

Equipe de Direction Unitaire

Bourse du Travail
Place de la Libération
93016 Bobigny Cedex
Tél. : 01.43.02.75.07
<http://snupden.fsu.fr>

sn  pden
FSU

Numéro 26
Janvier - Février - Mars 2011

Syndicat National Unitaire
des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale



**Notre dossier :
Le sens du
travail**


Fédération Syndicale Unitaire



**FIERS D'ÊTRE
AU SERVICE DE TOUS
LES PUBLICS ?**

ALORS DITES-LE !
sur le site de votre syndicat ou sur
www.facebook.com/fiers.du.service.public



**Le service public,
on l'aime, on le défend**

Nadine Waiter nous a quittés

Nous déplorons le décès de notre camarade Nadine survenu brutalement le 5 janvier 2011. Nadine fut tout au long de sa vie professionnelle une femme engagée :

- syndicalement, tout d'abord militante au Snes quand elle était professeure, elle participa ensuite en tant que Personnel de Direction, dès 2003, à la mise en place du snU.pden dans l'académie de Paris,
- militante de la défense des droits des sans papiers, elle travailla au sein de RESF.
- Non seulement, elle soutint les élèves de son établissement mais elle permit, en 2007, au film « laissez les vivre ici » d'exister.

Depuis sa retraite en septembre 2008, elle poursuivait son militantisme au sein de la Section Fédérale Retraités 95 de la FSU. Elle participait aussi pour notre revue à la rubrique « protection sociale, retraite ».

Nadine c'était une femme souriante, pleine d'humour, cultivée, courageuse, d'une grande curiosité intellectuelle, toujours prête à rendre service, à écouter, à comprendre...

Nous perdons une camarade et une amie pour certains. Nous adressons nos très sincères condoléances à son mari et à sa fille.

Sommaire

Page 2 : Campagne FSU

Page 3 : Edito

Page 4 : Métier : Rentrée 2011

Page 5 : Métier : Service public à la française

Pages 6 et 7 : Politiques publiques : RGPP

Pages 8 à 10 : Dossier : Le sens du travail

Pages 11 et 12 : Politiques publiques : Les PPP

Page 13 : Actualités : Unité syndicale

Colloque collègue

Page 14 : Protection sociale : Laboratoires d'analyses

Page 15 : Adhésion

Page 16 : Publicité

La coupe est pleine



Nous avons tous reçu nos DHG dans nos établissements et avons pu mesurer concrètement combien les saignées sont importantes. Partout, nous devons tenter de préparer une rentrée avec des moyens réduits. Exercice devenu aujourd'hui impossible si on veut conserver la qualité du service public d'éducation.

Exercice douloureux car, derrière les postes qui sont supprimés, ce sont des hommes et des femmes que nous côtoyons au quotidien, c'est une surcharge de travail que nous prévoyons pour celles et ceux qui restent, ce sont des élèves qui ne verront plus la possibilité de choisir des options, qui ne pourront plus bénéficier de soutien... Exercice périlleux aussi, avec les équipes dans les établissements nous devons tenter de dialoguer, de trouver des solutions pour éviter le pire et donc de mobiliser pour qu'ensemble nous continuions. Et c'est dans le même temps qu'est annoncée la prime au mérite pour les chefs d'établissement ! Evidemment les médias se sont emparés de cette « affaire », nous avons tous dû répondre à des questions plus ou moins perfides des équipes. Le snU.pden-FSU a toujours dit son opposition à l'instauration de la Prime de Fonction et de Résultat. Notre rôle n'était déjà pas facile, mais là nous atteignons le paroxysme ! Et c'est un syndicat de personnels de direction qui ouvre le premier la brèche...

L'année 2011 commence décidément bien mal. Les personnels de direction, qui depuis longtemps demandent des améliorations de leurs conditions de travail, n'en peuvent plus. Et ce ne sont pas ces fausses promesses d'amélioration de nos revenus qui vont nous faire taire. Nous ne voulons pas jouer un rôle dans la destruction progressive du Service Public d'Education moyennant une prime.

Le Ministre de l'Education Nationale déclare mi-février devant la représentation nationale que les moyens n'ont pas permis de faire reculer le nombre de jeunes sortants du système scolaire sans diplôme ; ce n'est donc pas une question de moyens et on peut continuer à les supprimer. Ces propos sont érigés maintenant en dogme par le gouvernement pour toute la Fonction Publique au prétexte du déficit de l'Etat. Nous répondons, "non, Monsieur le Ministre", certes le système ne peut pas s'améliorer seulement avec des moyens mais ils sont essentiels si la France veut conserver un Service Public d'Education de qualité qui puisse permettre à tous les jeunes de réussir.

Le snU.pden-FSU continue et continuera de réclamer une autre politique et un autre budget pour l'Education Nationale.

Rendez vous le samedi 19 mars, partout en France, lors de la journée nationale unitaire pour l'Ecole.

Catherine MANCIAUX
Secrétaire Générale

RENTREE 2011 : Vous avez dit « autonomie » ?

Dans de nombreuses académies les personnels de l'Education se mobilisent pour dénoncer les conditions de préparation de la rentrée 2011 et les personnels de Direction sont partie prenante de cette mobilisation.

Des réformes mal menées....

Mais au-delà des récriminations sur les manques de moyens alloués, sur la corrélation entre les milliers de suppressions de postes dans l'Education Nationale et les conséquences que chacun peut observer dans son établissement, il est nécessaire de rappeler, une fois de plus, hélas, que cette situation est aussi la résultante de l'application de réformes que nous avions décriées.

Prenons par exemple, la réforme des lycées. L'an passé nous avions dénoncé les regroupements rendus possibles par la réforme en spécifiant qu'ils auraient des conséquences en terme de suppressions de postes en 2011.

Alors qu'au même moment certains vantaient la réforme et exhortaient le ministère à s'attaquer à celle du collège, les mêmes se plaignent aujourd'hui de ce que le Ministère ne respecte pas ses engagements... Non, nous ne l'avions pas prédit au snU.pden, nous l'avions simplement écrit car nous avions décortiqué les textes...

Autonomie ? Transparence ?

A une catastrophe annoncée pour septembre 2011

Alors aujourd'hui, c'est la course à « la bidouille » dans chaque établissement pour limiter la casse. Nous essayons de tout faire, avec les moyens attribués pour limiter les dégâts, éviter le maximum de fermetures de postes, essayer de trouver les moyens d'assurer malgré tout, à la rentrée, l'enseignement auquel nos élèves ont droit.

ET dans cet objectif, « la marge d'autonomie »

utilisée comme « bouée de sauvetage » ne peut à elle seule empêcher le TITANIC de sombrer...

Depuis des années, nous constatons et disons que « l'autonomie des établissements » est un leurre et qu'elle ne sert, dans l'immense majorité des cas, qu'à pallier les manques des DHG.

Dans certains départements, c'est l'opacité la plus totale sur les méthodes de calcul des dotations : les chefs d'établissements reçoivent leur notification d'heures, les nombres d'élèves par niveau (toujours inférieurs à la réalité évidemment, cela donne un meilleur H/E) et...rien d'autre !



Comment la DHG a-t-elle été conçue, quels sont les seuils, combien de groupes de langues sont calculés.... ?

Les services académiques de ces départements ont ordre de ne donner aucun renseignement aux personnels de Direction. C'est la nouvelle transparence sous prétexte d'autonomie !

Cette nouvelle politique est clairement revendiquée par certains IA... qui expliquent l'impérieuse nécessité que les EPLE, dans le cadre de leur autonomie, affectent les moyens alloués sans avoir à connaître la méthodologie de répartition entre les établissements.

