

Quoi de n°9 en Vie Scolaire

SOMMAIRE

1/ De Robien après Fillon
c'est toujours...

2/ Ma petite entreprise ou
les projets Vie Scolaire

3/ Ma petite ... suite et fin
Bonus track : la LOLF

4/ Les Emplois Vie Sco-
laire en Ariège

C'est donc le « manager pédagogue » qui a pris les commandes...

Exit pour cette année, le « conseil pédagogique » où un CPE aurait siégé en raison de « l'introduction, pour le brevet, d'une note de vie scolaire » et pour mettre en place « les nouvelles dispositions relatives au remplacement des enseignants qui reposera en grande partie sur le concours de la vie scolaire »¹. Mais le placard sera de nouveau ouvert à la rentrée prochaine !

On se souviendra que le directeur de la DPE entend « regarder les missions des CPE et y ajouter une dimension plus explicite en rapport avec l'équipe de direction ». Au vu de l'énormité de l'affaire, on aurait souhaité une réaction un peu plus virulente...un petite journée de grève, un bon uppercut, pour renvoyer le Duwoye dans les cordes.

Le tout dernier épisode en date, le chantage du maintien de postes contre une « évolution » des missions, arrive dans cette implacable logique régressive. Il pousse un peu plus loin le bouchon, pourquoi s'en priverait-il après tout. Et on apprend, ces jours-ci, que le nombre de postes au concours est divisé par deux...

L'autre l'extrémité de la corde qui sert à étrangler la Vie scolaire...c'est la pré-

De Robien après Fillon c'est toujours... MANAGER ET PUNIR !

carité ! La mise en place des personnels sous « contrat d'accompagnement vers l'emploi » (qu'en termes galants ces choses là sont dites) pousse un peu plus loin la logique de la « macdonaldisation » du service. Saluée ou mollement contestée par certains, l'arrivée massive des ces « adultes » (le terme, qui fait fureur, désigne sans doute une nouvelle profession éducative ?) pousse plus loin la logique inaugurée avec les assistants d'éducation. C'est l'absence de formation, de qualification et la surexploitation des personnes recrutés qui caractérisent la mesure. Elle permet à Villepin-Borloo d'afficher des statistiques de chômage en diminution...Rien que du bonheur qu'on vous dit ! Pourquoi se gêner, ce sont les AVS, à demi-smic, qui payent !

On pensera encore à la délégation d'attributions du conseil d'administration à la commission permanente. Et voilà que nous en sortons... SUD connaît trop bien le piège que constitue le statut de membre de droit de ce type d'instance pour mener campagne sur cette question. Mais nous ne sommes pas naïfs, et on voit ce qui se profile : la mise en place d'une garde rapprochée autour du chef d'établissement.

Les « Projets Vie Scolaire », directement importés du monde harmonieux de l'entreprise, vont eux obéir à la logique des « objectifs », des « résultats » qui génèrent des « moyens »² ...et des notations-évaluations censées faire plier les fortes têtes, plus soucieuses d'éduquer que peu enclines à jouer les managers de précaires...On lira dans ce numéro spécial, une étude critique sur cette supercherie. En attendant, prenez des cours du jargon des « managers », ça peut-être utile !

Les banlieues (on veut dire les banlieues

pauvres) brûlent, et nous en Vie scolaire, confrontés à toute la misère sociale, nous savons bien pourquoi. Le pouvoir, et ses idéologues appointés, en appellent donc, et de plus belle, au « renforcement » de l' « autorité ». Parlons clair, ça signifie la mise en œuvre d'une politique de dressage des jeunes générations, retour totalement démagogique, inefficace, disons-le imbécile, à l' « Ecole d'avant-hier »...Belle Ecole qu'on nous prépare, en effet. Devrons-nous partager notre bureau avec celui du flic de l'établissement, les yeux rivés sur les écrans de vidéo-surveillance ? Quel échec pour cette société, quelle dérision !

Nous appelons dès aujourd'hui à des assemblées générales unitaires Vie scolaire dans les villes, les bassins, les départements, pour informer l'ensemble des collègues et débattre de la réplique collective. Ne pas mener ce combat aurait des conséquences funestes. Pour SUD, la riposte dans l'esprit des luttes menées en 2001-2003 contre l'annualisation-flexibilité du temps de travail et la liquidation des surveillants-étudiants est une urgence absolue !

