise de décisions éclairées, l'éducation et la sensibilisation jouent un rôle essentiel dans l'accroissement des capacités des populations en matière d'atténuation et d'adaptation. C'est pourquoi, elle est très active sur le plan de l'ECC. Son cours en ligne, «Le changement climatique en classe», destiné aux enseignants du niveau secondaire représente une tentative de combler les lacunes observées dans la formation des enseignants sur les changements climatiques.

L'étude des changements climatiques est aujourd'hui une science productive et en pleine expansion. Les chercheurs étudient les réalités locales et internationales, créent des scénarios, prédisent des impacts, inventent des concepts pour nommer leurs découvertes (vulnérabilité, gestion des risques, séquestration du carbone...) et réfléchissent à des solutions. Plusieurs chercheurs reconnaissent l'importance de communiquer leurs résultats aux citoyens de la planète, de leur faire prendre conscience de l'urgence d'agir et de les rendre aptes à réaliser des mesures d'atténuation et d'adaptation.

Les objectifs pédagogiques sont également très ambitieux (faire comprendre aux citoyens des concepts environnementaux et météorologiques complexes, faire modifier les modes de vie et aider à s'adapter à un phénomène dont plusieurs impacts sont encore imprévisibles).

Comment atteindre ces objectifs ardu, mais combien essentiels où déjà, plusieurs impacts des changements climatiques sont tangibles (pluies torrentielles, érosion intensive, baisse de la nappe phréatique dans des pays en développement...)? Des recherches doivent porter sur les idées des citoyens à propos des changements climatiques, les défis sociaux, psychologiques et comportementaux qui pourraient limiter les efforts de sensibilisation, d'éducation et de communication en matière de changements climatiques.

C'est dans cette optique que s'inscrit l'International de l'Education (IE) à travers le guide climatique en visant à promouvoir l'action en EDD et notamment celle qui concerne les enjeux climatiques. Selon l'IE, l'Education aux Changements Climatiques aide les populations à comprendre et à mieux s'organiser face aux effets délétères du réchauffement climatique. Elle augmente les connaissances des jeunes générations sur le climat, encourage des changements dans leurs attitudes et leurs comportements, favorisant du coup, l'émergence d'une culture nouvelle.

### **Éducation à l'environnement et au développement durable**

L'éducation à l'environnement et au développement durable (EEDD) est un courant pédagogique qui s'enracine de plus en plus dans l'éducation nouvelle, et qui vise à accompagner les citoyens dans une réflexion sur une évolution de la société respectueuse des humains et de la nature pour une société plus juste.

Les défis majeurs de l'EEDD sont :

- Comprendre les interactions entre économie, environnement et questions sociales ; restituer l'humain dans son environnement ;
- Questionner et remettre en cause un système mondial inégalitaire, entre pays et au sein même des pays.

En effet les dérèglements climatiques constatés de plus en plus, ont rendu plus urgentes la nécessité de questionner nos modèles de développement et leurs impacts sur l'environnement. C'est en ce sens que l'EEDD vise à valoriser les enjeux de citoyenneté, d'interculturalité et de solidarité comme étant intimement liés aux questions environnementales et économiques. C'est dans ce sens que le guide de l'International de l'Education peut constituer un outil utile pour aider à initier et/ ou à développer davantage la lutte contre les changements climatiques. Dans chaque pays, il faut développer la capacité des gouvernements et des parties prenantes, y compris les décideurs politiques, les enseignants, les étudiants, les médias et les communautés, en formant des éducateurs et en diffusant les informations scientifiques disponibles sur les changements climatiques.

### **Conclusion**

Les changements climatiques représentent un fléau planétaire qui bouleverse le monde entier. Leurs causes essentiellement anthropiques résultent de plusieurs facteurs favorisant les émissions des gaz à effets de serre.

Les conséquences des changements climatiques sont variées. Elles touchent l'écologique, le social et l'économie. D'où la nécessité de songer aux mesures d'atténuation et d'adaptation à ses effets. En plus, il est opportun d'appréhender ce phénomène à travers des approches éducatives pour un développement durable.

