

echos

D E L A F O N C T I O N P U B L I Q U E



**HALTE À LA TECHNOCRATIE
ÉTATICO-SYNDICALE !**

- **Vous indiquez dans votre dernier ouvrage *Syndicats, corruption, dérives, trahisons, en collaboration avec Jean-Luc Touly* (éditions First, 2013), que la part des cotisations ne représenterait pas plus de 4 % du budget des confédérations syndicales. Le confirmez-vous et si oui, comment sont financés les 96 % restants ?**

Oui, je le confirme. Bien sûr, c'est une moyenne globale qui intègre des organisations très disparates, des plus petites aux plus grandes, mais ce chiffre de 4 % est établi à partir d'éléments d'enquête et de documents officiels qui devraient être largement diffusés par les autorités. Ils montrent à quel point les organisations mentent effrontément sur leurs véritables ressources. Ils sont instructifs à plusieurs titres : ce pourcentage affreusement bas montre que le syndicalisme vit une crise d'une gravité historique.

Le reste du budget provient pour l'essentiel d'un vaste réseau d'irrigations financières recourant, comme le montre notre enquête, à la fraude, à des fausses factures, à des détournements des grands comités d'entreprises et à la corruption par les employeurs privés et publics, au-delà de la participation à la gestion des organismes sociaux que les politiques veulent bien leur confier. Nous donnons plein d'exemples de ces pratiques qui sont devenues un sport national. Et ce n'est pas la loi de 2008 qui change la donne, car elle n'oblige les confédérations à faire apparaître dans les comptes certifiés que le haut de la comptabilité, c'est-à-dire la possibilité de cacher les vraies sources, sans parler des versements de la main à la main ou sur des comptes discrets.

Quand on dépend à ce point-là du bon vouloir des entreprises et du gouvernement – qui achètent littéralement la paix sociale par ce système de corruption structurelle et individuelle –, on ne peut plus offrir aux salariés l'indépendance syndicale qui permet de lutter pour défendre leurs intérêts. L'action se réduit alors à un théâtre de rodomontades et à des déclarations destinées à faire croire aux salariés qu'on pèse sur les décisions. En réalité, le salarié est devenu la cinquième roue du carrosse pour ces lourdes organisations, voire l'élément embarrassant pour leurs négociations qui ont pris la place du syndicalisme de lutte au lieu de le compléter.

- **Vous montrez également dans votre ouvrage que cette absence d'indépendance financière expliquerait, au-delà des postures, le manque de combativité des organisations syndicales françaises. Cette analyse est-elle valable pour le secteur public ?**

Oui, à ceci près que la syndicalisation plus forte dans le secteur public, où les acquis sociaux sont plus importants, rend la réactivité potentielle de la base plus sensible. Autrement dit, les autorités politiques rognent ces acquis avec plus de progressivité. Mais la dépendance des organisations reste la même, comme en témoigne les faibles résistances, pour ne pas dire les complaisances effarantes, devant le processus de privatisation, et même de délocalisation, qui touche les entreprises publiques. Par exemple, à La Poste et à Phil@poste, que j'aborde en détail, la neutralisation des responsables syndicaux saute aux yeux. Rappelons que, contrairement à ce que l'opinion a pris l'habitude d'entendre du fait de la médiatisation de quelques grèves, le recours à la grève en France est plus faible qu'en Allemagne. Pire encore : ce moyen de lutte, qui a été l'instrument essentiel pour défendre les intérêts des salariés, est en train de disparaître. Sur ce point, notre enquête s'appuie sur les travaux des historiens et sociologues du syndicalisme, qui ne sont pas financés par les syndicats mais par les universités publiques, lesquels ne sont d'ailleurs pas si facile à

trouver, tant les organisations ont pris l'habitude de payer grassement leurs propres observateurs !

Je signale que le procès de l'UIMM, qui s'est étalé sur trois semaines en octobre 2013, a fait ressortir que les 16 millions d'euros d'argent liquide distribués par Denis Gauthier-Sauvagnac ont été versés surtout aux leaders syndicaux pour empêcher les recours à la grève, outre ceux qui ont été versés à des journalistes et à des hommes politiques, comme l'a souligné le tribunal.