Charge au conseil d'administration, sur proposition du chef d'établissement, de répartir les heures...

Lors de la répartition de leur DHG, les chefs d'établissements observent que le compte n'y est pas : des heures manquent pour les langues vivantes, les options...

Alors on fera des groupes ou si ce n'est pas possible, les heures, jusque là consacrées aux aides, seront destinées à compenser les manques de la rentrée 2011.

Bien évidemment, ce système permet à l'institution de réaliser de substantielles économies.

Quand des équipes réclament une division supplémentaire, il leur a répondu qu'elles ont fait le choix, dans le cadre de l'autonomie, de ne pas la créer et de donner des heures d'aide, par exemple... Qu'importe si ces heures permettaient depuis longtemps à des élèves en difficulté d'améliorer leurs compétences et de garder la tête hors de l'eau...

L'autonomie des établissements, ce n'est pas une ressource pour proposer des dispositifs éducatifs qui répondent au mieux aux besoins des élèves scolarisés dans un EPLE, l'autonomie c'est maintenant la perfusion qui maintient les établissements en survie....

Il est impératif de bien intégrer maintenant que, contrairement aux discours ministériels et politiques, l'autonomie des établissements n'est plus un leurre, même pas un mirage, c'est une coquille vide.

Et qu'on ne nous parle pas de « l'article 34 », cela fera l'objet d'un prochain article d'EDU !

Eric MANSENCAL

Services publics “à la française” et Europe

Du service public « à la française »...

Le Service Public (SP) français voit sa place contestée depuis plusieurs années notamment à travers des plans sociaux massifs. Les bases sur lesquelles il repose sont : une mission d'intérêt général assurée par une personne de droit public ou non et régi par un droit administratif.

La notion d'intérêt général ne correspond ni à la somme des intérêts particuliers ni à « l'optimum social » défendu par les économistes néo classiques.

à la réalité européenne :

Les bases de notre SP sont très différentes des critères de Maastricht : taux d'inflation, taux d'endettement et équilibre budgétaire. Pour l'Europe, la concurrence et le marché sont la norme et le SP une exception. Ainsi il est fait mention de SIEG (Services d'Intérêt Economique Général) dont la définition est : « activités de service marchand remplissant des missions d'intérêt général et soumises de ce fait par les Etats membres à des obligations spécifiques de service public » (Livre vert de la Commission européenne sur les services d'inté-

rêt général) (ex. : services de réseaux de transports, d'énergie ou de communication). L'Education est pour l'instant exclue des SIEG mais en sera-t-il toujours ainsi lorsque seules les fonctions régaliennes (*) seront confiées à des fonctionnaires comme cela est envisagé par une proposition de loi en France ?

Le Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne dans son article 106 précise que les SIEG sont soumis aux règles de la concurrence « dans les limites où l'application de ces règles ne fait pas échec à l'accomplissement de la mission particulière qui lui a été impartie ».

Ces deux conceptions s'affrontent mais **la crise économique que les pays viennent de connaître a montré que le modèle de SP français avait eu un rôle d'amortisseur**, rôle reconnu par beaucoup dont le Président de la République. Ce rôle d'amortisseur a joué grâce à la solidarité qui est à la base de la protection sociale et des systèmes de répartition des retraites.

Cette solidarité n'existe pas au niveau de l'Europe et il devient urgent de mettre en place une Europe sociale qui protège tous les citoyens. Suite à la crise, les politiques menées actuellement par les états européens montrent que la

place de l'Europe sociale n'est pas le souci du moment. Celui-ci étant la réduction des déficits publics dont l'origine se trouve dans l'aide massive aux institutions financières accordée par les états. Pour les réduire, la politique d'austérité menée au niveau européen tourne le dos à la justice sociale et se traduit par l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi partout en Europe. L'absence de SP ne permettra pas le rôle d'amortisseur noté ci-dessus.

La situation actuelle suite à la crise économique que nous connaissons est à rapprocher de celle qui a suivi la seconde guerre mondiale. L'économie française était à reconstruire et les dirigeants de l'époque en décidant du développement du SP avec la mise en place d'entreprises nationalisées dans les secteurs clés ont permis la relance économique et la satisfaction des besoins des citoyens. Les dirigeants européens devraient s'inspirer de ces choix pour créer une Europe Sociale avec le SP qui peut l'accompagner.

Anne Marie GUICHAOUA BEUCLER

(*)Lutte contre un danger extérieur (défense nationale)

Justice

Maintien de l'ordre (Police nationale)

Congrès du snU.pden du 12 au 14 mai 2011 à Bobigny (93)

Stratégie syndicale

Débat au cours duquel nous examinerons plus particulièrement les perspectives liées à notre initiative d'intersyndicale des personnels de direction ainsi que les nouvelles dispositions quant à la représentation des personnels dans l'éducation nationale suite aux accords de Bercy

Protection sociale

En particulier ce que sont devenus les idéaux portés, notamment par le CNR, à l'origine de notre système de protection sociale dans un contexte de grave crise financière et économique. Les propositions syndicales

pour une protection sociale solidaire du 21^{ème} siècle

Le sens du métier

Les transformations profondes subies par les services publics liées en partie à la mise en œuvre de la RGPP provoquent une forte remise en cause des valeurs sur lesquelles s'appuie notre activité professionnelle. Quelles stratégies pour conserver le sens social et professionnel qui nous a amené à choisir ce métier ?

Droits et Libertés, International

En particulier, dans l'exercice quotidien de notre métier, la scolarisation des élèves étrangers, les différents fichiers et applications et leur interconnexion

Les questions internationales



Fédération Syndicale Unitaire

Le service public,
on l'aime, on le défend

RGPP, rationalisation ou régression des

Le nez dans le guidon, la plupart du temps, nous, personnels de direction, vivons ces changements au gré des directives qui nous arrivent, voyant nos moyens se réduire, les filières fondre, les enquêtes se multiplier, nos conditions de travail sensiblement modifiées. Bien sûr, les autres administrations subissent le même sort et il nous a semblé intéressant de comparer les effets de cette politique. Nous avons pris le parti d'interroger un cadre de chaque fonction publique de l'Aisne lui demandant de nous présenter les changements qu'il constate et les évolutions qu'il semble percevoir.

Olivier, Contrôleur Principal des Impôts :

« Chaque chef de Service s'entretient annuellement avec la DPA (Diagnostic Plan Action) par exemple pour la PVFI (Charte Marianne). En clair, comment avec des effectifs moindres paraître plus efficaces auprès des usagers ? En utilisant des indicateurs de pilotage précis, on peut mesurer l'efficacité : quel est le temps d'attente au téléphone des usagers ? 8 sonneries, améliorons, il faut moins de 3 sonneries. On installe un répondeur qui décroche à la deuxième, et on remplit la mission.... On peut toujours s'arranger avec les indicateurs... »

« Bien moins populaire que l'Education Nationale, le plan Sauter a dès 2000 (L.Jospin était alors Premier Ministre) prévu la fusion des Impôts et du Trésor, l'Aisne a subi les mêmes outrages que les autres départements en perdant à ce jour près de 32% de son personnel ! »

Bien sûr, il y a eu des gains de productivité et d'échelle qui sont sûrement appréciables mais depuis 2003-2004, on observe des quasi abandons de missions ! Sans compter que l'utilisateur doit par exemple pour les enregistrements de succession aller dorénavant à Laon soit à 80 km au lieu de faire cela sur place ! » Et on nous parle de développement durable...

« La fusion des services assiette et recouvrement des impôts combinée à des pressions d'indicateurs de résultats peut amener à dériver à tous les stades de fonctionnement.