L'éducation aux changements climatiques n'est pas encore considérée comme une priorité par les gouvernements du monde entier. Les syndicats de l'éducation doivent exercer leur leadership en faisant pression sur leur gouvernement afin de corriger cette lacune.

Plaidez pour que l'éducation aux changements climatiques soit incluse dans les politiques et programmes éducatifs à tous les niveaux d'enseignement, dans ainsi que dans les matériels d'enseignement et d'apprentissage.

#### CHAPITRE 14 :ÉDUCATION DE QUALITE POUR TOUS - SCOLARISATION ET MAINTIEN DE LA JEUNE FILLE A L'ECOLE ( ODD4 ET ODD5)

4.6 D'ici à 2030, faire en sorte que tous les jeunes et une proportion considérable d'adultes, hommes et femmes, sachent lire, écrire et compter

4.7 D'ici à 2030, faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle, et de la contribution de la culture au développement durable

4.a Construire des établissements scolaires qui soient adaptés aux enfants, aux personnes handicapées et aux deux sexes ou adapter les établissements existants à cette fin et fournir à tous un cadre d'apprentissage sûr, non violent, inclusif et efficace

4.b D'ici à 2020, augmenter nettement à l'échelle mondiale le nombre de bourses d'études offertes à des étudiants des pays en développement, en particulier des pays les moins avancés, des petits Etats insulaires en développement et des pays d'Afrique, pour leur permettre de suivre des études supérieures, y compris une formation professionnelle, des cursus informatiques, techniques et scientifiques et des études d'ingénieur, dans des pays développés et d'autres pays en développement

4.c D'ici à 2030, accroître nettement le nombre d'enseignants qualifiés, notamment au moyen de la coopération internationale pour la formation d'enseignants dans les pays en développement, surtout dans les pays les moins avancés et les petits Etats insulaires en développement?»

Enfin en novembre 2015 par les représentants de près de 180 États membres à l'UNESCO, le Cadre d'action pour l'Éducation 2030, dessine dans les grandes lignes de la façon dont les engagements mondiaux pour l'éducation se traduiront en politiques et en pratiques au niveau des pays, des régions et de la planète.

\*\*\*\*\*

#### Le genre dans l'ODD4:

Toutes les régions en développement dans le monde sont parvenues—ou presque—à instaurer une scolarisation paritaire entre les garçons et les filles à l'école primaire. Il s'agit d'un accomplissement historique, mais qui est loin d'être complet. En Afrique subsaharienne, seulement 23 pour cent des filles pauvres dans les zones rurales achèvent le cycle primaire. Les disparités entre les sexes augmentent considérablement dans beaucoup de pays dans les écoles secondaires et tertiaires

Les femmes représentent plus de 60% des illettrés dans le monde (alors que l'alphabétisation des adultes dans le monde est passée de 76% en 1990 à 85% en 2015)

#### ODD 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

- ✓ Les Objectifs de développement durable visent à changer le cours du 21e siècle, en relevant les défis comme la pauvreté, l'inégalité et la violence à l'égard des femmes. Pour y parvenir, l'autonomisation des femmes est une condition préalable.
- ✓ Les Objectifs de développement durable visent à changer le cours du 21e siècle, en relevant les défis comme la pauvreté, l'inégalité et la violence à l'égard des femmes. Pour y parvenir, l'autonomisation des femmes est une condition préalable.
- ✓ Des changements juridiques et législatifs majeurs sont nécessaires pour garantir les droits des femmes de par le monde. Bien qu'un nombre record de 143 pays garantissent l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs Constitutions en 2014, 52 autres n'ont pas franchi le pas. Dans beaucoup de nations, la discrimination basée sur le genre se retrouve encore dans certaines normes juridiques et sociales.