¹ Extrait de l'amendement n°131 présenté à l'assemblée par MM. RVILLE et GEOFFROY (UMP)

² Ou plutôt les coupes claires dans les effectifs et les moyens...C'est la logique de la Loi organique organisant la loi de finance (LOLF).

Patrick Gervaise



Alors qu'on nous «évalue», alors qu'on nous «manage», on nous ordonne aussi dorénavant et expressément de devenir enfin des managers, des vrais.

Qui d'entre nous ne s'est pas entendu ces derniers mois demander de «piloter» la formation des délégués ou les inscriptions ou encore l'internat...La métaphore file à la vitesse d'un jet...

Il s'agit donc d'un processus fondé sur le schéma diagnostic-projet-évaluation, en cohérence absolue avec la transformation prévue de la notation et faisant système avec elle, dont les effets seraient mesurables à partir de normes de performance chiffrées.

L'affaire n'est pas vraiment nouvelle: dans les rassemblements départementaux ou académiques, on nous incite, depuis quelques années à la mise en place de «projets de service» (à SUD, on avait traduit par «méthode d'organisation de la pénurie et de la précarité»). Il faut chercher l'origine de cette idéologie dans ce «merveilleux monde» de l'entreprise privée

Depuis les années 80, sous l'impulsion de différentes officines et personnalités de la haute administration, une révolution culturelle libérale monte patiemment en puissance.

Les personnels, avec leurs traditions professionnelles fortes, sont clairement identifiés comme des obstacles à la généralisation de cette approche «moderniste». Et les CPE, encore une fois, semblent bel et bien être aux avant-postes de ce «putsch gestionnaire»...

Tout cela est joliment empaqueté comme de coutume : on nous sert le bon sens (un projet c'est bien mieux, non ?) et la modernité (tout le monde en fait, c'est mode !). Il est vrai que nous n'avons pas attendu ce type d'injonctions pour fixer des objectifs, initier des améliorations, animer les équipes (avec des possibilités de concertation quasi inexistantes par ailleurs...) un peu comme M.Jourdain faisait de la prose...Mais ne soyons pas dupes, la voie qu'on nous impose (sans

nous avoir consultés : quelle belle entrée en matière « participative !) est d'une toute autre nature et pavée de mauvaises intentions.

Absurde !

Déjà sommés de devenir indicateurs de police, nous serions donc contraints d'user d'autres «indicateurs» pour mesurer notre action éducative. A lire certaines proses officielles, on a la douloureuse impression d'engloutissement dans un océan d'absurdités.

Un document issu de l'inspection recommande ainsi la création d'un «tableau de bord professionnel» qui permettra d'établir des «bilans et des diagnostics indiscutables». On croit rêver! Indiscutable, rien de moins! Ces gens-là ont-ils la moindre idée de la complexité de l'acte éducatif, leur cerveau est-il si définitivement formaté qu'il puisse imaginer qu'un tableau puisse refléter des vérités au delà de toute discussion! Les problèmes pédagogiques et professionnels sont, de manière totalement inepte, assimilés à des problèmes techniques.

«Items», «éléments stratégiques», «fiabilisation des constats», «taux de gravité à l'indice 3 ou 4», «fiches de poste», jargon imbuvable et indigeste... A l'évidence, nous entrons dans un monde kafkaïen¹ où la conformité à la grille administrative primera. Et ils veulent des «résultats» : ce qui compte, c'est qu'on rentre dans leurs clous...et les élèves avec nous. Illustration de la triade sécuritaire-autoritarisme-management ici encore à l'œuvre.

L'aggravation de nos conditions de travail

Ces nouvelles obligations s'ajouteront aux autres... aspirant sans bénéfice professionnel une nouvelle part de no-

tre énergie alors que nous sommes déjà mis à mal par des conditions de travail dégradées. Elles provoqueront obligatoirement des formes de repli, nuisant aux pratiques de contact direct des élèves. Par ailleurs, les directives administratives insistent sur le fait que : « Toute démarche de projet vise à accroître la responsabilité et l'engagement des personnels ainsi que la qualité du service fourni », lisez « augmentation de la productivité » et « soumission », sortez vos agendas et préparez vos mouchoirs. Ce d'autant plus que les observations des sociologues du travail dans le secteur privé mettent en lumière l'apparition de nouvelles pénibilités psychologiques en rapport avec l'«évaluation permanente», l'intensification du travail, l'accroissement des pressions de tous ordres...

La hiérarchie renforcée...