Le même agent qui détermine une assiette de TVA, doit procéder à son recouvrement. Son service va être jugé sur le ratio des deux. Sachant que le contribuable aura des difficultés à payer, s'il augmente les charges il aura autant de mal à les récupérer : en minorant l'assiette il va améliorer le taux de recouvrement ! Un objectif chiffré par agent aggraverait à coup sûr ce risque de dérive. »

A nombre de dossiers constants et avec un effectif réduit, un tri obligatoire se met en place. Le Pôle de Contrôle et d'expertises doit justifier d'un chiffre annuel de redressements : «



mathématiquement » vont être priorisés les dossiers à fort potentiel, c'est bêtement humain tout le monde cherche le plus grand rendement quitte à traiter, au mieux plus tard, les petits dossiers...

« Peut-on encore parler de justice et d'équité fiscale ?

Dans le temps, nous assurions des missions, maintenant on navigue à vue afin d'obtenir de bons indicateurs ! »

Michel, Rhumatologue Chef de Pôle Médecine Physique Rééducation,

0.7 ETP, dans un établissement PSPH de SSR depuis 37 ans. (Participant au Service Public Hospitalier, Suite soins Rééducation)

« Quel est votre taux d'Activité ? Déclinez votre Plan d'Action ? » sont les questions qui viendront peut-être remplacer bonjour lorsqu'on se croise dans les services !

Un suivi et une rationalisation sont bien sûr nécessaires mais notre secteur doit, à mon sens, garder une offre de soins et une réelle qualité de ses soins : la logique comptable est peut être implacable mais doit avoir des limites, des contraintes médico-économiques. »

Il faut 94.6% de remplissage pour conserver le budget pour l'an prochain : nb de malades x Coefficient x journées D'une simplicité...

Un malade vaut tant, un petit plus s'il a plus de 70 ans, un petit plus suivant sa gravité, son taux de dépendance, etc... : tout est quantifié, tarifé, budgété et prévu !

« La Tarification à l'activité (T2A) est le mode de financement des établissements de santé issu de la réforme hospitalière du plan hôpital 2007. Cette tarification constitue un mode de financement qui vise la mise en place d'un cadre unique de facturation et de paiement des activités hospitalières des établissements de santé publics et privés, quels que soient leur statut et leur spécialité, dans lequel l'allocation des ressources est fondée à la fois sur la nature et le volume de leurs activités. La logique de moyens qui prévalait jusque-là cède la place à une logique de résultats.

Les patients, codés informatiquement, sont regroupés dans des GHM (Groupe Homogène de Malades) ayant une valeur calculée en points IVA (Indice de Valorisation d'Activité) dont la sommation constitue le budget de l'hôpital. Cette valorisation est fondée sur un certain nombre de variables. Le point IVA a ainsi une valeur faciale déterminée annuellement par l'Agence Régionale de Santé, actuellement de 0.156 €. Bien entendu, cette tarification à l'activité conduit l'hôpital public ou Privé participant au Service Public Hospitalier à une logique d'entreprise avec les conséquences induites par une activité devant concilier qualité et productivité... »

Comment voulez-vous que certains services, hôpitaux ou cliniques ne privilégient pas tel ou tel type de malade, telle ou telle affection plus moins lucrative ?

Politiques (Services) Publiques....

« Le service que je gère dispose de 140 lits et 12 lits ouverts en Hôpital de Jour, du moins administrativement : nous faisons régulièrement tourner 20 lits en HDJ pour obtenir les 12 moyennés sur l'année ! »

Là où il y avait 3 surveillantes, il n'y en a plus que 2 et en cascade les restrictions d'effectifs mènent à des pratiques surprenantes voire dangereuses. Les équipes ont de moins en moins de temps pour se passer les consignes de surveillance des malades, ¼ h alors qu'une heure était autrefois admise et nécessaire...

Un agent hôtelier (entretien restauration) peut être amené à manipuler un malade et va être formé pour cela moyennant une petite prime. L'aide-soignant ainsi déchargé pourra exécuter des actes médicaux rudimentaires jusque là dévolus aux infirmiers qualifiés, qui prendront des charges aux médecins et ainsi de suite. Un personnel moins formé initialement fera donc à moindre coût des actes que l'on estimait jusqu'alors réservés aux staffs supérieurs...Economie d'échelle ?

« Les mutualisations géographiques de service entre plusieurs hôpitaux (un seul plateau d'analyses par exemple) se multiplient au détriment du maillage, pourquoi pas ? Mais la limite basse n'est pas fixée...L'hôpital s'éloigne du malade...Très, très loin parfois, on parle de sous-traiter le secrétariat médical des services au Maroc.... »

Hubert, Directeur Général d'une ville de 30.000 hab., 500 employés en Mairie.

« La Fonction Publique, qu'elle soit d'Etat, Hospitalière ou Territoriale est actuellement au coeur d'une vaste entreprise de démantèlement au motif qu'elle participerait au déficit structurel de la France. »

La RGPP proprement dite ne s'applique pas

aux collectivités territoriales qui sont responsables pleinement de leur budget : elles ne peuvent, contrairement à l'Etat, présenter un budget non équilibré. « Mais déjà cette année les dotations de l'Etat représentant environ 50% du budget des communes sont gelées et cela continuera assurément les années à venir. De plus la disparition de la taxe professionnelle génère de réelles pertes selon le type de collectivité. Il faut donc rationaliser toutes les dépenses et la première décision a été de mettre un contrôle de gestion en place. »

Les recettes n'augmentent pas mais les dépenses si : les plans de carrière et d'avancement des agents font mathématiquement augmenter la masse salariale, et ce pour assurer un investissement constant du personnel. Les municipalités hésitent voire refusent d'augmenter les taux d'imposition : pour garder le taux de service constant, trouver des économies est donc indispensable. « Vérifier si 5 abonnements au journal local ne sont pas redondants à l'heure ou la revue de presse peut se faire par Internet, raccourcir le circuit automobile de certains agents, vérifier l'utilisation du parc automobile amènent des changements de pratiques et génèrent des économies. Déjà les 30 secrétaires ne sont plus dédiées mais servent plusieurs secteurs, plusieurs pôles.

« Nous avons recruté une chargée de mission développement durable pour faire progresser les économies en chauffage, éclairage urbain, étude de la flotte de véhicules. Elle devrait générer dès cette année 200.000 € ce qui financera ses propres dépenses salariales et plus encore (c'est un CDD- ndlr). Sur un budget de 50 Millions, 5 % d'économies, c'est 250.000 € de gagnés pour la gestion courante ! »

Les collectivités ont entrepris ce régime minceur depuis longtemps et sont vraisemblablement « à l'os ». Les marges de manœuvre s'amenuisent en permanence : des actions peuvent être abandonnées comme la produc-

tion florale par exemple, limitant ainsi les emplois dans ce secteur. Car l'ultime variable est la masse salariale. « La ville est souvent le deuxième employeur de la cité derrière l'hôpital (ndlr 1500 personnes pour la ville concernée). Diminuer le nombre d'employés n'est guère possible, pour deux raisons principales : les services existants doivent être rendus et l'aspect social du recrutement en mairie ne peut être négligé en permettant à des personnes en difficulté, même d'employabilité incertaine, d'accéder à une situation stable.

Si les recettes sont bloquées les prochaines années, les communes pourraient envisager de limiter les capacités d'accueil en crèche ou à la cantine scolaire. Inexorablement il y aura moins d'investissements ou des choix vers les structures les moins coûteuses en fonctionnement (mieux vaut un terrain de plein air qu'une crèche !)

" Réfléchir à la manière d'améliorer le service public est une évidence. Les fonctionnaires s'y attachent en permanence au travers des formations qu'ils suivent ou de l'adaptation de leurs pratiques à l'évolution de la demande sociale.