\*\*

### **Objectif 5. Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles**

5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à

l'égard des femmes et des filles

5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation

5.3 Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine

5.4 Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national

5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

5.6 Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et le Programme d'action de Beijing et les documents finals des conférences d'examen qui ont suivi

5.a Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi que l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne

5.b Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier de l'informatique et des communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes

5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent

## Défi ni ti on

**Malgré un contexte de croissance globale, tout le monde n'a pas accès à un travail lui permettant de mener une vie digne et répondant à ses besoins essentiels ainsi qu'à ceux de sa famille.**

La notion de travail décent résume les aspirations de tout travailleur : la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes.

## Les sal ai res

- Les salaires jouent sans aucun doute un rôle capital dans les conditions de travail et d'emploi au niveau des entreprises. En tant que coût pour les employeurs et principale source de revenu pour les travailleurs, ils peuvent être une source potentielle de conflit et sont donc devenus le principal objet de négociation collective dans le monde entier.
- Les salaires peuvent en outre constituer une source majeure de discrimination et de paupérisation dès lors qu'aucun plancher décent n'est garanti pour les travailleurs. Sur le plan économique, ils représentent une part importante des coûts de main-d'œuvre et sont un facteur de compétitivité essentiel pour les entreprises, qu'il convient d'analyser, notamment au regard de leur interdépendance avec d'autres facteurs économiques essentiels tels que l'emploi, la productivité et les investissements.

[Source BIT](#)

## Le temps de travail et les heures supplémentaires

- L'un des principaux défis est de limiter les horaires de travail excessifs et de garantir des périodes de repos et de récupération appropriées, comprenant un repos hebdomadaire et un congé payé annuel, afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.
- Depuis de nombreuses années, ces préoccupations font l'objet d'un large éventail de normes internationales du travail relatives au temps de travail.
- La mondialisation et la concurrence accrue qui en résulte, assorties au développement de l'informatique et des communications, ainsi qu'aux nouveaux modes de consommation de biens et de

services dans l'économie du 24 heures sur 24, ont bouleversé les méthodes de production et l'organisation du travail.

- Ces changements ont abouti à la décentralisation, à l'individualisation et à la diversification croissante des horaires des travailleurs, ainsi qu'à des tensions souvent grandissantes entre les exigences des entreprises et les besoins et préférences des travailleurs en matière de temps de travail.

[Source BIT : Temps de travail au XXIème siècle \(BIT\)](#)

## Santé et sécurité au travail

- Chaque jour, 6 300 personnes meurent d'un accident du travail ou d'une maladie liée au travail – soit plus de 2,3 millions de morts par an. La plupart des 317 millions d'accidents qui se produisent chaque année résultent en des absences prolongées du travail.
- Le coût humain de cette menace quotidienne est considérable et on estime que le fardeau économique des mauvaises pratiques de sécurité et santé au travail représente, tous les ans, 4 pour cent du produit intérieur brut.
- Les conditions de sécurité et de santé au travail varient très sensiblement selon les pays, les branches d'activité et les groupes sociaux. Le nombre de décès et de lésions est particulièrement élevé dans les pays en développement où une grande partie de la population travaille dans des secteurs dangereux tels que l'agriculture, la pêche ou l'exploitation minière. Ce sont les plus démunis et les moins protégés – en général les femmes, les enfants et les migrants – qui sont les plus touchés dans le monde.

[Source BIT](#)

## Harcèlement et discrimination

### **Salaire égal**

- Au travail, rémunérer de façon égale les hommes et les femmes est une obligation, indépendamment de leur statut matrimonial. Les inégalités salariales basées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, la nationalité ou l'origine sociales sont interdites. Un système de rémunération transparent et une adaptation de la rémunération en fonction des postes doivent être mis en place pour aider à prévenir la discrimination salariale.

### **Harcèlement sexuel**

- Le harcèlement sexuel n'est pas clairement prévu dans les conventions de l'OIT. Toutefois, l'intimidation sexuelle ou le harcèlement font partie de la discrimination entre les genres.