- **Dans ce contexte de duplicité, des organisations comme celles qui constituent la FGAF, fonctionnant presque uniquement grâce aux cotisations de leurs adhérents, n'ont-elles pas une carte à jouer ?**

Oui, et je dirai même qu'elles ont de gros atouts. D'une part, j'ai pu vérifier au cours de l'enquête que la désyndicalisation est due en grande partie au sentiment des salariés de ne pas être réellement défendus par les syndicats traditionnels considérés par le gouvernement et les employeurs comme « représentatifs ». De nombreux salariés soupçonnent d'ailleurs depuis longtemps les arrangements inavouables, dont le livre apporte les preuves. D'autre part, la jeunesse d'un syndicat lui offre d'emblée une chose fondamentale : il n'est pas encore en position de profiter des innombrables avantages que fournissent aux responsables leur inscription dans le paysage institutionnel, notamment des abondantes rétributions liées à leur participation aux organismes de conseils et à divers organismes. Et qui dit indépendance financière, dit liberté de parole et de prise de position, donc une défense plus intègre des salariés et, du coup, la faculté de les garder et de se développer.

Tandis que les grandes centrales syndicales s'enlisent irrésistiblement. En France, elles continuent d'ailleurs de s'enfoncer : on ne compte plus que 8 % de syndiqués en moyenne sur la population active. C'est le taux le plus bas d'Europe, de très loin. Nous sommes même passés derrière les États-Unis avec leur 13 % de syndiqués !

Autre aliénation à laquelle échappent les organisations reposant uniquement sur leurs adhérents : leurs structures ne sont pas hypertrophiées. Les syndicats qui profitent de la manne des entreprises et de l'État sont obèses en termes de structures : il est significatif qu'au cours des 25 dernières années, leurs syndicalistes professionnels se soient multipliés par 4 ou 5 alors que, dans le même temps, les adhérents ont été divisés par le même nombre. Symptôme éloquent : les syndicats français battent les records d'Europe en personnel syndical alors qu'ils représentent le taux de travailleurs le plus faible.

Dans les faits, les organisations évitant cette situation malsaine ont une réactivité beaucoup plus forte. Une illustration directe nous en est apportée par votre capacité à soutenir Jean-Paul Viretto-Cit, le douanier qui a fait l'objet de repréailles de la hiérarchie pour avoir dénoncé des pratiques de corruption, alors que les syndicats dépendants préfèrent rester sous la table.

- **Les prochaines élections professionnelles de décembre 2014 dans la Fonction Publique ne seraient-elles pas l'occasion de dénoncer cette complicité financière entre les grandes confédérations et les pouvoirs publics ?**

C'est non seulement l'occasion de la dénoncer, mais c'est même la seule occasion de faire bouger réellement les choses. Car les autorités politiques n'envisagent pas de s'y attaquer sérieusement. Elles ne vont pas bousculer une situation qui leur permet de maintenir leur contrôle sur les syndicats. Ce sont les salariés qui peuvent mettre fin à ce système.



Halte à la technocratie étatico-syndicale !

Page 3 Édito

- Halte à la technocratie étatico-syndicale !

Page 4 Fonction Publique Hospitalière

- Résorption de l'emploi précaire dans l'Hospitalière : vers une nouvelle désillusion ?

Page 5 Fonction Publique Territoriale

- Le statut de la Fonction Publique Territoriale fête ses 30 ans en janvier 2014

Pages 6 à 11 CESI

- « Secteur public en Europe – Un employeur de choix dans l'intérêt général ? Les enjeux du recrutement et du maintien dans l'emploi »
- Éducation et Europe : une antinomie insurmontable ?
- Commission FEMM

Pages 12 à 15 Éducation nationale

- « Burn out », maladie non reconnue dans le monde enseignant ?
- La politique de la chaise vide
- Installation officielle du Conseil National Éducation Économie (CNEE)
- Tous dopés ?

