

Commission “Vie syndicale”

Bernard LEFÈVRE



Le SNPDEN, en confrontant les points de vue, en recherchant les points de convergence ou de rapprochement et en dénonçant les risques de la division, a su trouver au fil des années la ligne de l'unité.

Le SNPDEN pourquoi faire ?

Le SNPDEN syndicalise plus de 60 % des personnels de direction actifs et compte avec les retraités (1 854) plus de 9 000 adhérents. Pour mémoire, il existe 13 500 postes de personnels de direction sur notre territoire. Ce taux de syndicalisation suffisamment exceptionnel dans le paysage syndical français et européen, mérite une explication.

- Le SNPDEN est proche des réalités vécues par ses adhérents. Simple affirmation digne des messages publicitaires que les médias ont l'habitude de diffuser ou réalité ?

L'action du SNPDEN est conduite à tous les niveaux de notre organisation par des personnels de direction effectivement en poste. Ils accomplissent leur travail de personnel de direction dans leurs établissements d'affectation et réalisent un travail syndical quotidien. De l'aide au collègue en difficulté passagère à sa défense au plan ministériel pour faire valoir ses droits, l' élu du SNPDEN conduit les négociations avec la hiérarchie pour préserver des conditions de travail qui, trop souvent, se détériorent, élaborer des propositions tant dans le domaine corporatif que dans celui plus difficile de la pédagogie, et plus généralement sur tout ce qui concerne à la fois l'élève et le système éducatif.

L'absentéisme, la violence, l'organisation d'une rentrée 2000 sans connaître parfois, sauf par la presse, toutes les intentions ministérielles, le déroulement des examens, les contraintes d'une DGH, les personnels nommés qui ne viennent pas et ceux qui ne sont pas nommés qui viennent parfois, l'informatique en panne, les programmes informatiques trop anciens pour être efficaces, la mission d'insertion qui n'insère pas, la formation continue de plus en plus difficile à mettre en œuvre... l'orientation, l'action sociale, la prévention de tout ce qui privilégie l'effet d'affichage même au détriment de l'action pédagogique sont autant de questions que chaque élu du SNPDEN, comme tout personnel de direction vit ou subit au quotidien.

Les responsables du SNPDEN ne peuvent pas oublier les difficultés quotidiennes de leur métier. Chaque jour le fonctionnement

de leurs établissements se charge de les leur rappeler.

- Le SNPDEN est un syndicat unitaire. Dans le respect de la pluralité des idées et des convictions conformes à la déclaration universelle des droits de l'homme, il organise, autour de toutes les questions qui concernent la vie dans notre pays, un véritable débat démocratique.

Lors de la scission apparue dans le monde syndical enseignant, le SNPDEN, en confrontant les points de vue, en recherchant les points de convergence ou de rapprochement et en dénonçant les risques de la division, a su trouver au fil des années la ligne de l'unité, tout en affirmant et son appartenance à la FEN et sa volonté de poursuivre le dialogue avec tous (congrès de Toulouse).

La pertinence des analyses du SNPDEN fédère autour des idées qu'il défend et des propositions qu'il avance, les parents mais aussi les enseignants, parfois :

- le collègue pour tous adapté aux compétences de chacun
- le lycée polymorphe
- l'apprentissage de la démocratie dans les EPLE
- les parcours individualisés
- la nécessité de refondre les contenus pour développer la capacité d'autonomie de chacun (TPE, travaux croisés, projet pluridisciplinaire)
- l'évaluation des élèves
- etc.

...sont autant de problèmes posés et étudiés depuis plusieurs années par le SNPDEN. Toutes ces questions participent très largement à l'élaboration d'une pensée majoritaire sur le devenir de notre système éducatif. Les votes des CSN et des congrès le prouvent.

Certes la tâche n'est pas achevée ; ce serait prétentieux et dangereux de le penser !

Il nous faudra encore convaincre en expliquant nos positions mais aussi poursuivre la réflexion dans tout le syndicat pour les affirmer.