Qu'on ne s'y trompe pas, enfin, ces modalités du «management participatif» ne sont que les habits neufs de la vieille domination, relookée et sans doute bien plus dangereuse. Dans les entreprises privées, ce n'est qu'à la marge que les rapports de pouvoir se modifient. La coercition se reconfigure mais on assiste surtout «à la sophistication des techniques de contrôle»² et dans un paradoxe apparent, la normalisation des personnels s'accroît. Mais la cohérence est parfaite avec la caporalisation galopante

L'identité professionnelle bafouée, le statut encore écorné...

Ou comment déstabiliser une profession sans avoir recours à des modifications statutaires. C'est encore ce principe multiforme d'affaiblissement de notre position qui agit ici. Il nous déporte vers des tâches annexes voire sans rapport avec l'identité professionnelle à de simples organisateurs «des fonctions de surveillance,

de suivi de l'absentéisme, d'apprentissage de la civilité et du respect de la règle »...le projet Vie scolaire, sous le prétexte de rénover des procédés, s'en prend aussi à notre qualification et à notre autonomie, que les textes ne reconnaissent peu ou prou... Un bon moyen de faire éclater le système de valeurs dont nous sommes héritiers et héritières et de ce qui subsiste de la forte structuration historique de notre milieu professionnel.

Observons ainsi un document issu des corps d'inspection diffusé lors d'un rassemblement départemental. Qu'y lit-on ? Que « l'élargissement de la notion de projet » figure en bonne place (avec les inévitables « rappel à la loi » et « traitement des conduites à risques ») parmi les « éléments qui préfigurent une nouvelle conception de l'EPL » et doivent modifier (on écrit pudiquement « clarifier », « rendre compte de l'aspect complexe », « préciser l'enjeu »... « rendre plus lisible l'évolution de l'identité professionnelle »...) l'« exercice » du « métier de CPE »... C'est à dire « mettre en avant l'articulation existant entre ses différentes actions telles qu'elles sont actualisées dans leur dimension de conseil, de régulation, de médiation. »... nous devenons ainsi, dans un mépris hallucinant et total des textes par ses petits despotas :

- « **conseiller technique du chef d'établissement** » appuyé sur « *des mesures d'écarts par rapport à des axes stratégiques* », « *garant du diagnostic* » et, calé devant notre « *tableau de bord professionnel* », « *régulateur et garant du respect des règles et du droit au sein de l'EPL* »

et, cerise tant désirée sur ce gâteau technocratique : « **chef de service de la Vie scolaire** » qui « *évalue* » le travail effectué (pour payer les précaires au mérite sans doute ?). Le chef d'établissement s'appuie sur la « *loyauté* » du chef en question qui, par ailleurs, « *maintient la paix scolaire* » (un gardien de la paix... ?) et « *s'interroge sur la diffusion interne et externe de ses indicateurs* » qui ne le « *conduisent pas à un enfermement dans une gestion purement quantitative* »... Voilà nos craintes à ce propos enfin dissipées !

N'en jetez plus la coupe est pleine et jusqu'à la nausée.

Qui a exercé notre métier ne serait-ce que quelques semaines sera atterré par un tel étalage de suffisance et d'ignorance de sa réalité.

Au bout du compte, c'est bien le statut qu'on vide peu à peu de son essence : en contradiction avec la définition nationale des missions et l'affirmation du principe d'égalité, on glisse dans les eaux troubles des « *exigences* » académiques, départementales et locales à l'aune desquelles notre travail sera évalué...selon ce que nous combattons majoritairement...un référentiel de compétences. C'est bien notre assujettissement à la culture du résultat, dont l'interprétation laisse une énorme marge de manœuvre à l'administration, qui est imposée.

On imagine mal comment le statut pourra rester national alors que le service dépendra des établissements surtout quand on se souvient que le rapport Thélot préconise la régionalisation des recrutements et des affectations.

Sur ces questions, laissons la conclusion au sociologue Bertrand Geay qui lui s'intéresse à nos chefs. Il remarque « les inconséquences de la vision managériale » qui oublie « deux questions essentielles : Qui pilote ? Et pour quels objectifs ? Lorsqu'ils constituent les personnels en principal obstacles à la « modernisation », ils omettent de s'interroger sur les identités et sur les intérêts des personnels en position hiérarchique. Piètre systémie qui laisse dans l'ombre l'un des éléments du système. »³

Etonnant, non ?

