



Donatelle
POINTEREAU

La vie syndicale

Le SNPDEN est le lieu de rencontre régulier de la majorité des personnels de direction, et d'abord celui où ils ont, tout simplement, plaisir à se retrouver au niveau du bassin de formation, de la ville, du département ou de l'académie, parfois au niveau national.

Il est un outil précieux pour défendre nos intérêts et promouvoir nos idées: nous ne sommes qu'un peu plus de 13 000 à exercer notre métier, en général deux par établissement. Qu'il soit possible, pour plus de la moitié d'entre nous, de nous retrouver dans une organisation majoritaire et reconnue pour sa force, son expertise et son efficacité, est un atout dont beaucoup de professions ne disposent pas. Le résultat des élections (68,89 % des voix pour le SNPDEN avec une participation de 79,04 %, 1 siège de plus à la CAPN et 13 sièges supplémentaires dans les CAPA) est un élément d'encouragement pour le travail accompli, un signe de la bonne santé de notre organisation, et, avec l'augmentation des adhésions et des réadhésions à cette rentrée, une invitation à poursuivre et à développer l'action syndicale. Il faut savoir que notre syndicalisme, qui n'est pas un syndicalisme de permanents, mobilise d'abord nos forces sur le terrain.

La commission vie syndicale du bureau national est en charge de l'animation, de la réflexion sur les valeurs, la nature et les formes d'un syndicalisme de personnel de direction, c'est à dire un syndicalisme de cadres de l'État au sein du système éducatif.

« UN SYNDICAT DE MÉTIER... »

Celui-ci s'est construit en lien avec un métier dont la professionnalisation n'a cessé de s'accroître depuis vingt ans, avec l'évolution de l'organisation de l'État, et la création des établissements publics locaux d'enseignement. Ce métier évoluera encore et le syndicat a vocation à rassembler, en se transformant si cela est nécessaire, mais selon ses principes et ses projets, toutes les personnes dont les fonctions se rapprochent des fonctions des personnels de direction des établissements scolaires publics et qui partagent, dans l'exercice de celles-ci, les valeurs que nous portons et défendons. C'est un des chantiers à venir de la commission vie syndicale, de prendre les contacts utiles en ce domaine. Nous considérons aussi que le débat doit être ouvert à terme, plus largement, sur le syndica-

lisme de l'encadrement du système éducatif.

Un autre chantier est celui de l'adaptation de notre intervention syndicale aux nouvelles réalités de la proximité (accentuation de la décentralisation et de la déconcentration) et de la différenciation des situations de direction induites par les nouveaux textes qui régissent maintenant notre profession de « cadre autonome » de direction, en capacité de contractualiser, afin de permettre de toujours rassembler durablement les personnels de direction dans un cadre syndical tout autant protecteur que prospectif. La mobilisation syndicale de l'ensemble de notre organisation est nécessaire.

Il s'agit notamment de renforcer notre réseau de cadres et de responsables locaux, ainsi que nos modalités de contact au plus près des personnels de direction, actifs et pensionnés, nouveaux entrant dans la fonction, etc.

Mais le meilleur service qu'un syndicat puisse rendre à ses adhérents, c'est d'être au service de sa profession et de négocier des avancées collectives sur lesquelles pourront s'appuyer les individus. Ce lien entre le collectif et l'individuel est au cœur de notre activité.

«... QUI SE RÉCLAME DE L'HISTOIRE DU SYNDICALISME FRANÇAIS... »

Nous affirmons parallèlement notre solidarité avec tous les personnels de l'enseignement public et avec l'ensemble des salariés, actifs et retraités, et revendiquons notre appartenance au mouvement syndical français, européen et international, et nous réclameons de l'histoire du syndicalisme français et des valeurs rappelées dans nos statuts.

Nous nous déclarons favorables aux regroupements au sein du mouvement syndical. Notre commission s'attache ainsi à l'animation des relations avec notre fédération, l'UNSA-Éducation et ses principaux syndicats (notamment le Syndicat des Enseignants, Administration et Intendance), avec notre union, l'UNSA, en participant à ses instances, mais également au maintien des liens avec d'autres organisations syndicales, majoritaires dans les métiers de l'éducation, au sein de la FSU.