Depuis plus de trois ans maintenant, les personnels de direction sont majoritairement acquis à l'idée de resituer leur profession, à la fois, dans le cadre du paysage de la fonction publique d'état et celui plus restreint, mais non moins important, de l'éducation nationale.

Si au SNPDEN, des débats ont été difficiles, celui-ci, autour du statut et de la stature, en est un bon exemple. A ce jour, les réflexions du SNPDEN sur le sujet s'achèvent et une fois encore la raison et la volonté de préserver l'unité ont prévalu sur les idées reçues, les slogans et la démagogie.

Maintenant l'impatience de tous se fait sentir, les conclusions de ce débat, qui elles ne dépendent que du ministère, doivent être dites.

Le SNPDEN veut un statut, un nouveau statut, un statut adapté à la stature des personnels de direction. Le changement de statut implique des réponses budgétaires. Ce 10 juillet 2000 les discussions pour la préparation du budget 2001 ne sont pas terminées, nous pouvons comprendre qu'il faut attendre encore. En septembre il n'en sera plus de même.

Quant à la stature, conception politique et philosophique de notre place dans le système éducatif en particulier et plus généralement dans notre société, le MEN tergiverse, déclare son incapacité à faire, avoue ses limites, dit devoir consulter, pour combien de temps encore... ? n'abusons pas de notre patience !

Car la rentrée sera difficile. Tous le disent. Sur le terrain les tensions de mars demeurent fortement enracinées dans les esprits. Les vacances ne les réduiront pas. Les textes de mars sont rejetés par une majorité des acteurs du terrain, car trop imprécis. Les circulaires d'application ne sont pas encore connues des enseignants. Et pourtant, en septembre, ils devront mettre en musique les changements ; le feront-ils ?

Les personnels de direction devront, une fois de plus, développer des trésors d'imagination pour persuader, convaincre et faire au mieux pour garantir aux élèves l'enseignement auquel ils peuvent légitimement prétendre, de par les textes. A moins qu'au Ministère la mise en place des réformes soit secondaire et que l'action des personnels de direction n'ait plus l'im-

portance qu'ils revendiquent. Nous ne sommes pas les champions de la politique du pire, bien au contraire, mais nous pourrions ne faire que le strict nécessaire... chiche !

Est-ce déraisonnable que de demander au Ministère, pour les personnels de direction des précisions sur :

- leurs missions
- leurs compétences attendues
- les critères de leur évaluation
- Leurs domaines de compétence dans la direction d'un EPLE.

Le SNPDEN, en voulant majoritairement, très majoritairement, expliciter sa place dans le système éducatif, serait-il coupable de "délit de transparence". Certes la transparence est rare ces derniers temps. Il semble bien que le Ministère se plaise dans le flou qui caractérise sa politique et sa manière de la conduire.

Nous ne pouvons plus accepter d'être les victimes de ces atermoiements pédagogiques, le système éducatif non plus d'ailleurs. Le SNPDEN, déçu, répondra, uni, à la parole non tenue.

► Le SNPDEN est un syndicat UNI.

Après le débat démocratique conclu, chacun participe à l'action. Ne revenons sur les manifestations organisées et toutes réussies que pour rappeler les plus récentes et mieux appréhender l'avenir.

Lycée Louis Le Grand, 27 novembre 1994 plus de 5 000 personnels de direction partent en manifestations

La Mutualité, 30 janvier 99, pari 2000 personnes en assemblée, pari tenu.

Beauvais, 6 mars 2000, mobilisation autour du secrétaire général, de l'Académie d'Amiens, 350 collègues dans la rue, (pour un peu plus de 400 possibles).

Quand le SNPDEN entre dans l'action il réunit. Le SNPDEN défend des causes justes. Pour faire avancer ses revendications il devra encore agir. Nous devons nous y préparer.