Réformer le service public dans une stricte approche financière est une faute car cela revient à saper l'un des fondements de notre République : Liberté, Egalité, Fraternité. "

Propos recueillis par Jean-François Lassère



Le service public,
on l'aime, on le défend

Introduction

L'urgence dans laquelle nous placent nos tâches quotidiennes nous empêche bien souvent de prendre le recul nécessaire pour analyser nos pratiques et nous interroger sur le sens donné à notre travail.

Ces temps de réflexion sont pourtant d'autant plus nécessaires que les transformations profondes subies par les services publics, dont l'Education Nationale, transformations notamment liées à la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) et à ses conséquences, provoquent une forte remise en cause des valeurs sur lesquelles s'appuie notre activité. La remise en cause permanente, par l'actuel gouvernement, de la fonction publique de manière globale, du statut de fonctionnaire, des modes de recrutement, de gestion de carrière, d'évaluation ... associée à la dégradation des conditions d'exercice de nos fonctions, crée bien souvent un sentiment de mal-être. Ce sentiment n'est pas spécifique à la fonction publique, l'exemple de France Telecom en a été l'illustration criante dans l'actualité des derniers mois.

Le contexte social a provoqué la médiatisation de nombreuses études portant sur l'analyse de la situation de travail, incluant fréquemment le thème de la souffrance au travail. La publication récente par l'Institut de Recherche de la FSU d'un ouvrage portant sur l'analyse la situation de travail des enseignants en est un exemple. (« Le travail enseignant » - Syllepse – 2010).

Nous tenterons dans cet article, beaucoup plus modestement, d'analyser quelques caractéristiques essentielles des évolutions récentes du système éducatif et de leurs conséquences sur le sens donné par les personnels de direction à leur travail.

Nous engagerons notre réflexion à partir des deux principales dimensions à selon lesquelles le sens du travail peut être défini :

- la première essentiellement orientée sur l'activité que l'individu fait pour gagner un salaire (aspect économique) ;
- la seconde sur la signification que le sujet donne au travail, la valeur qu'il lui attribue ou

les représentations qu'il en a (épanouissement de la personne dans et par le travail).

La dimension économique du travail

De nombreuses réformes actuelles (dont par exemple la Prime de Fonction et de Résultat, le renforcement de la « performance » de l'agent dans son évolution de carrière) engagées par notre ministère, et, plus généralement dans l'ensemble de la Fonction Publique, cherchent à renforcer la prise en compte de la première dimension économique dans la définition du sens accordé à leur travail par les fonctionnaires. Cette tendance est d'ailleurs renforcée par certains syndicats qui accepteraient aisément des primes pour compenser des tâches supplémentaires.

Quelles sont les conséquences de la valorisation de cette première dimension ?

Estelle M. Morin (1996) souligne que cette restriction du sens du travail à son aspect économique « engendre ou renforce les rapports contractuels entre l'individu et l'organisation qui l'emploie, en conférant une importance à la rémunération au détriment de l'esprit de service et de communauté ». Au niveau institutionnel, cet usage de la notion de travail crée également une situation où le traitement salarial et indemnitaire attire plus l'attention que le traitement des relations humaines dans l'organisation ou le traitement psychologique qu'y trouvent les individus.

Au delà du renforcement d'objectifs individuels au détriment de l'intérêt commun, du service public, de l'institution, cette démarche conduit à créer une concurrence entre les individus, l'évaluation par la hiérarchie tenant une place centrale dans le processus d'individualisation des rémunérations et des carrières.

Alors que l'ensemble des études menées, notamment dans les zones d'éducation prioritaire, montre que l'efficacité de l'EPLE tient dans la composante coopérative unissant l'ensemble des personnels, dans la force du collectif, cette politique de rémunération au mérite et/ou à la tâche provoque de manière dominante, au contraire compétition entre les individus et les établissements, repli individualiste,

au détriment de l'efficacité collective.

L'organisation du travail et des carrières en est bien évidemment dépendante : valorisation des heures supplémentaires pour les enseignants au dépend du temps pour échanger et construire collectivement, multiplication des tâches évaluatives pour les personnels de direction, valorisation des promotions au « mérite » au détriment de l'ancienneté, création de niveaux hiérarchiques intermédiaires ... Les conséquences en terme de santé ne sont pas négligeables : fatigue et stress en sont souvent les conséquences directes.

Alors que ces méthodes de management sont remises en cause dans de nombreuses entreprises privées du fait de leurs effets contre-productifs (cf. par exemple Le forced ranking, un système pervers, Alternatives économiques février 2011), elles sont introduites en force au sein des services publics au détriment des valeurs qui fondent le sens du statut et des modalités d'intervention professionnelles des fonctionnaires.

La seconde dimension : le travail épanouissement personnel et utilité sociale

Dans cette seconde dimension, le travail est avant tout une activité par laquelle une personne s'insère dans le monde, exerce ses talents, se définit, actualise son potentiel et crée de la valeur ce qui lui donne, en retour, le sentiment d'accomplissement et d'efficacité personnels. Le sens du travail peut alors être défini comme étant la signification que nous donnons à notre travail, la valeur que nous lui attribuons ou les représentations que nous en avons.

L'effet de **cohérence** entre ce que nous sommes et le travail que nous accomplissons, entre nos attentes, nos valeurs et les actes que nous réalisons quotidiennement dans notre travail est alors central. La cohérence que nous trouvons dans notre rapport au travail nous procure un sentiment de sécurité psychologique qui nous aidera à faire face aux épreuves que comporte inévitablement l'exercice de nos fonctions. Celles-ci nous placent souvent dans des situations « à risque » tant sur le plan profes-

on : le sens du travail

sionnel que personnel, exigent que nous puissions les exercer en ressentant cette sécurité nécessaire à des prises de décisions sereines. Inversement, un manque de cohérence nous fragilise et influe de fait sur notre pertinence professionnelle.

Morin et Cherré, en 1999, décrivent quatorze caractéristiques d'un travail qui a du sens : (voir tableau page 10)

Je ne reprendrai pas ici ces quatorze caractéristiques sur lesquelles chacun pourra se pencher dans le contexte de sa pratique quotidienne et des évolutions récentes de notre métier.

Quelques éléments de réflexion néanmoins portant sur les conséquences :

- de réformes menées à la hussarde, sans réelle concertation, réformes que nous devons mettre en œuvre en quelques mois alors qu'elles touchent le cœur de notre métier (cf. caractéristiques 1 à 6) ;
- de dotations qui ne permettent même pas la mise en place des horaires réglementaires dus aux élèves ? (C3 – C9 – C12) ;
- d'une évaluation subjective, de relations avec les autorités de tutelle de plus en plus difficiles, voire conflictuelles (C14) ;
- de l'alourdissement des charges de travail et de l'éclatement des tâches à réaliser (C4 – C7) ;
- de l'évolution des formes d'évaluation des personnels et de l'alourdissement de leurs charges de travail (C5) ;
- des incertitudes liées à la réduction des moyens (C13 – C12) ;
- de la mise en concurrence des personnels et des établissements (C6 - C12) ;
- de l'indigence de la formation des personnels, dont celle des personnels de direction, du climat social dégradé qui crée des tensions importantes au sein des établissements, de la précarisation des personnels...

Autant d'éléments qui ne permettent plus à beaucoup d'entre nous de développer ce sentiment de cohérence entre ce à quoi nous croyons, les valeurs que nous portons, ce pourquoi nous avons choisi le métier de personnel de direction et les évolutions du contexte dans lequel nous l'exerçons.