Magazine trimestriel de la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires

Directeur de la publication : François Portzer

Rédactrice en chef : Geneviève Peirsman

Siège social et administration :

4 rue de Trévis – 75009 Paris

Tél. : 01 42 80 00 55

Conception, réalisation, impression :

Compédit Beauregard – Tél. : 02 33 37 08 33

ISSN : 0996-1402

Commission paritaire : 1016S08033

Photographie de couverture :

© Delphine Prat, communication, Ville de Carhaix

Notre pays est aujourd'hui en proie à une agitation sociale originale qu'à l'instar des événements de Mai 68, ou de la chute du Mur de Berlin en 1989, personne n'avait pressenti. Ainsi, en Bretagne, des foules nombreuses arborant des Bonnets rouges, référence locale à une célèbre révolte fiscale sous Louis XIV, et le Gwen ha Du, emblème de la région, s'en prennent massivement aux portiques dressés sur les routes de la péninsule pour percevoir un nouvel impôt décidé à Paris : l'Écotaxe. Par contraste, les syndicats traditionnels qui avaient décidé de se rassembler le 23 novembre dernier en Bretagne, ne sont parvenus qu'à réunir péniblement quelques milliers de manifestants, malgré la présence sur place des Secrétaires généraux venus spécialement de la capitale... Comment expliquer ce désaveu flagrant du syndicalisme confédéré ?

La lecture des récents travaux du Conseil Commun de la Fonction Publique peut sans doute apporter un élément de réponse : au bout de plusieurs mois de travaux et de réunions, cette nouvelle instance n'a véritablement réussi à accoucher que d'un *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*, le 8 mars 2013 et le 23 octobre d'un *Accord sur la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique...* Même si, bien sûr, ces textes constituent des avancées, ils sont malheureusement issus d'une cogitation commune entre de brillants hauts fonctionnaires et des appareils syndicaux déconnectés du terrain : le langage technocratique qui y est de mise fleure bon la note de synthèse du concours d'entrée à l'ENA, mais risque de rester totalement incompréhensible pour l'agent de base... Il en est de même pour le Rapport Pêcheur, remis au Premier Ministre le 4 novembre dernier, qui rassemble une série de vœux pieux à usage exclusif des prestigieux DRH de la Fonction Publique...

Bien sûr, a contrario, la FGAF s'inscrit totalement à l'opposé de cette démarche technocratique étatico-syndicale venue d'en haut, qui ne cesse de mécontenter les citoyens de base tentés, de ce fait, par une nouvelle forme de jacquerie : c'est que, contrairement aux grandes centrales politisées, dont le financement ne repose plus sur la cotisation de leurs adhérents, mais sur les subventions de l'État et celles des grandes entreprises, la FGAF demeure à l'écoute des agents publics qui la financent par leurs cotisations. C'est pourquoi, après un premier Livre blanc sur la souffrance au travail reposant sur des témoignages exclusifs, elle sera de nouveau en capacité d'en publier un second en janvier prochain, consacré aux conditions de travail, et lui aussi fondé sur des remontées du terrain, tant au niveau national qu'europpéen !

Ne nous y trompons pas : si l'on veut éviter une nouvelle Nuit du 4 août, c'est bien la démarche de la FGAF, toujours à l'écoute du terrain, qu'il faudra dans l'avenir utiliser, non un dialogue social d'appareil mis en place par la loi scélérate de juillet 2010, conçue pour tuer le syndicalisme de proximité au profit du syndicalisme technocratique.



Résorption de l'emploi précaire dans l'Hospitalière : vers une **nouvelle désillusion ?**

Environ 5,4 millions de fonctionnaires et contractuels sont employés dans la Fonction Publique de l'État, les collectivités territoriales, dont 1,1 million dans la fonction publique hospitalière. Les contraintes de redressement des comptes publics, les plans de retour à l'équilibre, sont particulièrement lourds.

Les fonctionnaires sont souvent présentés comme des privilégiés, et pourtant ils n'ont pas été épargnés ces dernières années par :

- la valeur du point d'indice maintenue depuis 2010,
- des effectifs en diminution, les mesures catégorielles qui sont limitées aux échelons les plus modestes afin d'éviter que leurs salaires de base soient inférieurs au SMIG,
- la loi HPST de 2009 qui a supprimé la notion de service public hospitalier...