À l'évidence les actions réussies sont celles préparées et impulsées par la base du syndicat. Le SNPDEN a toujours su se préserver des "va t'en guerre" et de ceux qui veulent en découdre avec l'institution. Restons vigilants, dans l'action nous n'avons pas le droit à l'erreur sauf à vouloir prendre le risque de discréditer notre action.

Dans le cadre de la déconcentration de notre organisation, déconcentration qui devra se poursuivre dans les 2 années à venir, il faut réfléchir aux modes d'action départementaux, académiques et nationaux et à leur complémentarité. N'oublions jamais que certains recteurs et IA, voire parfois un Ministre contestent notre droit d'être syndiqués. Un grand débat devra être conduit tant sur les réponses à apporter aux problèmes territoriaux que sur la place des femmes et des hommes dans le syndicat, la répartition des emplois entre les femmes et les hommes. Cette réflexion conduite dans la sérénité à tous les niveaux du syndicat doit permettre d'être encore plus uni demain dans les actions à mettre en œuvre. Cette union du SNPDEN, redoutable et redoutée, pèse toujours sur les décisions prises.

Les personnels de direction devront, une fois de plus, développer des trésors d'imagination pour persuader, convaincre et faire au mieux pour garantir aux élèves l'enseignement auquel ils peuvent légitimement prétendre, de par les textes. A moins qu'au Ministère la mise en place des réformes soit secondaire et que l'action des personnels de direction n'ait plus l'importance qu'ils revendiquent.

Commission “Carrière”



Patrick FALCONNIER

La commission carrière fut longtemps appelé “Corpo” et cette appellation lui est encore parfois donnée. Si aujourd’hui l’expression “commission carrière” lui est préférée, c’est qu’elle est plus large, recouvrant bien sûr des aspects purement corporatifs, mais développant également une vision globale du déroulement d’une carrière jusqu’à la retraite (les retraités du SNPDEN animent la sous-commission “fin de carrière”, sujet concernant les actifs, qui sont des retraités en devenir!).

Le travail de la commission carrière s’inscrit en permanence sur plusieurs temps :

- le temps court au quotidien, l’aide aux collègues dans la gestion de leur carrière
- le temps saccadé des négociations, des avancées syndicales
- le temps plus long de la réflexion, de la construction d’ensemble d’une carrière de personnel de direction

Les différents temps se recoupent, et se nourrissent les uns les autres : c’est parce que la commission carrière connaît bien les problèmes au quotidien qu’elle est en mesure de porter une vision d’ensemble de la carrière.

La commission carrière travaille au quotidien

Le SNPDEN traite de nombreuses lettres concernant les carrières, depuis le reclassement à l’entrée dans le corps ou au moment d’un changement de classe, jusqu’au classement des établissements, en passant par le calcul des droits à pension, etc. Comment faire concrètement quand vous avez besoin d’une aide ou d’un conseil ?

- d’abord adressez-vous au Secrétaire Départemental ou au Secrétaire Académique : nos cadres syndicaux possèdent le plus souvent la réponse (listes dans ce numéro)
- si la question est plus technique, complexe, les cadres la relayeront au Siège, auquel vous pouvez vous adresser directement. Nos deux permanents, aidés par le Secrétariat administratif, en traitent beaucoup et ont une sacrée expérience!

- les permanents, en tant que de besoin, pourront s’adresser à un membre de la Commission Carrière. Bien entendu vous pouvez également écrire directement au Secrétaire National de la Commission Carrière.

Alors certes le SNPDEN n’a pas réponse à toutes les questions ; cependant si vous nous écrivez, ayez la certitude qu’à défaut d’avoir une réponse à votre question, vous aurez une réponse à votre courrier.

La commission carrière a des mandats permanents

Le SNPDEN est en permanence mandaté pour que la carrière de Personnel de Direction soit attractive à l’entrée, qu’elle ait un déroulement satisfaisant en termes de gains, enfin qu’elle se termine dans les meilleures conditions possibles. Si ces trois objectifs sont constants, la manière de les atteindre est bien sûr variable, construite par les mandats des syndiqués en fonction des avancées.