### **La non discrimination**

- Votre employeur ne peut pas vous discriminer au cours de votre carrière (nomination, promotion, formation, mutation) sur votre appartenance syndicale ou participation à des activités syndicales, le

dépôt d'une plainte contre un employeur, la race, la couleur, le sexe, le statut matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité, l'origine sociale, l'absence temporaire pour cause de maladie, l'âge, le handicap/ VIH-SIDA ou de l'absence du travail pendant le congé de maternité.

- Chaque individu a le droit de travailler et il ne peut y avoir de ségrégation professionnelle fondée sur le sexe.

Source: [wageindicator.org](http://wageindicator.org)

Pour plus d'informations : <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--fr/index.htm>

## La Liberté d'association

### Les syndicats et les conventions collectives

- Les syndicats ont le droit de négocier les conditions de travail avec les employeurs, sans entrave. La liberté des syndicats de négocier les conventions collectives avec les employeurs est également protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour traiter les plaintes des syndicats à propos de la violation de ce principe).

### La liberté d'adhérer et de former un syndicat

- La liberté d'association, c'est la liberté d'adhérer à un syndicat. Cela fait partie des droits humains fondamentaux. Les employés ne peuvent pas être désavantagés quand ils sont actifs dans un syndicat en dehors des heures de travail.

### Le droit de grève

- Les travailleurs ont le droit de grève pour défendre leurs intérêts sociaux et économiques. Le droit de grève est accessoire et corollaire au droit de s'organiser et de se syndiquer prévu dans la convention 87 de l'OIT .

Source : [wageindicator.org](http://wageindicator.org)

Pour plus d'informations : <http://www.ilo.org/global/topics/freedom-of-association-and-the-right-to-collective-bargaining/lang--fr/index.htm>

## CHAPITRE 16 LA NOTION DE LA PRIVATISATION ET DE LA MARCHANDISATION DE L'EDUCATION

### La privatisation et la marchandisation de l'éducation

## **Contexte**

### **Définition des concepts**

#### **Les dispositions légales en matière d'enseignement**

#### **L'impact de l'école privée sur l'école publique**

### **Une éducation publique de qualité, rempart à la marchandisation de l'éducation**

## **Contexte**

La dernière décennie a été marquée par une croissance sans précédent des acteurs privés dans l'éducation, notamment dans les pays à faibles revenus. Cette croissance est sur le point de transformer en profondeur des systèmes éducatifs déjà fragiles. De nombreux investisseurs, comprenant des entreprises multinationales, s'impliquent à grande échelle dans le marché jugé très lucratif de l'éducation. Certains proposent des services à bas coût, de mauvaise qualité, visant les populations pauvres, tout en s'exonérant des régulations des États. La croissance de ces acteurs privés, et plus généralement de la marchandisation de l'éducation, est particulièrement marquée au niveau du cycle fondamental (primaire et secondaire), là où les injustices sociales se creusent. C'est pourquoi, depuis 2015, un consortium international d'organisations travaille sur la privatisation de l'éducation et des droits de la personne afin de mieux cerner les enjeux de ce phénomène et d'agir de manière collective et constructive. Au sein de ce consortium, un réseau francophone contre la marchandisation de l'éducation s'est constitué en 2016, dans lequel le Comité syndical francophone de l'éducation et de la formation (CSFEF) joue un rôle actif.

Ce réseau francophone a organisé un colloque en mars 2016 au siège de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) à Paris, puis a lancé l'appel francophone contre la marchandisation de l'éducation, qui a reçu le soutien de 302 organisations dans 38 pays.

Cet appel a été entendu par les chefs d'État et de gouvernement lors du Sommet de la Francophonie, qui s'est tenu à Madagascar en novembre 2016. A cet effet, les chefs d'État et de gouvernement ont manifesté leur inquiétude quant à la prolifération des écoles privées.

C'est pourquoi, Internationale de l'Education Section du Niger a inscrit cette thématique dans son programme de cercle d'étude qui est une option d'action de sensibilisation, de formation et de mobilisation de proximité qui permettra de maintenir une dynamique de contact permanent et d'échange avec les structures locales.