Autant d'éléments qui doivent nous inciter à accroître les solidarités professionnelles et interprofessionnelles. Le regroupement des personnels au sein de syndicats et de fédérations syndicales constitue un moyen puissant

pour recréer les conditions d'une cohérence globale.

Des réductions budgétaires qui entraînent une perte de sens du travail

Le budget de l'Education Nationale diminue de façon à produire les résultats financiers attendus par l'actuel gouvernement. Il ne diminue ni pour réaliser la raison d'être du service public (qui rend légitimes ses activités), ni pour contribuer au développement individuel des personnels et usagers ou de celui au niveau global de la société.

Se posent alors des questions éthiques importantes mettant en cause le travail au sein de l'Education Nationale.

En effet, le travail devient déshumanisé : les personnes sont des ressources, les temps de travail sont réduits à l'état d'urgence, les rythmes de travail s'accroissent, les frontières entre les sphères de la vie se confondent, les injonctions paradoxales se multiplient.

L'accumulation des tâches administratives redescendues sur les établissements par les Inspections d'académie et Rectorats (recrutement et gestion des AE, CAE, vacataires, bilan de compétences à réaliser pour des personnels recrutés sur des contrats aidés de droit privés, frais de déplacements des enseignants, remplacements de courte durée, ...), la réduction du nombre de personnels enseignants et administratifs dans les établissements, les situations de formation de plus en plus dégradées, les réformes appliquées aux lycées et collège, ... constituent autant d'exemples qui accaparent toute notre énergie au détriment de ce qui devrait être l'essence de notre métier : faciliter les mises en projet, créer les conditions favorables aux apprentissages des élèves dans un cadre national ...

Cette multiplicité de tâches parcellaires provoque également un mal-être lié notamment à deux facteurs :

- le sentiment de ne plus avoir les moyens de réaliser correctement son métier ;
- un éloignement de plus en plus important du cœur de métier, de ce pourquoi nous avons

choisi de devenir personnels de direction .

Associés à de fortes contraintes temporelles et institutionnelles (lettre de mission – contrats d'objectifs – pression de nos supérieurs hiérarchiques), ces deux facteurs peuvent provoquer de la souffrance au travail.

Cette souffrance, ce mal-être, cette perte de sens du métier, sont le prix du « faire mieux avec moins ». Le Gouvernement compense les réductions budgétaires par des pressions accrues sur les personnels, dont en première ligne les personnels de direction.

Quelles propositions pour redonner un sens positif et cohérent à notre travail ?

Je reprendrai ici une citation d'Yves BORGIORNO, responsable CGT de la fédération de la métallurgie : « Le salarié et un être humain pensant, il n'est ni un robot, ni un ordinateur, il n'existe que s'il est acteur/créateur dans son travail, individuellement et collectivement. La notion du travail bien fait est en permanence présente. Dans toutes les circonstances, il va toujours tout faire pour bien exécuter son travail et pouvoir être créateur dans son activité. Il doit pouvoir en débattre avec ses collègues, mais aussi avec sa hiérarchie, pouvoir polémique sur ce qui est demandé. »

L'essentiel est écrit.

Nous devons créer dans les EPLE les conditions les plus favorables possibles, y compris dans un contexte de destruction des services publics, pour permettre le développement, pour l'ensemble des personnels d'un travail enrichissant, créatif et émancipateur. Nous devons favoriser et développer ces espaces de dialogue, de discussion, et de prises de décision collective au sein des instances des EPLE. Nous devons également provoquer, créer et faciliter les conditions d'échanges informels qui sont bien souvent source de créativité, de mise en œuvre de processus coopératif, de mise en synergie de l'ensemble des forces d'un établissement.

Nous avons un rôle essentiel pour valoriser les personnels et manier avec prudence les procé-

dures évaluatives qui pèsent de plus en plus sur les déroulements de carrière. Si, en tant que représentant de l'Etat, dans nos établissements, nous devons appliquer les réformes votées par le législateur, nous pouvons agir sur l'intelligence de leur mise en œuvre au sein des établissements au bénéfice des élèves et des personnels

Devant la multitude des tâches à réaliser par nous-mêmes ou à faire réaliser par les personnels de l'EPL, nous devons les hiérarchiser, simplifier les procédures, éliminer l'accessoire, éviter les redondances. Nous devons réduire ce sentiment de dispersion que chacun ressent à son niveau.

Autant de formes d'actions concrètes qui, au quotidien, donnent sens à notre métier malgré un contexte de politique éducative régressive et destructurante. Nous devons maintenir dans les établissements les finalités progressistes auxquelles

nous croyons pour l'Education Nationale.

Syndicalement notre action est tout aussi essentielle. Le développement de véritables espaces de dialogues et de négociations avec notre hiérarchie, le refus de la mise en concurrence des personnels de direction et des établissements, le refus de l'individualisation des rémunérations, une véritable réflexion puis harmonisation sur les rapports que doivent entretenir projet d'établissement, contrat d'objectifs, lettre de mission, dialogue de gestion et évaluation, rapports de confiance entre les personnels de direction et les instances hiérarchiques ... autant de revendications qui sont essentielles au maintien des valeurs sur lesquelles se construit le sens de notre métier.

En guise de conclusion...

Etymologiquement, selon Alain Rey, le mot travail (apparu vers 1130) est issu du latin populaire *tripaliare*, qui signifie « tourmenter, torturer avec le *trepalium* ».

Notre travail de personnel de direction, ne doit pas retourner à son sens médiéval. Cette remarque s'applique également à l'ensemble des personnels et élèves des EPLE.

Nos activités professionnelles et syndicales doivent nous permettre de maintenir, si ce n'est améliorer, les finalités émancipatrices des activités développées au sein des EPLE que ce soit sur les plans professionnel, éducatif ou pédagogique. Le sens de notre métier en dépend.

Caractéristiques du travail qui a du sens

1	Utilité du travail	qui sert à quelque chose qui mène à des résultats que vous valorisez
2	Contribution sociale	qui est utile à la société qui est utile aux autres
3	Rationalité du travail	qui est fait de manière efficace dont les objectifs sont clairs qui vous permet d'atteindre les objectifs que vous vous êtes fixés
4	Charge de travail	qui respecte votre vie privée dont la charge est ajustée à vos capacités
5	Coopération	qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres qui se fait dans un esprit d'équipe
6	Salaire	qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins
7	Exercice des compétences	qui correspond à vos intérêts et à vos compétences que vous avez du plaisir à faire
8	Occasions d'apprentissage	qui vous permet d'apprendre ou de vous perfectionner qui vous permet de vous épanouir
9	Autonomie	qui permet d'exercer votre jugement pour résoudre des problèmes qui vous permet de prendre des initiatives pour améliorer vos résultats que vous êtes libre d'organiser de la manière qui vous semble la plus efficace
10	Responsabilité	qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu dont vous êtes responsable
11	Rectitude des pratiques	qui se fait dans un milieu qui respecte les personnes qui respecte les valeurs humaines
12	Esprit de service	qui vous donne l'occasion de rendre service aux autres où vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés
13	Santé et sécurité	qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance qui se fait dans un environnement sain et sécurisé
14	Reconnaissance	où l'on reconnaît vos compétences où l'on reconnaît vos résultats où vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur

Firth (1948) soutenait que « le travail ne doit pas impliquer seulement des relations fondées sur les exigences techniques et économiques; il doit également impliquer un ensemble de relations fondées sur les nécessités humaines et sociales sans quoi on met en péril le sain développement de la société ».

Tirons les conséquences de cette affirmation. Elle est une condition nécessaire pour que notre travail puisse être conçu comme une activité qui nous permette de nous accomplir et de contribuer à la finalité sociale du système éducatif que nous visons : permettre la réussite de tous.