Ainsi le SNPDEN a-t-il participé à l’élaboration du statut de 1988, puis, le trouvant peu satisfaisant sur plusieurs points, à sa modification, toujours dans le sens de l’intérêt des Personnels de Direction. En 1998 et 1999 le SNPDEN a élaboré puis porté “Le Statut de l’An 2000” dans lequel on trouve l’idée d’une échelle unique. A l’heure où sont écrites ces lignes (juillet 2000) on s’oriente vers un corps unique à trois classes, l’idée étant toujours d’assurer le maximum de promotions. A n’en pas douter, le combat syndical des années 2000 sera l’amélioration de ce système afin qu’il assure une réelle promotion à chacun(e). Ensuite peut-être faudra-t-il envisager une autre construction de carrière...

La commission carrière et la mise en place d’un groupe d’experts

Technique dans son approche au quotidien et politique dans sa prospective, la

commission carrière a besoin dans chaque académie d'un expert qui, à côté du SA et des SD, est en mesure d'aider les collègues, ou de les relayer vers le siège, et surtout d'animer un groupe de réflexion capable de construire des propositions d'avenir.

En juin 2000, il a été demandé à chaque SA de transmettre au siège le nom d'un collègue désireux de s'investir sur ces bases.

En parallèle, la sous-commission "fin de carrière" sous la conduite de JC. Mauprivez a mis en place des "correspondants académiques", qui se réunissent avant chaque CSN et congrès.

Pour faciliter le travail des experts et des correspondants, la commission carrière s'efforcera de créer sur le serveur SNPDEN, avec l'aide d'Annie Prévot, une base de données à la fois technique (comment calculer un reclassement ? les tableaux des indices, les promotions d'échelon...) et prospective (le point sur nos réflexions).

Le plan de travail 2000-2001

Les mandats de congrès de Toulouse invitent la commission carrière à travailler sur trois dossiers :

- le classement des établissements : à quoi sert un classement ? à qui ? faut-il maintenir ce système ? l'amender ? en préparer un autre ?
- l'échelle unique associée au corps unique : comment la construire ? en faut-il une ? qu'elle est la meilleure méthode possible pour une carrière ?
- ARTT : aménagement et rédaction du temps de travail. Comment trouver notre place dans cette importante négociation ? que proposer ?

Ces sujets concernent évidemment tous les syndiqués ; aussi serait-il souhaitable que dans chaque département, chaque académie, les collègues initient une réflexion en ce sens. Le CSN de novembre s'emparera de ces questions et, auparavant, le groupe d'experts se sera réuni fin septembre début octobre.

La commission carrière a donc du travail devant elle, mais elle ne manque pas de volonté, ni de (bonnes) volontés...



Une carrière se construit individuellement

Car chacun(e) a des choix à faire ! Un poste de chef ou d'adjoint ? Être mobile ou pas ?

...et se gère collectivement !

Les Commissaires Paritaires sont attentifs à l'équité ! On peut très bien être adjoint et mériter une promotion !

La carrière se gère individuellement

Soyez attentif (ve) aux reclassements, aux promotions, etc., n'hésitez pas à vous adresser au SNPDEN

... et se construit collectivement !

Participez à notre réflexion collective sur la carrière : que sera-t-elle demain ? C'est ensemble que nous construirons les prochains statuts, que nous améliorerons celui en cours !

Commission “Métiers”

Philippe MARIE



La commission métier, c'est le quotidien de nos conditions de travail, de nos responsabilités civiles et pénales, de la sécurité des biens et des personnes, du dossier des emplois jeunes, de la violence, du "photocopillage", des circulaires de vacances et divers calendriers.

Nombreux dossiers souvent alimentés, parfois douloureusement par l'actualité. Il est tout à fait significatif que la mission Blanchet concernant la revalorisation du rôle des personnels de direction de l'enseignement secondaire confirme dans son rapport l'importance prioritaire de la notion de métier : trois chapitres sur quatre - les raisons d'un mal être, les missions et l'organisation des établissements, le pilotage de l'établissement, et 22 propositions sur 39 concernent peu ou prou les conditions d'exercice de nos fonctions.