Métier, carrière, pédagogie : ce sont les grands domaines de notre réflexion et de notre intervention syndicale, mais nous pouvons être conduits à nous exprimer et à nous mobiliser, de manière indépendante et exempte de tout prosélytisme, sur des sujets d'ordre général ou sur des projets de société, y compris dans le champ du débat politique, dès lors qu'ils sont en relation avec notre pratique professionnelle et l'intérêt des élèves, avec les missions du service public d'éducation et avec les valeurs qui le fondent.

Nous défendons une conception de l'action syndicale qui s'apprécie en fonction des résultats obtenus. Nous œuvrons pour obtenir des réformes et toutes avancées qui vont dans ce sens qui, en s'interdisant d'hypothéquer la réalisation à venir de l'ensemble de ses revendications, peuvent au contraire leur servir de levier. Cette activité syndicale repose, pour une grande part, sur la capacité à obtenir de ses interlocuteurs, à tous les niveaux, les contacts, les audiences, les discussions qui permettent de faire avancer des propositions et d'éviter des décisions dommageables. Lorsque la situation se caractérise par une insuffisance ou une absence de réponses en ce domaine, ou lorsque la situation professionnelle des personnels n'apparaît pas justement reconnue, il revient au syndicat d'exiger l'ouverture des négociations et, en cas de refus ou d'échec, de chercher à les obtenir par la mobilisation des personnels, la recherche de soutiens et l'expression publique. Dans les situations de blocage manifeste, l'action syndicale doit recourir à la mobilisation des personnels, qui constitue en elle-même - et dès l'annonce de sa préparation - un premier moyen de pression. Conférences de presse, pétitions, manifestations sont les modalités classiques de mobilisation. Le SNPDEN a obtenu des acquis professionnels considérables pour les chefs et les adjoints **suite à la grande manifestation de novembre 2006,**

qui avait réuni dans la rue plus du tiers des collègues à l'appel du seul SNPDEN, et ce, dans le droit fil du protocole de 2000 et du statut de 2001. Acquis concrétisés par « *le relevé de conclusions* » et « *la charte de pilotage* ». Comme organisation syndicale, le SNPDEN, dans le cadre de la loi et de ses mandats, ne s'interdit aucun des modes habituels de l'action syndicale, y compris, s'il y était contraint, celui de la grève, mais il tient compte du statut, du métier et des valeurs des personnels qu'il représente.

« ...POUR LA LAÏCITÉ DE LA RÉPUBLIQUE... »

L'engagement laïque du SNPDEN se situe aujourd'hui dans un contexte particulier. Nous nous félicitons de l'application positive de la loi du 15 mars 2004, relative au port, dans les établissements scolaires publics, de signes ou de tenues manifestant ostensiblement une appartenance religieuse, pour laquelle nous nous sommes mobilisés. Sa bonne application demeure un enjeu important. Elle doit garantir dans les établissements scolaires la liberté de conscience, l'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyance, de sexe ou d'origine

sociale, la mixité, l'apprentissage de l'appartenance à une société et à un avenir commun, l'accueil des différences dans le respect des valeurs de la République.

Nous exprimons fermement notre attachement à une stricte laïcité de l'État comme étant une valeur d'avenir indispensable au maintien du lien social, et nous nous opposons à l'exploitation et au développement du dualisme scolaire.

Notre pays a connu, ces derniers mois, divers événements et mouvements sociaux qui ont posé, de manière parfois dramatique, la question des inégalités sociales et des discriminations, souligné les tensions, les crispations identitaires, les tentations des amalgames et des conceptions communautaires.