Le recours aux non titulaires est une question qui perdure sans jamais trouver de solution

Les hôpitaux, tout comme les collectivités territoriales, assurent la plus grande part des services de proximité, si essentiels dans la vie quotidienne. La part des non titulaires dans le total des emplois publics est passée de 14,3 % en 2001 à 16,8 % en 2011. En onze ans, le nombre de non titulaires a augmenté en moyenne de 2,5 % par an. Depuis 1996, le Parlement tente d'encadrer les conditions de recours à des agents non titulaires. La loi de mars 2012 sera-t-elle celle qui règlera une bonne fois pour toutes le problème ? **Rien n'est moins sûr.**

Ce que prévoit la loi : marché de dupes ou vraies avancées ?

La loi du 12 mars 2012, qui fait suite aux accords de 2011 relatifs à la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, offre des possibilités de titularisation sous condition d'ancienneté et prévoit la transformation en CDI des emplois anormalement maintenus en CDD. La loi entend resserrer les conditions de recours aux non titulaires et rappeler que l'emploi des non titulaires est subordonné à une vérification des capacités. Le recrutement d'agents sur contrat doit être une exception, justifiée, encadrée et limitée. C'est aussi pour corriger une tendance préoccupante qui faisait souvent de l'embauche de non titulaires la voie normale du recrutement.

La circulaire du 4 avril 2013 n° DGOS/RH4/DGCS/2013/138

En référence à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et au décret n° 2013-121 du 6 février 2013, cette circulaire vient préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif ANT dans la fonction publique hospitalière.

À ce titre, la circulaire reprend :

- Les mesures relatives à la titularisation des personnels contractuels. L'accès aux corps de fonctionnaires

hospitaliers est possible par la voie de modes de recrutement réservés, valorisant les acquis professionnels, pendant une durée de quatre ans.

- Les établissements devront organiser, d'ici le 12 mars 2016, des recrutements directs ou par voie de concours ou d'examen professionnalisés réservés aux agents contractuels qui étaient en fonction au 31 mars 2011 et qui justifient, dans le même établissement, d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein.

La réalité est tout autre !

Fermetures, regroupements d'hôpitaux, suppressions d'emplois... Le mode de financement des établissements par la Tarification à l'Activité (T2A) renforce la précarité et met à mal les finances des hôpitaux. La précarité devient le mode de recrutement privilégié (les contractuels représentent en moyenne de 7 à 17 % de l'effectif total). Ils sont la variable d'ajustement, pour pouvoir fonctionner malgré les suppressions d'emplois.

Le dispositif de titularisation est voué à l'échec. Il n'est pas financé.

- En sont exclus dès le départ : les CDI à temps incomplet qui n'ont pas l'ancienneté requise, les CDD recrutés sur besoins occasionnels, les contrats aidés.
- Surtout, la titularisation n'est pas « automatique » ; c'est l'employeur qui décidera d'ouvrir ou non un concours ou un examen en fonction du nombre de postes disponibles et de ses priorités !

Autant dire que les directeurs, soumis aux pressions financières incessantes des Agences Régionales de Santé, ne mettront en application les recrutements qu'à minima et le plus tardivement possible. Les responsables UFAS-FGAF mettront tout en œuvre pour s'opposer à cette politique. ■

Le Bureau



www.safpt.org

Le statut de la Fonction Publique Territoriale fêtera ses 30 ans en janvier 2014

*Depuis toutes ces années,
la Fonction Publique
Territoriale n'a cessé
de progresser, afin
de rendre aux administrés
un service public
de proximité de plus en plus
performant.*

Bien sûr, le fonctionnaire territorial est souvent montré du doigt, parodié parfois, mais il est et sera toujours celui dont l'édile territorial a besoin car, sans lui, que peut-il faire ? Comment pourrait-il mener à bien les grands travaux pour améliorer le quotidien de ses concitoyens ?

Un effort permanent d'anticipation, de formation et d'innovation est demandé au fonctionnaire territorial, ce qu'il ne lui est pas toujours facile à réaliser et qu'il doit surtout mener à terme.

Malheureusement, si nombre de fonctionnaires territoriaux sont des agents passionnés par le métier qu'ils font, ils ne sont pas toujours reconnus et récompensés pour le travail qu'ils accomplissent.