Lors du CSN de novembre 1999, la commission a travaillé sur le pilotage de l'établissement.

Pour présenter le mode de travail de la commission en voici les conclusions :

Sans jamais perdre de vue les repères fondamentaux, c'est à dire notre double mandat concernant d'une part l'unicité du corps et d'autre part la cohérence de la position syndicale et de la situation sur le terrain, il semble important d'aborder dans cet ordre les trois propositions :

- la direction
- la lettre de mission
- la relation chef/adjoint

1. La direction :

afin de bien réaffirmer notre volonté de diriger et d'établir une véritable stature à notre métier et de distinguer l'équipe de direction de toute autre équipe (d'encadrement ou de pilotage) il est proposé la rédaction suivante (de la proposition 18 du rapport Blanchet) : "la direction d'un établissement est assurée par un chef d'établissement assisté d'un ou plusieurs personnels de direction adjoints"

2. La lettre de mission :

sur le point très important de déterminer si celle-ci devait être "établie en concertation avec le chef d'établissement", la discussion n'a pas permis d'aboutir à une nouvelle rédaction affinée et définitive. La commission souhaite que soient réaffirmés deux principes :

- la lettre de mission émanant de l'autorité hiérarchique doit être établie dans le cadre des orientations nationales et en connaissance précise de l'établissement
- le volet concernant la contractualisation (moyens et objectifs) doit être défini en parallèle

3. Chef d'établissement et adjoint :

sujet "sensible" dont la commission a bien conscience qu'il est, au-delà de la définition de notre futur statut au cœur même de notre métier au quotidien. La commission propose au CSN d'adopter (pour la proposition 16 du rapport Blanchet) la rédaction suivante : "lors de la constitution de l'équipe de direction, autant que de besoin pour l'établissement, le chef d'établissement, son (ses) adjoint(s) conviennent de la répartition des fonctions de direction. Cette répartition indicative peut-être communiquée, à leur demande, aux personnels chargés de l'évaluation de l'établissement et de ses personnels".

Enfin, Ph. Marie, secrétaire national de la commission, interrogé par Direction sur ce que la commission attendait des négociations conclut : "Depuis plusieurs années, le fardeau pesant sur nos épaules n'a cessé de s'alourdir. En apportant des réponses positives à nombre de nos propositions, le Ministre allégerait la charge et redonnerait aux personnels de direction la capacité de diriger leurs établissements dans la dignité et la sérénité."

Commission “Education & Pédagogie”

Philippe TOURNIER



Qu'est-ce que l'égalité à l'école ?

Lors du Bureau national des 21 et 22 juin, la Commission Éducation & Pédagogie a proposé que le thème de “Égalité et diversité” soit au centre de la réflexion pédagogique des deux CSN de l'année à venir. Cet article n'est qu'une première contribution à ce débat

“Égalité et diversité” : c'est le thème que nous proposons à la réflexion de tous. Il traverse tout le système éducatif et apparaît, aujourd'hui, comme le nœud de ses contradictions mais aussi leur issue.

L'égalité : une passion platonique ?

Faire de l'égalité un fondement du service public d'éducation est une “exception française”. Cela renvoie à notre histoire et à cette forme particulière de notre lien social qui s'appelle la République.

De l'abolition des études secondaires publiques payantes (dans l'entre deux guerres seulement) au carnet de correspondance gratuit en passant par un “collège par jour”¹, l'égalité s'est d'abord définie comme l'égalité d'accès potentielle de tous à tout.

Il est indéniable que l'accessibilité est une condition de l'égalité mais ne la résume pas. La gratuité en est un bon exemple : elle permet à la fois l'accès théorique des plus démunis à tout mais elle est aussi la manifestation d'un “État providence” qui, sur ce point, est principalement (et bizarrement) la providence des catégories qui y contribuent le plus. La gratuité, en soi, n'est pas une garantie d'égalité : c'est gratuit, c'est tout.