1 Jean-Claude Milner, dont pourtant nous ne partageons pas en général les analyses, décrit avec une intuition incontestable une « idéologie de l'évaluation » qui « viserait à pénétrer jusqu'au plus intime des consciences individuelles, là où la politique des hommes céderait enfin la place au pur et simple gouvernement des choses. « Dans ce monde éteint, l'évaluation régnera... », voir *Le Monde des Livres* », 21/10/05.

2 Bertrand Geay : *Crise identitaire et nouvelles formes de domination. Les professions enseignantes en redéfinition.*

3 Bertrand Geay : op.cit.

Bonus tracks : la LOLF

Dans notre analyse, nous avons gardé le pot aux roses, pour la fin.

Qu'est-ce que la LOLF¹. C'est, pour l'essentiel, la contractualisation des moyens, subordonnée à des logiques de projets.

Ce grand virage libéral, dont le principe a été voté en 2001, réorganisera, dès janvier 2006, les budgets en fonction de « programmes » déclinés en « projets » locaux, donnant lieu à des « évaluations » fondées sur les « indicateurs ciblés » des « programmes annuels de performance » (ça ne vous rappelle rien... ?).

La LOLF inclut une disposition fondamentale nommée « *fonçibilité asymétrique* », ou possibilité de transformer les « *crédits de rémunération* » des personnels en « *crédit de fonctionnement ou d'investissement* ». Elle constitue, en l'occurrence, **une machine de guerre contre la masse salariale, considérée comme variable d'ajustement, les emplois, à réduire forcément**, et les « *rigidités* » c'est à dire les statuts...

Les Projets Vie scolaire existent pour contribuer à ce que « *chaque élève s'inscrive dans une perspective de réussite scolaire* » écrit l'Inspecteur d'académie de Seine-Saint-Denis²...puisqu'on vous le dit !

Cauchemar ? Non, probabilité...tant de mauvais rêves se sont réalisés ces dernières années ! Et surtout appel à réveiller les consciences.

1 On en trouvera une analyse bien plus complète sur le site de la fédération SUD-éducation.

2 Note de service aux chefs d'établissement 14/3/05

Patrick Gervaise

Tapez **Emploi Vie Scolaire** sur Google et voilà ce que vous trouvez :

Emploi vie scolaire
Pourquoi chercher un emploi ?
La Fdjeux c'est 2000 € / mois à vie www.fdjeux.com

Sans commentaire !

Nathalie

Les offres d'emploi sont disponibles sur le site de l'ANPE pour chaque région et chaque département.

Les contrats emplois «vie scolaire» sont soit des contrats d'avenir (CA), soit des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

Les fonctions possibles sont entre autres :

- Aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés
- Assistance administrative aux chefs d'établissement et directeurs d'école
- Aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves
- Appui à la gestion des fonds documentaires
- Aide à l'utilisation des nouvelles technologies

En Ariège ce ne sont que des CAE.

Il y a 3 emplois par circonscription dans le 1er degré. Cela en fait donc 12. 4 postes supplémentaires sont attribués pour l'accueil des handicapés.

Dans le 2nd degré, à ce jour, 46 postes sont pourvus sur les 50 postes ouverts. Ces postes sont répartis sur 4 catégories d'emplois: aide au CDI, TICE, assistance administrative et accueil des élèves.

Ils sont 62 en Ariège. 62 jeunes qui viennent travailler 20 heures par semaine, payés avec un tire boulons, à faire tout et surtout n'importe quoi et tout ça pour 6 mois et plus rien après. Dans un L.P ariégeois, ils sont 3 à venir faire leurs heures, sagement, tous les soirs de la semaine, surveiller des élèves en étude. C'est formateur dites moi ! Ils en auront appris des choses à la fin de l'année ...



Voilà donc ce qu'entendait le gouvernement quand il disait travailler à l'insertion des jeunes. Leur offrir des emplois non qualifiants, mal payés et tout juste suffisant pour ouvrir droit au chômage. C'est aux profs et aux C.P.E de se battre pour **revenir aux statuts des M-I, S-E**. Ces jeunes ont le droit d'avoir un statut.

Un C.A.E c'est quoi ?