Lorsque l'on se penche sur le baromètre de la FPT (Gazette des communes), on peut constater que plus d'un agent territorial sur deux souffre du manque de reconnaissance de sa hiérarchie, et sept sur dix dénoncent la faible qualité des pratiques managériales.

Si le statut de la Fonction Publique Territoriale fête ses 30 ans en janvier 2014, il ne faut pas oublier qu'auparavant, ces agents s'appelaient « les communaux », et qu'ils ont toujours, au travers des divers métiers qu'ils exerçaient,

apporté leur contribution au mieux être de la population.

Ils étaient ceux que tout un chacun se permettait d'interpeller pour leur demander tel ou tel service et ils répondaient toujours présents.

Aujourd'hui, tout cela a bien changé : chacun est cantonné dans son service, sous la pression des demandes hiérarchiques de plus en plus pesantes pour satisfaire la politique de la ville menée par l'autorité territoriale.

Ils répondent toujours présents, mais pour certains l'enthousiasme n'y est plus, car la reconnaissance du travail accompli est bien souvent absente, à l'heure où des transferts de compétences se font vers les collectivités territoriales, l'État se déchargeant de plus en plus sur ces dernières.

La Fonction Publique Territoriale est riche d'environ 230 métiers et le statut mis en place il y a trente ans a permis d'édicter des règles en matière de recrutement, de formation, de carrière et de protection juridique et sociale.

Il faut à présent rester vigilants pour que ce statut, sans cesse remanié par les différents gouvernements, résiste aux évolutions futures. ■

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale



« Secteur public en Europe dans l'intérêt général ? et du maintien

Colloque Académie Europe – CESI

Ce colloque ne pouvait se tenir qu'à Hambourg, grande ville européenne reconnue meilleur recruteur du secteur public en Allemagne en 2012.

Son maire a souligné le souci de tenir compte de la diversité dans le recrutement du personnel, à l'image de la ville (un habitant sur 4 est d'origine immigrée). Elle constituait donc un espace privilégié pour débattre des enjeux et des défis, en termes de ressources humaines, que le secteur public doit affronter aujourd'hui.

CONTEXTE ET ENJEUX

Car l'Union européenne connaît un déclin démographique : le vieillissement de la population, notamment de la population active, pose de nombreux défis, à commencer par l'augmentation des besoins en services publics, particulièrement en services sociaux à la personne et en soins de santé.

Or, si le **secteur public** doit répondre à l'évolution des demandes croissantes d'une société vieillissante, il **doit faire face au vieillissement de ses propres effectifs**, lequel est plus rapide que le reste de la société et que le marché du travail au sens large. Les pouvoirs publics doivent gérer le départ à la retraite d'un grand nombre de personnes expérimentées sur une période assez courte. Dans cette stratégie à mener pour faire face au vieillissement, deux facteurs se révèlent déterminants :

- le recrutement, d'une part,
- le maintien des effectifs, d'autre part.

Ces départs en grand nombre nécessitent en effet, de la part des administrations, de recruter des employés avec de nouvelles compétences et de nouveaux profils concomitants de la perte de capacités essentielles de certains personnels-clés, qui parfois doivent différer leur départ à la retraite ! Pour demeurer durables et compétitifs, les pouvoirs publics se doivent donc de mener une gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences.

Mais en cette période de crise, les **politiques d'austérité** (3/4 des pays de l'OCDE) et les pressions budgétaires se traduisent actuellement par un quasi-gel des recrutements dans les services publics, ainsi que des réductions d'effectifs pour assainir les finances publiques. Cependant, le fait que la génération entrante sur le marché du travail soit plus réduite que la génération sortante va poser à terme des problèmes quant à **l'attractivité du secteur public en tant qu'employeur**, en particulier à l'égard des employés les plus qualifiés et quant à la compétitivité vis-à-vis du secteur privé, qui offre des salaires plus élevés, surtout dans les grandes entreprises.

LE SERVICE PUBLIC, UN EMPLOYEUR COMME LES AUTRES ?