Igor GARNCARZYK

Bibliographie sommaire :

Estelle M. Morin (2006) : Donner un sens au travail
Morin, E. M. & Cherré, B., (1999)
Revue Française de Gestion, 126, 83-93.
Institut de Recherche FSU (2010)
Le travail des enseignants, le visible et l'invisible

Partenariat Public-Privé : attention danger

Les collectivités Territoriales ont aujourd'hui de plus en plus de difficultés à faire face aux besoins de constructions ou de rénovations sans augmenter le recours à l'emprunt. D'où la multiplication des PPP (Partenariats Public-Privé) notamment pour les établissements scolaires.

Un PPP qu'est ce que c'est ?

Le site du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie nous éclaire sur le sujet : « Le contrat de partenariat permet à une collectivité publique de confier à une entreprise la mission globale de financer, concevoir tout ou partie, construire, maintenir et gérer des ouvrages ou des équipements publics et services concourant aux missions de service public de l'administration, dans un cadre de longue durée et contre un paiement effectué par la personne publique et étalé dans le temps. Il a pour but d'optimiser les performances respectives des secteurs public et privé pour réaliser dans les meilleurs délais et conditions les projets qui présentent un caractère d'urgence ou de complexité pour la collectivité : hôpitaux, écoles, systèmes informatiques, infrastructures. Les avantages de cette forme nouvelle de contrats sont multiples : l'accélération, par le préfinancement, de la réalisation des projets ; une innovation qui bénéficie à la collectivité par le dynamisme et la créativité du privé ; une approche en coût global ; une garantie de performance dans le temps ; une répartition du risque optimale entre secteur public et privé, chacun supportant les risques qu'il maîtrise le mieux. À ce titre, le contrat de partenariat vient compléter et enrichir la panoplie des outils de la commande publique en France. » Ce dispositif de financement existe depuis 2004.

Depuis 2004, 415 projets sont recensés (102 provenant de l'Etat et 313 de collectivités territoriales). La majorité des projets concernent la construction de bâtiments.

Le coût : de fausses économies

Pour chaque projet, l'Etat ou les Collectivités Territoriales mettent en avant le « financement avantageux » grâce au PPP. C'est totalement erroné.

En 2008, la Cour des Comptes critiquait largement le système des PPP. Philippe Séguin expliquait « ces projets...qui consistent à aller chercher des tiers financeurs et à bâtir des usines à

gaz, en oubliant que celui qui emprunte pour le compte de l'Etat le fait à un coût plus élevé ». Le rapport se penche précisément sur deux réalisations. Le « pôle renseignement » du ministère de l'Intérieur, installé à Levallois-Perret en 2005. 121 millions d'euros de plus pour l'Etat ! Le centre des archives diplomatiques du ministère des Affaires Etrangères à La Courneuve aboutit à un surcoût de 41 % à la charge du contribuable. **La Cour « invite à une réflexion approfondie sur l'intérêt réel de ces formules innovantes »...**

En fait, par cette opération, la dette publique, est masquée puisque l'Etat ou la Collectivité Territoriale n'a pas à payer d'emblée mais verse un loyer pendant de nombreuses années. Sauf que ce loyer payé à une entreprise privée revient beaucoup plus cher que le remboursement d'un



emprunt ! La Grande Bretagne a largement utilisé ce mode de financement et aujourd'hui fait machine arrière. Au Canada, La Fédération Canadienne des Municipalités publie en 2007 un bilan des effets des PPP : les projets réalisés sont quelquefois plus mais jamais moins chers que leurs équivalents faits dans un cadre public ; la transmission de la gestion d'établissements publics au privé dépossède les pouvoirs publics de leur droit de regard et de leur responsabilité.

Une fausse concurrence entre les entreprises : seuls de grands groupes (Vinci, Bouygues, Eiffage) peuvent répondre aux PPP qui impliquent de prendre en charge l'investissement, la construction et la gestion d'un établissement. Les PME ne peuvent pas supporter ces différentes charges. Il n'y a donc pas de véritable mise en concurrence. Au mieux les entreprises locales deviendront sous-traitantes...

La qualité des bâtiments construits et livrés est moindre, comme l'ont constaté les Britanniques et les premiers exemples français. L'entreprise privée qui remporte le marché s'occupe de tout, il n'y a plus aucun contrôle. L'objectif premier sera de réaliser la marge maximale, évidemment. Au bout de 15 à 20 ans de loyers la Collectivité

Territoriale redevient propriétaire d'un bâtiment vieillissant qu'il faudra rénover...

L'urgence et des délais moins longs ?

Outre un coût soi disant moindre, est mis en avant l'argument de l'urgence à construire et d'un pseudo-raccourcissement des délais grâce aux PPP. Là encore argument fallacieux.

Face à la complexité du montage d'une telle opération, il faut d'abord recruter un ou des experts, ensuite il faut élaborer la proposition de partenariat, puis passer à la procédure d'Avis d'Appel Public à la Concurrence. Il se passe donc de longs mois, voire plusieurs années avant l'avis d'attribution. A la fin janvier 2011 sur 415 projets de PPP en France déposés depuis décembre 2004 seuls 79 ont abouti à un avis d'attribution. Pour la construction d'établissements notamment scolaires, un PPP ne réduit en rien les délais, parfois forts longs, d'acquisition de terrains, de dépollution des sols...

Et pour la construction d'écoles, de collèges, de lycées ?

La première construction d'un établissement scolaire en PPP s'est faite à Villemandeur pour un collège. Le Conseil Général du Loiret a décidé sans concertation en 2005 de la construction et de l'entretien en PPP d'un collège. La FSU du Loiret a dénoncé dès le départ cette opération. Le Tribunal Administratif d'Orléans a annulé le PPP en avril 2008, la Cour d'appel de Nantes en janvier 2009 a annulé la décision du TA. L'affaire est en cours d'examen en cassation...

Depuis le département de l'Yonne en 2007, celui de Seine-Saint-Denis en 2010 a recours à un financement en PPP pour la construction/rénovation des bâtiments de collèges. 6 municipalités espèrent construire des écoles avec ce montage financier. Plusieurs municipalités, départements, régions se préparent à confier la gestion de l'énergie des établissements scolaires à des entreprises privées en PPP. Les projets déposés se multiplient depuis 2010. La plus grande opération en France se prépare en Seine-Saint-Denis où 6 nouveaux collèges et 5 reconstructions ont été annoncés en octobre 2010.

Les conséquences pour le fonctionnement des EPLE

Une entreprise privée devient pendant au moins

10 ans propriétaire d'un établissement scolaire et s'occupe de la construction, de l'entretien, voire même de la maintenance



des locaux. C'est elle qui décidera donc des travaux à réaliser, des priorités de ces travaux, de leur organisation.