## **Définition des concepts**

La marchandisation, selon Wikipédia, est la transformation de biens, services, idées et personnes en objet de commerce.

Quant à la privatisation, elle est le transfert d'une grosse partie, voire de la totalité du capital d'une entreprise du secteur public au secteur privé.

La marchandisation de l'éducation est le fait de transformer l'éducation en tant que bien public en bien marchand, ce qui implique non seulement que l'éducation dispensée doit être source de profits, mais aussi qu'elle réponde aux lois du marché (concurrence, monopole, diversité des produits offerts, choix de la cible « consommateur », etc.) et à la régulation des activités marchandes (statut commercial, avantages fiscaux, etc.).

Il faut noter que la marchandisation de l'éducation peut prendre de multiples formes : écoles privées, cours de soutien, cours supplémentaires, etc., parfois même au sein des écoles publiques.

Elle peut aussi prendre des formes délictueuses (achat de notes, de diplômes, etc.).

La privatisation de l'éducation désigne l'intervention croissante d'acteurs privés et signifie le désengagement des autorités publiques (nationales ou déconcentrées). Cette privatisation peut relever du secteur marchand ou non marchand (par exemple, dans le cas des écoles communautaires, des écoles des parents, ou autres écoles à but non lucratif).

*Rencontre francophone sur la marchandisation et la privatisation de l'éducation*

*- 1 - rapport // DAKAR // 23, 26 octobre 2017*

## **Les dispositions légales en matière d'enseignement privé**

L'enseignement privé (tous les niveaux) est régi par l'ordonnance n° 96-035 du 19 juin 1996 portant réglementation de l'enseignement privé au Niger et son décret d'application n°96-210/PCSN/MEN du 19 juin 1996. Cette loi abroge la loi 70-8 du 17 mars 1970 régissant cette activité.

Dans cette ordonnance, est considéré comme établissement privé **‘toute institution qui se propose d'exercer de façon habituelle une action éducative sur un groupe de trois enfants ou personne au moins, appartenant à deux familles différentes.’** Elle détermine les types d'enseignement :

-l'enseignement préscolaire qui couvre les classes maternelles, infantiles et les jardins d'enfants ;

-l'enseignement scolaire : les écoles, primaires, secondaires et supérieures.

-l'enseignement professionnel et technique dispensé aux adultes et aux enfants de 13 ans au moins ;

-l'enseignement parascolaire qui concerne les écoles coraniques, les écoles de catéchisme, les cours du soir, les garderies d'enfants, les orphelinats et les ateliers d'apprentissage de tout genre.

L'article 9 de cette ordonnance précise les conditions générales de contrôle des établissements privés par les services étatiques.

Ces dispositions sont explicitées par les décrets 96-210 et les arrêtés des ministères en charge de l'éducation et de la formation, comme entre autres:

-Arrêté n00136/MEN/DEPRI/DETFP du 3 juillet portant création d'une commission de vérification des normes et des infrastructures scolaires dans les établissements d'enseignement privés préscolaires, scolaires ou professionnels et techniques;

-Arrêté n00283/MEP/A/PLME/EC/SG/DL/DEPRI du 16 février 2017 modifiant et complétant l'arrêté n0137/MEN/DPRIE/DEFPT du 3 juillet 2000 portant création d'une commission chargée de l'examen des dossiers de demande d'autorisation de création et d'ouverture d'établissement scolaire privés d'enseignement général ou professionnel et technique;

-Arrêté n00182/MEN/MFP/TE/DPE/FP/DEPRIE du 7 octobre 1997 portant libéralisation des frais de scolarités et de formation professionnelle dans l'enseignement privé;

-Arrêté n0052/MEN/DGEB1/MEF du 14 avril 2008 modifiant et complétant l'arrêté n0079/MEB1/A/DEPRIE/MFE du 11 juin 2003 portant modalités d'application du décret 2002-

278/PRN/MEB/A du 29 novembre 2002, instituant les frais de dépôt de dossier de création et d'ouverture d'établissements privés bas(sic) et de l'alphabétisation;

-Arrêté n0079/MEB1/A/DEPRIE/MFE du 11 juin 2003 portant modalité d'application du décret n2002-278/PRN/MEB/A/du 29 novembre 2002, instituant les frais de dépôt de dossier de création d'établissements privés base (sic) et de l'alphabétisation;

-Arrêté n00304/MEN/DEPRIE/DEFPT du 6 décembre 2000 portant additif de l'arrêté n137/MEN/DPRI/ DETFP du 3 juillet 2000.

