

> CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS

Profession encadrée ?

Plus de note, plus de barème, comment sont décidées les promotions et mutations ? Les chefs d'établissement expliquent comment le nouveau mode de gestion des fonctionnaires modifie les relations avec la hiérarchie.

En 1988, date de création du corps des personnels de direction du second degré, c'est à la demande du Syndicat UNSA des chefs d'établissement, que le système de notation supprimant la note chiffrée fut décidé. Plus de note, plus de barème, promotions et mutations sont depuis accordées dans une réelle opacité. Ce mode de gestion des ressources humaines est peu différent de celui que tente d'instaurer aujourd'hui le gouvernement pour la majorité des fonctionnaires.

Enseignement contre encadrement

Ce manque de transparence et d'éléments objectifs, explique l'attitude de pas mal de chefs d'établissement. Marc Lecoq, secrétaire général du SNUPDEN FSU en déroule les conséquences « Il s'instaure alors une autre relation avec la hiérarchie, un rapport tacite dominant-dominé. On abandonne alors, la mentalité d'« enseignement » pour une mentalité d'« encadrement ». Dans les textes européens sur l'éducation on parle maintenant de « manager »...

Dans le même temps, l'autonomie des établissements a été mise à mal : par exemple en instituant une lettre de mission du recteur au chef d'établissement faisant, de fait, disparaître le projet d'établissement... Il faut cependant reconnaître que pour certains cela est accompagné de réelles avancées des rémunérations ».

Faire des économies

Dans les entreprises privées, on attend de l'encadrement qu'il fasse augmenter les bénéfices de l'entreprise. Dans l'Education nationale, il faut désormais faire des économies ! Le chef d'établissement, en Conseil d'administration, est amené à voter pour les suppressions de poste, et appliquer les directives ministérielles quelles qu'elles



soient : mise en place d'un protocole de remplacement, embauche de personnels précaires, application de la note de vie scolaire, et bientôt

gestion des heures de décharge pour les enseignants. Malheur à celui qui désobéit : dans les entreprises privées on le licenciera, dans l'Education nationale on lui refusera avancement ou mutation aidé en cela par... les disparitions de note chiffrée et de barème.

Le SNUPDEN-FSU, présent aujourd'hui dans l'ensemble des académies, défend une autre conception de l'encadrement notamment dans sa revue « Equipes de Direction Unitaires » envoyée aux 14 000 personnels de direction.

Le SNUPDEN-FSU se bat pour la défense d'un service public d'éducation de qualité qui œuvre pour la réussite de tous les jeunes ; il considère qu'il doit le faire avec l'ensemble des personnels, sans les opposer les uns aux autres, sans dégrader les conditions de travail de tous dans le respect des statuts, sans un recours de plus en plus systématique de personnels précaires ».

CLAUDIE MARTENS

(1) syndicat national unitaire des personnels de direction de l'éducation nationale.

Le SNUPDEN FSU

« C'est parce que pour nous loyauté ne veut pas dire servilité, que s'est créé en 2001, le SNUPDEN », explique Catherine Manciaux secrétaire générale adjointe du SNUPDEN FSU. Il a rejoint la FSU depuis 2003. Les personnels de direction y luttent avec tous ceux qui travaillent avec eux au quotidien, pour défendre la qualité du service public d'éducation. Le SNUPDEN-FSU refuse « la logique du pire » comme s'intitulait le communiqué commun des fédérations des personnels lorsque le budget 2007 du ministère de l'Education nationale a été connu. Il condamne la montée de l'autoritarisme, la mise en place du socle commun, l'individualisation et la personnalisation à outrance des parcours des élèves, le désengagement de l'Education nationale pour des missions qui devraient rester en son sein (décentralisation des TOS, politique de réussite éducative...). Plus globalement il condamne la loi Fillon. Il refuse les mesures politico-médiatiques inapplicables et sans lendemain (par exemple le remplacement des absences de courte durée). « D'ailleurs si nos tâches s'alourdissent, si nos conditions de travail se dégradent c'est parce que les personnels de direction sont en première ligne et que le Ministère a et aura besoin d'eux pour « faire passer la pilule ! »

> FORMATION DES MAÎTRES

Une occasion manquée

Bien que rejeté par le Conseil supérieur de l'éducation et le conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (instances consultatives) l'arrêté instaurant le nouveau cahier des charges des IUFM pour la formation