Pour rappel : qu'est-ce qu'un service public d'intérêt général ? Certainement pas la somme des intérêts individuels, mais bien un intérêt commun partagé pour mieux résister à toute forme de pression. Un service public reflète l'institution qu'est l'État, et dans un pays démocratique, l'État se doit d'assurer le bien-être des citoyens, sans discrimination et en toute indépendance (justice, police...) mais aussi efficacité. Être agent public, c'est donc assumer la responsabilité de la qualité de l'administration publique dans le service rendu. Dès lors, en temps de crise, alors que jamais les attentes des citoyens n'ont été aussi fortes, comment assurer la continuité du service, augmenter la productivité et la compétence des services publics alors que les budgets se réduisent, au point de prendre le risque de fragiliser la cohésion sociale et de perdre la confiance des administrés ? Une seule réponse, celle de la CESI : **considérer le personnel comme un atout et non comme un coût**. Longtemps on a travaillé à améliorer l'image des services publics (stéréotype de la bureaucratie largement relayée par médias et monde politique), dont la lourdeur et l'inefficacité justifiaient les coupes budgétaires ! Cela ne suffit pas : il faut désormais communiquer sur les résultats pour souligner leur efficacité, comme l'a fait la Finlande. Car les services publics ont démontré leur efficacité en tant qu'amortisseurs sociaux en temps de crise. Les responsables doivent jouer un rôle dans la réforme du service public pour une meilleure efficacité. La CESI suggère d'anticiper le changement, d'être moins sur la défensive, alors que chaque administration nationale fait déjà la

– Un employeur de choix

Les enjeux du recrutement dans l'emploi »

à Hambourg / 10-11 octobre 2013



preuve de son efficacité lors de la transposition des décisions de Bruxelles dans les législations respectives ; elle propose même à ses syndicats membres d'adopter une attitude plus offensive, voire provocatrice : à quoi sommes-nous prêts à renoncer (flexibilité, CDI) pour assurer la pérennité du service public ?

RETENIR LES COMPÉTENCES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Un témoignage emblématique de la difficulté de retenir les compétences dans le secteur public, dans le contexte d'austérité actuelle, nous a été offert par l'administration fiscale allemande. Son image a été ternie par l'ampleur de la fraude fiscale via la Suisse. Or, comment faire face à la cybercriminalité quand l'équipement informatique est obsolète, à la fraude en général quand le personnel réduit est confronté à une armée de conseillers et avocats fiscaux qui ont le vent en poupe à l'heure de l'auto-fixation de l'impôt ! Que pèsent quelques contrôles aléatoires dans des groupes dits à risques ? Cette administration discréditée, pourtant essentielle à la bonne marche de l'État, non seulement peine à remplir les caisses, mais aussi à retenir ses agents, faute de perspectives de carrière et de salaires compétitifs par rapport au privé : 20 % de stagiaires quittent la formation pendant ou après celle-ci... et on observe dans le même temps une féminisation renforcée du recrutement. Sans commentaires ! Tout est à améliorer pour une efficacité plus grande. Les Pays-Bas connaissent depuis 7 ans déjà l'auto-fixation : l'éthique fiscale est mise à mal, et l'opacité progresse. Le politique doit réagir.

Comment désormais améliorer le recrutement de jeunes candidats par les organismes du secteur public ? Quels atouts mettre en valeur si le niveau des salaires et la sécurité de l'emploi ne jouent plus le rôle moteur qu'ils assuraient ? Quelles sont les attentes des employés publics et des candidats vis-à-vis de leur (futur) employeur ? A quelles méthodes de recrutement recourir ? Comment mieux gérer les carrières et le transfert de compétences ?