Pour beaucoup, l'égalité, c'est aujourd'hui d'abord celle des “chances”. Il est curieux que ce soit le mot de “chance” qui se soit imposé dans cette expression

comme si la scolarité n'était qu'une sorte de tirage au sort de l'avenir et qu'il s'agissait simplement que chacun ait droit au même nombre de grattages et de tirages. C'est curieux et cela renvoie à l'ambiguïté de “l'égalité des chances” abondamment employée et guère définie : s'agit-il que chacun se voit reconnu les mêmes possibilités ou que l'école corrige les inégalités sociales ? A chacun selon ses moyens ou à chacun selon ses besoins ?

Le constat fait depuis plusieurs décennies (et que chacun peut vérifier chaque jour) est que notre service public égal n'assure pas l'égalité : la géographie et la sociologie concourent à la construction de l'avenir des élèves au moins autant que leur volonté et leurs mérites. Tout ce passe comme si notre amour de l'égalité était une passion platonique pour un concept de toute façon inaccessible. Et ce constat terrible : un jeune noir américain a de bien faibles probabilités d'accéder à des études et des fonctions supérieures² mais nettement plus qu'un Beur bien de chez nous.

La diversité est-elle soluble dans le service public ?

La création des Zep, il y a bientôt vingt ans, a certainement été un virage fondamental dans l'histoire du service public : à la logique traditionnelle de l'égalité sous la forme passive de l'accessibilité (dont le “collège Haby” marqua le paroxysme) succédait l'idée du traitement inégalitaire. Donner plus à ceux qui ont moins. Depuis, l'idée s'est banalisée que la diversité des approches locales pouvaient mieux assurer l'efficacité du service public : l'efficacité, oui mais l'égalité ?

Le partage “à la Nation l'égalité, au local la diversité” s'est ainsi installé : système étrange, à bien y penser, où tous les élèves théoriquement égaux ont les mêmes horaires et les mêmes programmes (la Nation) mais où il est attendu que des

“remédiations” locales (la diversité) corrigent les inégalités issues d'évidentes différences. Au fond, la Nation a implicitement renoncé à lutter contre les inégalités scolaires, les renvoyant au “local” qui pourrait se débrouiller à les surmonter pour que tous accèdent au monde de lumière des programmes officiels.

Les pays qui ont fait le choix de la diversité au détriment de l'égalité sont évidemment plus à l'aise que le nôtre, notamment sous la forme de “l'affirmative action” (qui peut s'avérer ponctuellement performante pour les plus défavorisés). Cette forme de lutte contre l'échec n'est guère concevable dans notre pays (c'est un constat, pas un regret) mais notre service public, tel qu'il fonctionne aujourd'hui, n'apporte pas non plus de réponse convaincante, voguant entre les ambitions extravagantes et la résignation inavouée.

Finalement, à bien y regarder, notre service public fait mieux, aujourd'hui, que manquer à l'égalité qu'il proclame : à “l'inégalité de l'égalité”, il ajoute l'inégalité de la diversité³. Bref : le cumul des inconvénients faute d'avoir, tout simplement, clairement défini ce qu'on entend par égalité.

La diversité des approches et des structures pédagogiques est sans doute aujourd'hui la meilleure façon pour assurer l'efficacité du service public mais restent à définir dans quelles conditions elle est l'outil de l'égalité. C'est notre thème de réflexion mais, pour le travailler, il nous faudra répondre d'abord à cette question : qu'est-ce l'égalité à l'école ?

1 L'accessibilité géographique de l'enseignement secondaire a été un changement qu'on mesure mal aujourd'hui.

2 Ailleurs que dans les séries télévisées “politiquement correctes”

3 Quand ce n'est pas celle du hasard : n'était-ce pas d'abord contre ce dernier que les usagers cherchent à se protéger par des comportements “consommeristes” ?