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits. Il a pour but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Avant de signer un CAE, une convention entre l'employeur et l'ANPE doit être conclue. La convention est signée pour une durée minimale de 6 mois. Elle peut être renouvelée 2 fois. Elle ne peut excéder 24 mois, renouvellements compris. Le CAE est un contrat de droit privé à durée déterminée. La durée minimale du CAE est fixée à 6 mois. Le CAE peut être renouvelé 2 fois dans la limite de 24 mois, sous réserve du renouvellement préalable de la convention.

La durée hebdomadaire minimale de travail

est de 20 heures, sauf lorsque la personne embauchée rencontre des difficultés particulières ne lui permettant pas d'assurer un tel horaire. Dans ce cas, la convention prévoit explicitement un aménagement.

Lorsque le CAE arrive à son terme et que son bénéficiaire ne retrouve pas d'emploi, il bénéficie des allocations de chômage, à la condition qu'il justifie d'une période d'affiliation minimale de 365 jours.

Sauf clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salarié perçoit un salaire égal au SMIC horaire (soit 8,03 EUR au 01 juillet 2005).

L'employeur perçoit une aide de l'Etat. Ces aides ne peuvent excéder 95 % du taux brut du SMIC horaire (fixé à 8,03 EUR au 01 juillet 2005). Les montants de ces aides sont

fixés chaque année par un arrêté du préfet de région.

Cette aide est versée à l'organisme employeur et ne donne lieu à aucune charge fiscale.

Textes de référence

Code du travail article L322-4-7

Code du travail articles R322-16 à R322-16-2

Arrêté du 26 octobre 2005 portant agrément de l'accord du 6 octobre 2005 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et aux contrats d'avenir

Renseignements trouvés sur le site de l'ANPE

Nathalie B.

Les Emplois Vie Scolaire en Ariège

SE SYNDIQUER A SUD EDUCATION POUR RENFORCER LE SYNDICALISME ET DEVELOPPER LES RÉSISTANCES

Le syndicalisme que nous essayons de mettre en place est un syndicalisme où l'ensemble des décisions appartient d'abord à la base. Nous nous revendiquons d'un syndicalisme de lutte. Dans les luttes, ce sont, pour SUD Education, les Assemblées Générales de personnel qui décident, dans le syndicat, ce sont les Assemblées Générales d'adhérents.

Bien sûr, nous avons aussi un fonctionnement quotidien local et national. Pour éviter que nos mandaté-e-s ne s'éloignent du terrain, nous sommes convaincus de la nécessité de la rotation des mandats.

Tout syndicat pourrait tenir ce discours, nous essayons de le transformer en actes. Ces actes passent par la formation syndicale. Tout adhérent qui le souhaite est un militant, et chacun a le droit et la possibilité de se former (stages, information syndicale ...) pour participer à la vie syndicale comme pour lutter plus efficacement sur son lieu de travail.

Un syndicat ne vit que par ses cotisations. A Sud Education, ce vieil adage est une réalité, nous n'avons aucune autre ressource. Le travail syndical a un coût financier se syndiquer permet à SUD Education de mieux défendre ses positions et de renforcer l'outil syndical.

Notre syndicalisme, c'est :

- un syndicalisme de lutte, un syndicalisme à la fois radical dans sa critique de la société actuelle et pragmatique dans sa relation au monde
- un syndicalisme engagé dans les mouvements sociaux aux côtés de tous les sans-droits, mais aussi un syndicalisme intercatégoriel qui refuse les corporatismes hérités du passé syndical de l'Éducation nationale et parfois de son présent... C'est dans ce cadre que nous inscrivons notre combat contre la précarité, qui passe par la titularisation sans condition de tous les précaires.
- un syndicalisme qui refuse le statu quo dans l'école, mais qui combat aussi l'école libérale que l'on nous prépare. SUD Éducation se réclame de l'héritage historique d'un syndicalisme de rupture avec la société capitaliste, tout en s'appuyant sur un mode de fonctionnement autogestionnaire, antiautoritaire, et démocratique préfigurant une autre société. Notre intervention, comme professionnels de l'éducation, enseignants et non-enseignants, mais aussi hors de l'école, doit être en adéquation avec ce projet syndical alternatif Il s'agit pour nous d'œuvrer, ici et maintenant, à la formation d'individus libres, capables de réfléchir et d'agir en collectivité, capables de penser le monde qui les entoure, de le soumettre à leur regard critique, et, de combattre la société capitaliste qui leur est imposée comme modèle prétendu indépassable.

Bref, un syndicalisme qui propose... le syndicalisme. Ce syndicalisme-là, c'est celui de SUD éducation.