© LISA PEQUERY/NAJA

des enseignants est paru le 28 décembre dernier. La formation est désormais basée sur l'alternance et la maîtrise du socle commun et les enseignements sont organisés autour de 10 compétences telle la maîtrise de la langue française ou la gestion de la classe. Les syndicats de la FSU qui ont voté contre le projet ont déploré l'occasion manquée de répondre « aux besoins de l'école et à sa nécessaire transformation pour la réussite de tous les élèves ». En effet, même si des propositions de la FSU ont été retenues, dont le maintien de l'année de préparation au concours et d'un noyau de formateurs permanents, la mention de l'aspect professionnel du concours, le cadrage horaire de la deuxième année d'IUFM; la suppression du mémoire remet en cause l'articulation entre pratique et théorie et il n'y a pas de reconnaissance

universitaire de la formation (elle est en deçà de ce qui était prévu dans la loi d'orientation et ne donne pas le niveau Master). En outre, le stage filé dans le premier degré (un jour par semaine dans une classe en responsabilité) est

officialisé sans aucune évaluation du dispositif et le stage en responsabilité des PLC est alourdi. Des stages de formation sont prévus les première et deuxième années d'exercice, mais aucun moyen n'est attribué à cette mesure. Une Commission nationale d'évaluation de la formation des maîtres est instituée, mais rien ne précise son pouvoir d'intervention et ses moyens: comment sera garantie une égalité de formation sur l'ensemble du territoire? Cette réforme, qui paraît au moment où les premiers instituts vont entrer dans le giron des universités (Versailles, Créteil, Reims, Limoges, Aix-Marseille et Grenoble), laisse beaucoup de doutes et de questions. Elle renforce l'importance des choix faits au sein des IUFM et le rôle des élus dans les conseils d'administration.

BRUNO KOZOLE

Élections IUFM : la FSU confortée

Comme chaque année, les stagiaires et les étudiants des IUFM élisaient leurs représentants dans les conseils d'administration. La FSU sort avec une majorité renforcée de ces élections, toutefois, la baisse continue de la participation n'est pas une bonne nouvelle.

La FSU obtient 50,9 % des voix (+ 1,8), l'Unsa 24,5 % (- 1,3), la CFDT 9,2 % (+ 0,6), la CGT 9,4 % (-0,4). Évolution de la participation; 25,3 % en 2004, 20,2 en 2005, 19,2 en 2006.



© LISA PEQUERY/NAJA

Manifeste de l'OZP

L'association OZP (Observatoire des Zones Prioritaires) a publié un manifeste pour l'éducation prioritaire. Parmi les dix propositions avancées, développer le travail en équipe ou refuser le repli sur les apprentissages fondamentaux (socle commun). Plus discutables, la place prépondérante accordée au pilotage, la volonté de mettre en place des dispositifs dérogatoires ou de placer la fonction de professeur référent au centre de la réforme de l'éducation prioritaire. Inquiétante aussi, la proposition de distinguer les Sites Urbains Prioritaires en Éducation (SUPE) dont les moyens supplémentaires ne seraient maintenus que sous certaines conditions.

> ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Plaidoyer à quatre voix

Dans Libération du 4 janvier 2006 est parue une tribune signée par des dirigeants des 4 principaux syndicats des lycées professionnels. Luc Bérille (Secrétaire Général du SE-UNSA), Jean-Luc Ville-neuve (Secrétaire Général du SGEN-CFDT), Jean-Claude Duchamp (Co-Secrétaire National du SNUEP-FSU), Denis Baudequin (Secrétaire Général de l'UNSEN-CGT) reviennent un an après les émeutes de 2006 sur l'une des mesures qui avaient suivies: le retour à l'apprentissage à 14 ans. « Aux jeunes de nos banlieues vivant au jour le jour la relégation sociale, le gouvernement répondait en rétablissant une voie de relégation scolaire abandonnée depuis trente ans. » constatent-ils. Ils déplorent une politique enfermant un peu plus la voie professionnelle dans un stéréotype déva-



© LISA PEQUERY/NAJA

lorisant. « Inadapté aux réalités éducatives et professionnelles, "l'apprentissage junior" a fait pschitt... » mais la primauté donnée à l'apprentissage a affaibli l'enseignement professionnel public. Rappelant que celui-ci délivre la majorité des diplômés professionnels par l'intermédiaire de ses lycées ils appellent à « sortir des stéréotypes souvent misérabilistes qui collent à cette voie de formation initiale. Le travail remarquable qui y est fait auprès des 724 000 élèves qu'il accueille est en effet largement ignoré. L'enseignement professionnel public a su s'ouvrir et s'adapter. » alors même qu'il subit la concurrence déloyale de l'apprentissage privé, asphyxie budgétaire et suppressions d'emplois.

JEAN-MICHEL DREYON

> JEUNES ENSEIGNANTS

Satisfaits, mais stressés

Satisfaits de leur choix professionnel mais fatigués et stressés, c'est ainsi que se décrivent les jeunes enseignants dans une enquête de la MGEN.

À l'initiative du « carrefour social » rassemblant la MGEN et les principales organisations syndicales de l'éducation (FSU, SGEN, UNSA), une enquête a été menée et présentée à l'occasion du salon de l'Éducation. Elle portait sur la situation professionnelle, les conditions de travail (motivations, difficultés d'exercice professionnel ressenties), les conditions de vie (habitat, transport, revenus, activités extra professionnelles), la santé (maladie, couverture sociale) et les attentes des jeunes enseignants.