Toutes ces dispositions ont été prises pour un bon fonctionnement du sous-secteur de l'enseignement privé. D'autres dispositions existent aussi et qui consacrent la création de directions de l'enseignement privé au sein des différents ministères.

Mais en dépit de l'existence de ces nombreuses dispositions, ledit secteur fonctionnent de façon anarchique est en violation de la réglementation en vigueur. Ainsi au Niger on peut trouver de nombreuses écoles privées qui ne respectent pas les normes pédagogiques en matière de création et d'implantation; quand elles ne sont pas bâties sur des aires de moins de 400metres carrés sans aucune possibilité d'avoir un espace pour certains apprentissages pourtant inscrits au programme tel que l'éducation physique ,la distances qui séparent deux établissements ne dépassent pas alors souvent 20 mètres.

Les commissions d'agrément, supposées accorder ou interdire l'existence d'écoles privées, n'empêchent donc pas les écoles non enregistrées de se multiplier. Et beaucoup de privées ont été d'ailleurs fermées ces dernières années. Elles sont tantôt fictives ou faute du respect des normes en vigueur.

Dans des pays où la corruption est généralisée, les écoles privées peuvent exister sans respecter les programmes nationaux ni les conditions de travail des enseignants.

### **Impact de l'école privée sur l'école publique.**

L'enseignement privé est perçu par de nombreux parents comme une solution à la déchéance de l'école publique à cause de l'exécution des programmes, la stabilité, la communication avec les parents etc.

Ces aspect que d'aucuns considèrent à tort ou à raison comme positifs d n'occulent pas une certaine anarchie quant au respect des normes, des contenus et des programmes d'enseignement. On observe également de très fortes inégalités selon les origines

socioéconomiques des parents, les régions, les quartiers des villes etc. Le privé considéré dans le temps comme des écoles de chances, car réservées exclusivement aux élèves renvoyés du système, était devenu subitement une école de quelques privilégiés, notamment les enfants issus des classes moyennes ou des milieux sociaux aisés. Certaines écoles n'hésitent pas à organiser des tests de recrutement des meilleurs élèves, vidant ainsi les écoles publiques de toute sa substance vitale.

## **Une éducation publique de qualité, rempart à la marchandisation de l'éducation**

Les apprenants : garantir un cycle complet et stable d'enseignement primaire, secondaire et supérieur gratuit (sans frais de scolarité ni coûts indirects) et de qualité

Le personnel éducatif : investir dans une formation initiale et continue de qualité, accroître le nombre d'enseignants qualifiés, garantir des conditions de travail décentes

Les moyens financiers : l'Etat devrait allouer au moins 6% du PIB ou 20% du budget national (au Niger c'est 25% du budget mais ce taux n'a jamais atteint 20% dans la pratique d'où un problème sérieux d'infrastructures dans des milliers d'établissement du pays et cela à tous les niveaux.)

Les contenus éducatifs : délivrer des supports pédagogiques sensibles au genre et au développement durable; dès le secondaire, diversifier l'offre scolaire publique Les infrastructures et équipements : fournir un cadre d'apprentissage non violent, inclusif et efficace, établissements adaptés aux deux sexes et aux handicapés

## **Conclusion**

Il est donc du devoir de nos organisations syndicales de de travailler dans le sens apporter notre contribution en terme de revendication ou de plaidoyer afin que nos états puisse investir suffisamment de ressources dans le secteur et cela, conformément aux engagements auxquels ils avaient souscrits à Antananarivo (Madagascar) dans le cadre du financement de l'éducation.