Reprenons point par point ces différents aspects :

La construction : les équipes dans les établissements scolaires participent normalement à la préparation du projet ; une fois l'architecte choisi, elles le rencontrent ce qui lui permet d'affiner la réalisation. Malgré tout cela, nous avons tous connu dans des nouveaux établissements de graves aberrations qui ont pu peser lourd dans le fonctionnement de l'établissement. Avec le PPP, c'est l'entreprise qui s'occupe de toute la construction. L'objectif naturellement est de construire au plus vite et au moindre coût. **Quid des rencontres avec les équipes, des possibilités de modifications du projet initial pour tenir compte des doléances ?** On peut craindre le pire ! En Seine-Saint-Denis, par exemple, comme 6 nouveaux collèges vont être dans le même PPP, il est déjà envisagé (pour faire diminuer le coût pour l'entreprise remportant le marché) de construire plusieurs établissements (voire tous) sur le même modèle. On se croirait revenu 40 ans en arrière, au moment de l'ouverture « d'un collège par jour ». **Quid des spécificités et des besoins de chaque établissement ?**

Une fois l'établissement scolaire construit l'entreprise privée (un grand groupe) est propriétaire. Il faut qu'elle puisse rentabiliser son investissement. Un des moyens les plus simples est de louer les locaux, d'autant plus que les établissements scolaires à l'inverse des prisons ou des hôpitaux ne sont pas ouverts en continu. Les Conseils Généraux et les Régions, depuis de nombreuses années déjà, favorisent l'accès des établissements scolaires aux associations, aux municipalités par des accès directs vers l'exté-

rieur. Cela pose d'ailleurs déjà de nombreux soucis dont celui (et pas des moindres) de la responsabilité juridique du chef d'établissement mais pas seulement (utilisation du matériel, ménage...). Mais jusqu'à maintenant, l'objectif premier était l'intérêt des populations et non pas les profits financiers. D'ailleurs, dans la grande majorité des cas, aucune contribution financière n'est demandée aux associations hormis éventuellement la participation aux coûts de chauffage, d'électricité. Que va-t-il se passer dans ce nouveau cas de figure ? De quel poids va pouvoir peser un Conseil Général, un chef d'établissement face à une entreprise comme Bouygues, Vinci ou Eiffage ? Il restera éventuellement l'argument juridique du vote en CA, mais ce n'est même pas sûr qu'un vote négatif puisse être avancé devant le propriétaire des lieux... Que de lieux, potentiellement lucratifs dans un établissement scolaire : la salle d'arts plastiques, celle d'éducation musicale, l'amphithéâtre, les installations sportives, la cour de récréation, le restaurant....

L'entretien et la maintenance des locaux est prise en



charge par le privé. L'exemple de Villandeur est parlant. Le Conseil Général du Loiret en avait tiré une première conséquence, il était inutile d'affecter des personnels TOS dans le collège ! La FSU avait alors interpellé le gouvernement et le Préfet sur la négation du rôle éducatif des personnels TOS. Claude Guéant, alors directeur de cabinet du Ministre de l'Intérieur avait répondu en juillet 2006 : « les personnels TOS sont membres de la communauté éducative... Cette définition ne paraît pas exclure le recours à d'autres personnels, voire à des prestataires privés, pour l'ac-

complissement des tâches d'entretien » Il rappelle plus loin que « certaines de ces tâches sont d'ores et déjà remplies par des contractuels de droit privé (CEC, CES) ». Quels types de TOS garderaient une mission de service public d'éducation, quels types pourraient être externalisés ???

Le Conseil Général de Seine-Saint-Denis promet en CDEN que le PPP n'entraînera aucune suppression de postes parmi les ATTEE, que l'entretien courant de l'établissement restera de la compétence du Conseil Général, que seuls les travaux plus lourds incomberont à l'entreprise retenue pour le PPP. Comment peut-on imaginer que le nouveau propriétaire paie de gros travaux d'entretien sans chercher à savoir pourquoi ? L'établissement scolaire (donc le chef d'établissement et le gestionnaire) devra alors se justifier, expliquer le temps de travail des personnels d'entretien. A n'en pas douter, le propriétaire rejettera la faute sur le locataire et proposera pour éviter tout nouveau problème un nouveau système d'organisation... Petit à petit, on peut imaginer que le temps de travail, les missions des ATTEE, leurs tâches soient de plus en plus sous contrôle du propriétaire. Une fois de plus de quel poids va pouvoir peser un Conseil Général, un chef d'établissement face à une entreprise comme Bouygues, Vinci ou Eiffage ? **Comment défendre, face à ces grandes entreprises qui n'ont pas comme souci premier de préserver les conditions de travail de leurs salariés, le statut des fonctionnaires, leurs conditions de travail ?**

Les personnels de direction, suite à la mise en œuvre des lois de décentralisation, constatent de plus en plus qu'ils sont sous une double autorité de tutelle : l'Education Nationale et la Collectivité Territoriale de rattachement. Pour certains d'entre nous, il faudra aussi compter sur un troisième donneur d'ordres : l'entreprise privée, propriétaire des murs et responsable de l'entretien et de la maintenance...

Catherine MANCIAUX



Le service public,
on l'aime, on le défend

Appel à l'unité syndicale : où en est-on ?

Tous les personnels de direction souhaitent l'union pour la défense du service public d'éducation

Le 30 août 2010 le BN du SNUPDEN FSU décidait de s'adresser à tous les syndicats de personnels de direction : « *la multiplication et l'alourdissement de nos tâches, le gel des salaires de la fonction publique, et le recul de l'âge de départ à la retraite, accroissent encore la détérioration de nos conditions de travail, de rémunération et d'évolution de carrière. L'unité syndicale est indispensable pour faire reculer le ministère quant à ces nombreuses dérives dont nous serons, à plus ou moins brève échéance les victimes* ».

Le 14 octobre 2010 le SNUPDEN FSU rencontrait à Paris les représentants du SGEN CFDT, d'Indépendance et Direction, de la CGT et de Force Ouvrière. La direction du syndicat majoritaire quant à elle, rejetait notre proposition avec un dédain certain (cf. article dans EDU 23). Les 5 syndicats convenaient ensemble d'établir des cahiers de doléance sur les conditions d'exercice de notre métier au ministre, et d'une déclaration relayée par les médias. Dans celle-ci, les 5 organisations syndicales « *demandent à être entendues par le ministre qui doit apporter des réponses concrètes, positives, et rapides, aux difficultés que les personnels de direction rencontrent au quotidien [...] elles engageront avec les personnels des actions communes si des réponses claires et favorables ne sont pas apportées rapidement par le ministère* ».

De son côté la direction du syndicat majoritaire se lance dans une campagne de dénigrement (lettre de direction N° 133) traitant certains syndicats « *d'appendices artificiels d'organisations enseignantes coutumières de la dénonciation des personnels de direction* » et se mure dans un isolement agressif.

Fin janvier, alors que les établissements sont en plein dans la tourmente des suppressions de moyens, les négociations sur la Prime de Fonction et de Résultats aboutissent à une rupture entre le SGEN CFDT et ID d'un côté, et le SNPDEN UNSA de l'autre, en raison des déclarations intempestives de ce dernier qui placent les personnels de direction dans une position difficile vis-à-vis de leurs équipes qui luttent contre les suppressions de postes.

Dans plusieurs académies cependant, des initiatives aboutissent à des prises de position communes sur les conditions inacceptables de la rentrée prochaine. A Rennes, à Caen, à Rouen, l'ensemble des syndicats, y compris les sections académiques du SNPDEN UNSA, font des déclarations communes relayées par les médias nationaux et locaux. Ces démarches montrent bien que l'ensemble des personnels de direction partage les mêmes revendications sur leurs conditions de travail, l'avenir de leur profession et la défense du service public, et que c'est sur le terrain, dans chaque académie, que se construira l'unité syndicale.

Redonner un avenir au collège

Colloque des 5 et 6 avril 2011
Paris

Le collège est le lieu de nombreuses évolutions tant dans ses contenus que dans les pratiques professionnelles mises en œuvre. Le ministère entend annoncer de nouvelles propositions dans la droite ligne de la réforme du lycée dont chacun peut mesurer aujourd'hui les conséquences en termes de suppressions d'emplois d'enseignants, d'options pour les élèves. D'ores et déjà, la mise en place du socle commun, la possible disparition du DNB comme examen national, la récente proposition de loi déposée par deux parlementaires visant la création « d'écoles du socle », nous indiquent la direction dans laquelle notre administration et le gouvernement réfléchissent.

