



Philippe
GUITTET

Le SNPDEN, un syndicat combatif, indépendant et responsable

Au moment où j'écris cet éditorial, le SNPDEN fête ses 15 ans. En effet, au congrès de Clermont-Ferrand en avril 1992, le SNPDES (enseignement secondaire) et le SNPDL (lycée professionnel et EREA) fusionnaient.

Depuis, malgré l'éclatement du syndicalisme enseignant, le SNPDEN est resté un syndicat fortement majoritaire puisqu'il regroupe près de 9000 adhérents actifs et retraités et qu'il a recueilli autour de 70 % des voix à chacune des élections professionnelles, notamment aux dernières en décembre 2005.

Il s'est construit autour de valeurs, celle de l'attachement à une éducation facteur de progrès.

Il a porté haut les valeurs de la laïcité, en 2004, pour que la loi garantisse dans les établissements scolaires, la liberté de conscience, 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 communs, l'accueil des différences dans le respect des lois de la République.

A travers ses combats, le SNPDEN a contribué à la construction et à la reconnaissance du métier de personnel de direction. Il a toujours affirmé leur responsabilité essentielle dans le fonctionnement des EPLE, dans le pilotage pédagogique mais aussi dans la direction et la présidence de leur conseil d'administration. L'ensemble de ces valeurs et de ces conceptions, le SNPDEN les porte maintenant de manière très active dans l'Internationale de l'Éducation.

Parce que notre action s'apprécie en fonction des résultats obtenus, il peut tirer un bilan très positif sur la période.

En novembre 1994, le SNPDEN a organisé une manifestation de plusieurs milliers de personnes à Paris. En janvier 1995, après une négociation, un relevé de décisions était signé par François Bayrou, alors ministre de l'éducation nationale.

En janvier 1999, il organisait une réunion de 2000 personnes à Paris. En mai 1999, René Blanchet et Céline Wiener remettaient leur rapport sur « la revalorisation du rôle des chefs d'établissement ». Le 16 novembre 2000, après une longue négociation nous signions, seuls, avec Jack Lang un protocole d'accord puis un statut en décembre 2001. Pour la première fois, un référentiel décrivait notre métier de personnels de direction.

A chaque fois, parce que nous revalorisons notre métier, nous avons obtenu des avancées statutaires, en instaurant par exemple un corps unique à trois classes. Durant toute la période, nous avons obtenu des avancées sur les promotions et le classement des établissements.

Ce fut encore le cas lors de la signature du relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction, le 24 janvier dernier. Ce texte reconnaît pour la première fois notre temps de travail et en permet, dans un arrêté, l'organisation par les personnels de direction, reconnus comme « cadres autonomes. »

Le SNPDEN a dû encore mobiliser et organiser une manifestation de près de 5000 personnes le 26 novembre 2006, pour que s'ouvre réellement une négociation sur notre métier, avec le ministère, sous la conduite de son secrétaire général Dominique Antoine.

ÉDITORIAL

La charte des pratiques de pilotage de l'EPL est une avancée considérable parce qu'elle recentre l'établissement sur ses missions d'enseignement et d'éducation, parce qu'elle simplifie et sécurise le fonctionnement administratif, parce qu'elle met l'accent sur des pôles administratifs opérationnels, parce qu'elle améliore la concertation et la communication.

Bien sûr, nombre de ces avancées nécessiteront de nouvelles concertations, dans les académies, dans les commissions « Blanchet », pour que sous l'impulsion des responsables du SNPDEN, les mesures soient concrètement mises en œuvre.

Mais surtout, cette nouvelle charte de pilotage peut modifier profondément les relations entre l'EPL et l'État, le ministère et les services déconcentrés se positionnant dans la politique générale, la régulation, l'appui et la coordination, les collectivités territoriales dans un rôle délimité de coproduction de service public.

Des contrats pluriannuels d'objectifs, évalués a posteriori, pourraient alors être mis en place entre les académies et les établissements si des indicateurs pertinents autour de la mesure des acquis des élèves étaient mis en place.

Le rapport de la mission d'audit de modernisation sur la LOLF qui vient de paraître indique à ce propos : « *Il ne peut pas y avoir deux systèmes d'évaluation, l'un pour les besoins de la gestion des moyens et l'autre pour les élèves et leurs maîtres. L'objectif de l'évaluation est de mesurer les acquis des élèves et de s'assurer que les résultats ont été obtenus à un coût satisfaisant, soit par rapport à d'autres méthodes qui auraient pu être utilisées (ex : redoublement ou non), soit en valeur absolue par rapport à l'effort que la Nation accepte de consentir.* »

Au niveau national, ce débat devient donc prioritaire, au moment où la mise en œuvre du socle commun implique que devront être évaluées non seulement des connaissances mais aussi des compétences.

Cela nécessitera également que les personnels de direction comme les responsables académiques se saisissent de cette nouvelle culture du contrat, sans laquelle rien ne changera véritablement.

L'EPL, par cette autonomie, par sa responsabilité assumée, permettrait alors une meilleure réponse de proximité, et deviendrait le meilleur outil au regard des besoins du service public d'éducation.

Alors bien sûr, il faudra profondément changer les mentalités, celles des personnels de direction mais surtout celles de nos autorités académiques qui fonctionnent encore trop souvent sur le mode autoritaire, celui de l'injonction, celui de la menace quelquefois, au mépris souvent des dispositions du droit, des engagements de l'État et surtout de la dignité des personnels.

La lettre de mission et l'évaluation, les promotions, les mutations ne doivent pas être utilisées comme des moyens de pression contre les personnels de direction.

C'est certainement la tâche essentielle de nos responsables académiques et départementaux que d'exiger cette transformation culturelle des relations car c'est un enjeu prioritaire pour les conditions d'exercice du métier de personnel de direction, et pour le service public d'éducation : sans cela il n'y aura ni encadrement partagé, ni contrat d'objectifs.

Il reste donc encore pour le SNPDEN des actions décisives pour les conditions d'exercice de notre métier.

Mais la période est pour l'instant celles des enjeux électoraux. Dans ce *Direction*, vous pourrez prendre connaissance des positions des différents candidats sur leurs politiques éducatives sensiblement divergentes.

Quel (le) que soit le (la) président(e) de la République qui sortira des urnes le 22 avril et le 6 mai, quelle que soit la majorité parlementaire qui sera élue lors des élections législatives des 10 et 17 juin, le SNPDEN saura conserver sa capacité de combat, d'indépendance et de responsabilité dont il a toujours su faire preuve depuis 15 ans.