Dans ce contexte, la laïcité devrait servir aujourd'hui de socle et de référence à la lutte contre toutes les discriminations, qu'elles soient liées aux conditions économiques, au logement, au sexe, ou à l'appartenance réelle ou supposée à des cultures ou à des croyances diverses. Les inégalités sociales et économiques, la constitution de territoires qui définissent des conditions très diverses de



logement, d'équipement et d'emploi selon les populations, tendent à favoriser les discriminations, à détruire les conditions de la mixité sociale sans laquelle il est illusoire d'imaginer que nous puissions faire vivre la mixité scolaire, nécessaire à l'efficacité du service public de l'enseignement et à l'apprentissage de la citoyenneté républicaine. C'est au contraire dans le sens de mesures qui compensent ces inégalités, qui s'opposent de manière pratique aux discriminations, et concourent à une meilleure mixité sociale, qu'il faut rechercher la réalisation des valeurs que nous défendons dans notre engagement laïque, et dans le cadre de nos responsabilités professionnelles. La laïcité est, pour nous, une pratique et un combat permanent. L'actualité de la question laïque a été marquée depuis quelques temps par des offensives répétées contre la laïcité de la République.

Tout d'abord les déclarations du Président de la République, (à Rome le 20 décembre 2007, à Ryad en Arabie Saoudite le 14 janvier 2008, ou devant le Conseil représentatif des institutions juives de France le 13 février 2008).

Affichant ses convictions personnelles, et sortant de son devoir de neutralité, Nicolas Sarkozy a proclamé la

supériorité de la religion sur les autres types de convictions.

La question de la diversité est aussi au cœur de son discours. La mission confiée à Simone Weil de révision de la constitution, au nom du respect de la diversité, nous inquiète sur ce point.

Il ne faudrait pas qu'en son nom, on exalte les différences. Le communautarisme ne doit pas s'opposer au contrat citoyen.

- Ceci est à mettre en relation avec :
- le rapport Machelon¹,
 - la participation financière des communes, contre laquelle nous nous sommes déjà prononcés, pour les enfants scolarisés dans une école privée hors de leur commune de résidence.
 - la création récente d'un fonds spécifique, pour des établissements privés dans les banlieues, ce qui renforce le dualisme scolaire.
 - la loi « *portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations* » pose aussi problème. La rédaction de l'article 2 adoptée par le Parlement permet « *l'organisation d'enseignement par regroupement des élèves en fonction de leur sexe* ».

La question du genre est au point de rencontre d'autres types de mixités, citoyennes, culturelles, sociales, professionnelles... La mixité se construit à partir de ces multiples dimensions ou ne se construit pas véritablement. Mixité et laïcité ont partie liée. La mixité est bien autre chose que la co présence de garçons et de filles dans un même lieu, qui souvent, ne remet en cause ni le partage politique, ni les inégalités économiques, ni les identités assignées. Cela donne argument à certains pour la remettre en cause. Pour nous il s'agit d'incarner dans la mixité à l'école, l'objectif égalitaire citoyen de l'accès aux droits et aux obligations pour tous.

On voit ainsi se dessiner de plus en plus nettement les contours d'un modèle nouveau dit « communautaire » en rupture totale avec ce que nous voulons pour la République et dont nous connaissons les effets destructeurs.

Le SNPDEN est intervenu à de nombreuses reprises sur tous ces sujets : articles de presse, interventions dans les débats. Il a participé à la rédaction et appelé à signer le texte des « 145 organisations laïques ».

«...QUI FAIT ENTENDRE LA VOIX DE LA DIRECTION DES ÉCOLES À L'INTERNATIONAL... »

Le dossier « Europe et international » peut paraître plus éloigné de nos préoccupations nationales. Cependant, les accords entre gouvernements, les projets des agences internationales (OCDE, Unesco, Banque Mondiale, OMC) et ceux de la Commission européenne ne sont pas sans influence sur notre système éducatif et l'avenir de notre métier. La nécessité de voir se regrouper les personnels de direction des établissements scolaires sur les bases de la tradition du mouvement syndical s'impose afin de proposer une alternative à la pénétration du modèle marchand dans la gestion scolaire.

Le SNPDEN, avec son expertise, son niveau de réflexion sur la pratique du métier, les valeurs d'éthique professionnelle sur lesquelles il s'appuie prend maintenant toute sa place au niveau international par l'intermédiaire de notre fédération et de l'IE (Internationale de l'Éducation) (forte de 30 millions d'enseignants et autres personnels de l'éducation, par le biais de 384 organisations membres réparties dans 169 pays et territoires), au niveau européen par l'intermédiaire du CSEE. Il est souvent invité et écouté.