Dans ce contexte, le snU.pden, le SNES et le SNEP organisent, en collaboration avec les autres syndicats de la FSU concernés par ces évolutions un colloque auquel tous les syndiqués qui sont intéressés peuvent participer.

Deux jours pour réfléchir ensemble et avancer des propositions transformatrices qui prennent en compte les besoins des élèves et l'avancée des connaissances dans la perspective de permettre au collège de prendre toute sa place dans la démocratisation de l'accès aux savoirs, à la culture et aux diplômes.

Deux jours au cours desquels alterneront tables rondes et débats en ateliers :

Table ronde n°1 : Les missions du collège, sa place dans le système éducatif

avec la participation de Bernadette Groison, Secrétaire Générale de la FSU ; Stéphane Bonnerly, Maître de conférence en sciences de l'éducation ParisVIII, membre de l'équipe ESCOL et Jean Louis Derouet, Professeur des universités, INRP, membre du groupe de sociologie politique et morale à l'EHESS

Table ronde n°2 : Quels leviers pour une véritable démocratisation scolaire

avec la participation de Yves Careil, Maître de conférences en sociologie à l'IUFM de Bretagne, membre de l'équipe de recherche E.S.COL (Paris VIII) Tristan Poulaouec, Maître de conférence en sociologie, Université de Nantes ; Jean Yves Rochex, Professeur des universités, chercheur en sciences de l'éducation, université Paris VIII, responsable de l'équipe ESCOL ; Claude Lelièvre, Professeur des universités, Paris Descartes, CERLIS.

7 ateliers :

Le collège :

- Quels contenus, quelles pratiques, quelle évaluation des élèves ?
- Quelle formation des enseignants pour mieux faire réussir les élèves ?
- Comment articuler cadre national et réalités locales ?
- Quelle politique d'éducation prioritaire ?
- Comment organiser l'ensemble de la scolarité ? Quels rythmes scolaires ?
- Comment préparer une orientation choisie ?
- Quelle place pour le travail d'équipe ?

Auxquels participeront Jacques Bernardin (GFEN), Serge Boimare, Patrice Bride (CRAP), Séverine Chauvel, Thomas Lamarque, Christian Laval, Claire Leconte, Christine Passerieux (GFEN), Xavier Pons, Patrick Rayou, François Testu.

Laboratoires d'analyses biologiques : Les patients auront-ils leur mot à dire???

C'est dans le secret des cabinets ministériels que des changements profonds concernant les laboratoires d'analyses biologiques viennent d'être pris. Ainsi suite au rapport Ballereau une ordonnance vient d'être publiée au JO du 15/01/2010 et est déjà appliquée. Elle met à mal les laboratoires d'analyses biologiques de proximité.

Ainsi suite à la mise en œuvre de cette ordonnance, **lorsque vous devez faire des analyses, le laboratoire de votre quartier auquel vous vous adressez, ne pratique plus que les prélèvements.** Ceux-ci sont envoyés vers une plate-forme assurant les analyses. Pourquoi ? Parce que l'ordonnance :



Vos résultats mettront plus de temps à vous parvenir et reculeront d'autant la prise en charge médicale si celle-ci est nécessaire.

L'ordonnance encourage le regroupement des unités existantes aujourd'hui au sein de grands groupes qui seront répartis sur le territoire. Ainsi les zones rurales seront moins bien dotées que les grandes villes ou les territoires périurbains. **Les groupes qui se mettent actuellement en place n'ont qu'un but : la rentabilité de leurs installations.** Les financiers dont des assurances de santé privées, ne s'y sont pas trompés. Ils investissent ce domaine qui se révélera un nouveau pôle de profits.

- impose des conditions de plateaux techniques telles que les laboratoires de proximité n'ont pas les moyens financiers et humains d'y faire face,
- est taillée sur mesure pour mettre en place une biologie industrielle et financière.

A ce jour la mutuelle référencée par le ministère de l'Education Nationale n'a pas alerté ses adhérents sur les risques de cette ordonnance pour leur santé. Il nous appartient donc, à tous, d'interpeller les élus nationaux pour qu'ils ne ratifient pas cette ordonnance. C'est à nous tous, citoyens et patients, qu'appartient le droit de dire non à la marchandisation grandissante de la santé dans notre pays.

Les prélèvements seront transportés par l'intermédiaire de sociétés de transports urgents ou non et en cas de difficultés climatiques ou autres la durée d'acheminement retardera d'autant les analyses.

A.M.G.B

Et toujours, pour rester informé(e) des prises de position du syndicat, de ses démarches, ayez le réflexe Internet
<http://www.snupden.fsu.fr>

snupden@fsu.fr), a search bar, and 'Communiqués FSU' with a link to 'La FSU espère son soutien au peuple (...)'. The footer of the website is partially visible."/>

Bulletin d'adhésion

Alliez éducation et protection de l'environnement grâce au **Pack Ecole Batribox** !

Le programme de sensibilisation et de collecte des piles et batteries usagées de SCRELEC équipe déjà plus de 2 000 établissements scolaires.



le Bac de comptoir

Difusion des bonnes pratiques environnementales

Ce programme complet de sensibilisation et de collecte mis gratuitement à disposition de tous les établissements scolaires qui en font la demande, incite les élèves à adopter les bonnes pratiques de tri et de gestion des déchets.

Lancé en juin 2008, le Pack Ecole Batribox offre d'ores et déjà l'opportunité à 720 000 élèves d'agir concrètement pour la protection de l'environnement au sein de leur établissement avec un geste simple.

Saviez-vous que chaque ménage français stocke chez lui en moyenne 2,5 Kg de piles et batteries usagées ?

Les élèves jouent le jeu

Les résultats sont très encourageants car grâce aux élèves et au travail des enseignants, plus de 66 000 kilos de piles et de batteries ont été collectés via le programme de collecte et de traitement :

« Batribox, l'Eco Réflexe ».

Le recyclage des métaux composant les piles et batteries participe à la préservation de nos ressources.

Comment devenir éco-acteur en quelques clics ?

Le Pack Ecole Batribox est destiné à tous les enseignants et chefs d'établissement qui souhaitent faire bénéficier leurs élèves d'une démarche de sensibilisation efficace.

Rendez-vous sur www.screlec.fr

puis cliquez sur « commander gratuitement votre Pack Ecole Batribox » et laissez-vous guider !

Financé par les producteurs, premiers importateurs ou vendeurs sous marque de distributeurs, de piles et batteries, SCRELEC est un éco-organisme agréé par les pouvoirs publics pour la collecte et le traitement des piles et des batteries usagées.

Avec le **Pack Ecole Batribox**, SCRELEC a la volonté de mobiliser l'ensemble des établissements scolaires de l'hexagone, de la maternelle au lycée et de rattraper ainsi l'avance prise par nos voisins du nord de l'Europe.

En Belgique, en Allemagne et en Autriche une pile usagée sur quatre est collectée par le biais des écoles.



les Minis Batribox

Le programme de sensibilisation

- Un poster pour tout savoir sur les différentes étapes de la fin de vie des piles et batteries usagées et des affiches de signalisation.
- Un DVD pour suivre en images le parcours d'une pile ou d'une batterie usagée.
- Des dépliants d'information.
- Un quizz interactif, développé par matière (histoire, géographie, SVT, sciences et français) disponible sur www.batribox.fr



batribox
L'éco-réflexe !
Plus d'informations sur
www.batribox.fr

Le Pack Ecole

Batribox se compose ainsi :

- 1 borne de collecte (bac de comptoir et/ou borne sur pied),
- 2 cartons d'enlèvement,
- Les outils de sensibilisation.

le Batritube