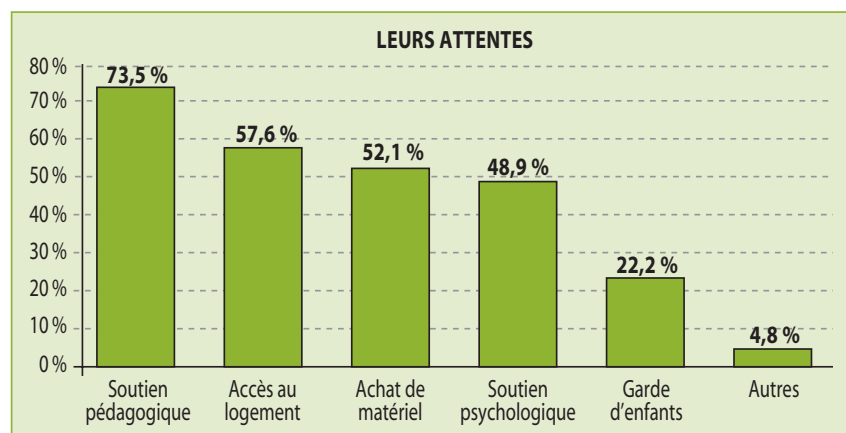
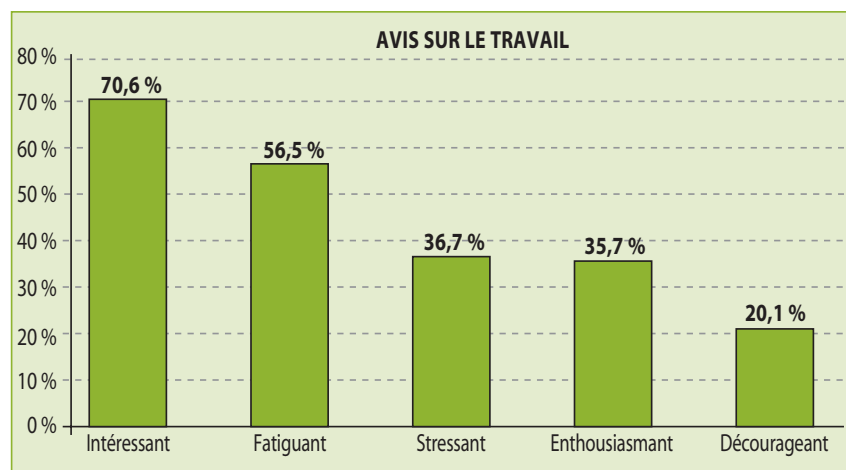
Plus de 70 % des répondants trouvent leur travail intéressant tout en le jugeant fatiguant (56,5 %). Un tiers (35,7 %) le considère enthousiasmant, mais également stressant pour 36,7 %, essentiellement des femmes exerçant en école maternelle et primaire.

Un jeune enseignant sur 5 le juge décourageant.

Au final, 89,2 % sont satisfaits d'avoir choisi cette voie professionnelle. Néanmoins, l'avis peut varier en fonction du niveau d'études (93,6 % des répondants ayant une licence sont satisfaits contre 80 % parmi les répondants ayant un DEA ou DESS). Les désenchantés (3,4 % des interrogés), mettent en avant d'abord l'indiscipline des élèves (38,3 % des réponses) et la faiblesse du niveau scolaire. Ils travaillent principalement en collège, souvent ZEP ou APV. Ils ont dû consulter un médecin en moyenne au moins 5 fois dans l'année et s'arrêter plusieurs fois. Ils



© LISA PÉQUERY/INAJA



estiment aussi n'être pas assez soutenus par la hiérarchie 46,4 % signalent avoir été en arrêt de travail, en moyenne 1,92 fois dans l'année pour une durée totale moyenne de 11,3 jours et une durée médiane de 3 jours. Le plus souvent, les arrêts ont eu pour cause une maladie infectieuse (50,1 %), puis viennent la fatigue et le stress (29,2 %), les maladies chroniques (10,3 %) et les interventions chirurgicales (5,5 %).

Environ 40,1 % des collègues répondants déclarent avoir rencontré des difficultés matérielles sur leur lieu de travail : de l'absence ou la vétusté des matériels, de l'informatique, aux problèmes de photocopiers, à l'insuffisance des budgets ou à la qualité des locaux. C'est le cas de presque 50 % des enseignants en écoles primaires, souvent moins bien équipées que le second degré ou le supérieur.

S'ils mettent en avant le besoin d'un soutien pédagogique, ils sont près d'un sur 2 à réclamer aussi un soutien psychologique (48,9 %) ; les problèmes de logement sont prégnants et des solutions sont réclamées pour la garde des enfants (22,2 %).

Motivés, passionnés par leur métier, ils attendent beaucoup mieux de l'éducation nationale. Les syndicats de la FSU sont attentifs à leurs demandes.

ÉLIZABETH LABAYE