En mai 2005, le CSN a pris position, à l'initiative de notre commission, pour revendiquer l'exclusion du service d'éducation des négociations internationales dans le cadre de l'AGCS (accord général sur le commerce de services).

L. Colin et J. Pionnier membres du BN ont participé à Bruxelles aux journées organisées par l'OCDE les 1^{er} et 2 février 2007, au séminaire organisé par l'IE à Birmingham les 15 et 16 mai 2007.

D. Pointereau au sein de la délégation UNSA-Éducation a présenté au congrès de l'IE à Berlin en juillet 2007 aux 800 délégués « **la charte professionnelle et d'éthique** » des personnels d'encadrement conçue par le SNPDEN et que nous avons adoptée au CSN de novembre. Cette charte précise leur concours à la qualité, à l'équité et au développement démocratique des organisations scolaires, et revendique pour les personnels de direction des conditions de statut, d'exercice du métier et de formation, cohérentes avec ces objectifs.



Elle représente le projet syndical de la direction des organisations scolaires sur la scène internationale éducative. (*Direction n° 144 – page 39 « Motion n° 1 »* - www.snpden.net/direction/direction_144.htm - rubrique « vie syndicale »)

« La gestion du système éducatif n'est pas une fin en soi. Elle doit être un instrument parmi d'autres au service de la réalisation d'une éducation publique gratuite de qualité pour tous.

L'élaboration d'un programme éducatif est une prérogative de la nation toute entière. Sa mise en œuvre doit faire l'objet d'un pilotage national. Décentralisation, déconcentration et autonomie doivent avoir pour objectif d'améliorer l'efficacité de la gestion du système éducatif et de mieux répondre aux spécificités géographiques et sociales, et non d'organiser la concurrence et d'en favoriser la privatisation... L'éducation ne doit pas être considérée comme un secteur marchand.

Chaque pays doit garantir à ses enfants une égalité d'accès à l'éducation, une égale répartition équitable des moyens sur tout le territoire par une gestion transparente qui associe les partenaires que sont l'État, les collectivités territoriales, les personnels et les syndicats représentatifs des personnels de l'éducation, les parents, les élèves eux-mêmes dans le secondaire.

La décentralisation/déconcentration doit être accompagnée d'un programme de renforcement des

capacités locales avec un repositionnement des niveaux central et déconcentrés dans de nouveaux rôles d'orientation, d'évaluation, de régulation, de suivi-appui et de coordination. afin aussi de répondre aux exigences de transparence et de lutte contre la corruption..... » (extraits).

Il faut maintenant accentuer notre présence et action au sein du CSEE (comité syndical éducatif européen), branche éducative de la CES (confédération européenne des syndicats) et l'organiser autour de cette charte.

En effet le rapport d'étape « *éducation et formation 2010* » montre que les objectifs sont loin d'être atteints et que la solution proposée pour y parvenir est un appel à l'accentuation de processus libéraux (performances, concurrence, externalisation) en Europe dans le domaine de l'éducation.

Fort de son expérience, le SNPDEN participe ainsi, « es qualité », à la construction du mouvement syndical des personnels de direction au niveau international et européen.

Laurence Colin est membre du bureau national d'ESHA (European School Heads Association) au nom du SNPDEN.

«...QUI UTILISE DES MOYENS DE COMMUNICATION DIVERSIFIÉS... »

Le dossier « communication » Mieux communiquer de façon à ce que nous soyons tous des acteurs aver-

tis des mutations, liées au relevé de conclusions et à la charte de pilotage en mettant davantage les modes de communication contemporains au service de la diffusion de nos messages. De plus, il est proposé de donner dans **la revue Direction** davantage de place à l'information et aux témoignages académiques et départementaux.

Le site national est à améliorer dans plusieurs domaines à partir de sa forme initiale, avec une distinction, selon les rubriques, entre non-adhérents (accès libre) et adhérents (accès par mot de passe qui peut être mémorisé après le premier passage); un accès temporaire est toutefois fourni aux rubriques réservées (sauf les mutations), sur simple demande, aux candidats aux concours, et systématiquement aux lauréats. De nouvelles fonctionnalités ont été introduites: rubrique « infos en bref » pour le compte rendu d'audiences, de réunions importantes, et les communiqués de presse, en temps réel (il reste aux rédacteurs à prendre le pli du compte rendu immédiat!), avec critères de recherche par thèmes et mots-clés; pages d'accueil pour tous les sites académiques, incitation à la mise en place systématique d'une information régionale; accès aux articles de la cellule juridique par mots-clés, dans une nouvelle rubrique « documentation » qui propose également des textes réglementaires divers; moteur de recherche sur les numéros de **Direction** depuis le numéro 111, pour des recherches sur des thèmes particuliers. Bien entendu, tout cela ne remet pas en cause l'usage des courriers électroniques « **SA/SD** » **adressés aux responsables académiques et départementaux**, pour leur action propre et pour l'information des adhérents.



Commission vie syndicale CSN mai 2008

Des améliorations sont à apporter encore, d'une part pour un petit nombre de sites académiques en attente de réalisation, et d'autre part pour une alimentation plus réactive de la rubrique « *infos en bref* », tant de la part des membres du secrétariat national que de la part des SA, qui ont par là l'opportunité de proposer, à l'intention de tous les adhérents, des informations sur leurs académies. La réflexion pour améliorer le service rendu aux adhérents en matière d'information et de communication n'est pas achevée et demeure un souci de la commission.

LE SNPDEN a lancé depuis février 2008 une **lettre d'information bimensuelle à l'intention de toute la profession**, qui fait le point sur les dossiers et met à disposition des lecteurs informations et liens pour mieux comprendre les enjeux et l'activité du syndicat.

«...QUI PREND EN CHARGE LA FORMATION AU MÉTIER ET À SES ÉVOLUTIONS, DANS UNE PERSPECTIVE PROFESSIONNELLE ET SYNDICALE.»

Une véritable politique contractuelle pilotée par des cadres autonomes, telle que l'a définie le relevé de conclusions et la charte de pilotage, articulée avec l'action syndicale, nécessite des interlocuteurs avertis et confortés syndicalement, des objets et des lieux de négociations, pour peser et agir pour faire avancer, faire aboutir un projet, affirmer l'autonomie de l'EPLÉ.

L'enjeu est donc aujourd'hui d'une formation syndicale largement intégrée à une formation au métier : **permettre aux stagiaires non seulement de mieux participer à l'action et à la réflexion syndicales, mais aussi d'être confortés dans leur pratique professionnelle face à la hiérarchie et à nos divers partenaires, internes et externes.**

Il est nécessaire de fournir un effort sans précédent de formation :

- auprès des personnels de direction nouvellement nommés qui n'ont pas connu la période de construction du syndicat, du statut et du métier et abordent le présent sans prendre la mesure des acquis et des évolutions,
- auprès des personnels en poste pour leur faire mesurer le changement de culture qui s'opère actuellement dans notre profession,
- auprès de tous pour permettre l'accès aux responsabilités de nouveaux cadres et assurer ainsi la relève de la génération du baby – boom.

Les stages académiques et nationaux sont autant de rendez-vous, où la profession se rencontre et se forme et où le syndicat s'enrichit de l'apport de tous.

Voici donc comment s'organise le travail de proposition et de réflexion de la commission « *vie syndicale* » composée d'Amadou Simal, Jocelyne Pionnier et Donatelle Pointereau. Elle concourt dans son champ d'expertise, au bureau national comme au CSN, à la mesure des enjeux syndicaux et à la construction de réponses, pour en relever les défis.

1 Le CSN de novembre 2006 avait demandé le rejet du rapport Machelon, parce qu'il remet en question l'article 2 de la Loi de 1905 qui précise : « La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte ». Le rapport Machelon considère que la jurisprudence n'a jamais consacré le caractère de règle constitutionnelle de l'article 2 de la loi de 1905, en vertu de quoi il suggère de donner la possibilité aux collectivités territoriales de conclure un bail emphytéotique, en vue de la construction d'un édifice du culte ouvert au public et d'autoriser l'aide directe à l'investissement pour la construction des lieux de cultes.