Dans les réformes déjà engagées, on a vu qu'il n'existe pas de mesures d'encouragement vis à vis du personnel, pourtant expérimenté et porteur d'idées novatrices issues du terrain. Il est curieux que l'OCDE n'ait pas analysé la productivité des services publics, quand on sait le coût qualitatif des départs à la retraite des « babyboomers » dans ce secteur. En regard, la hausse du coût pour une baisse de la qualité est avérée lors du transfert au privé. Une présentation a retenu plus particulièrement notre attention sur le vieillissement actif, la collaboration et la solidarité intergénérationnelle : celle du chef de projet « Gestion des âges » de la DIRECCTE Ile-de-France, unité territoriale du Val d'Oise (www.toutes-les-generations-entreprise.com). Une contribution élaborée avec 4 pays européens (Belgique, Finlande, Pologne et République tchèque), « Outil-Ages Transnational », a pour visée de favoriser un meilleur management des âges. Le vieillissement actif désigne le fait de permettre aux personnes âgées de conserver pleinement leur place dans la société, y compris dans une activité professionnelle, tout en conservant une bonne santé : tirer le meilleur parti du potentiel que chacun d'entre nous possède, même à un âge avancé. L'objectif est



F. Portzer et K. Heeger, Secrétaire général de la CESI.

de faciliter le partage d'expériences en matière de vieillissement actif et de créer une occasion de réfléchir ensemble au développement d'approches novatrices pour permettre aux personnes âgées d'être actives et / ou de continuer à travailler aussi longtemps qu'elles le souhaitent. Couplé à la solidarité intergénérationnelle, le développement du vieillissement actif représente un élément clé pour la politique de croissance et d'emploi durable pour les prochaines décennies, du fait de l'allongement de l'espérance de vie dans toute l'Europe et de l'élévation de l'âge de la retraite. Contribuer à faire évoluer les mentalités, développer l'employabilité des travailleurs âgés hommes et femmes, instaurer une démarche de transfert de compétences au sein des entreprises ou des services, accroître la coopération et la solidarité entre les générations... 17 situations managériales sont ainsi proposées, à titre informatif et non évaluatif. En effet, avec l'allongement de la durée du travail et la révolution numérique, trois générations doivent désormais collaborer ensemble, et avec la dernière génération, dite Y ou « digital natives », c'est la vision managériale qui a changé : organisation en mode projets (échange des savoirs), écrasement des niveaux hiérarchiques, travail participatif et développement du télétravail, avec le souci de concilier vie privée et vie professionnelle. L'encadrement intermédiaire se trouve au cœur de cette révision des rapports au sein des services.

En conclusion, le colloque a souligné trois points essentiels sur lesquels chaque pays peut réfléchir et agir :

- réduire, voire éliminer l'antagonisme entre les travailleurs des secteurs public et privé, à travers des processus d'intégration professionnelle parallèlement à une suppression progressive de la disparité salariale ;
- réduire, voire éliminer le fossé entre les générations, afin de favoriser le développement et la modernisation du travail et des services dans le secteur public ;
- relancer l'emploi au niveau de l'Union, avec le souci d'impliquer les jeunes dans les processus de réorganisation et de modernisation.

Geneviève PEIRSMAN
Représentante FGAF

Éducation et Europe : une antinomie insurmontable ?

Conseil professionnel EDUC
(Éducation, Formation, Recherche)
du 24 octobre 2013 à Bruxelles

ACTUALITÉS

- **L'Alliance Européenne pour l'Apprentissage (EAFA)**, organisation qui nous avait été présentée en mars dernier, a été officiellement lancée par la Commission européenne le 2 juillet : elle vise à améliorer la qualité et le nombre d'apprentissages auprès des entreprises de toutes tailles, ainsi que l'image de l'apprentissage, afin de faire évoluer les mentalités. La CESI s'interroge sur les modalités de son adhésion éventuelle, à l'heure où les fonds financiers européens promis se révèlent inférieurs au montant annoncé. Par ailleurs, notre collègue italien rappelle que le système allemand de formation par alternance, dit « dual », ne doit pas prédominer en Europe au détriment d'autres modèles éprouvés.
- **La position de la CESI « Repenser l'éducation – Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-économiques »**

Le Conseil professionnel EDUC rappelle que la Commission européenne outrepassé ses compétences lorsqu'elle se mêle d'éducation (principe de subsidiarité prévu dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne-TFUE non respecté) pour ne promouvoir qu'une vision malheureusement réductrice (compétences entrepreneuriales), car utilitariste, de l'éducation et des systèmes éducatifs (partenariat privé mis en avant), et hors toutes mesures concrètes pour revitaliser la profession d'enseignant, ou réduire le décrochage scolaire (absence de contraintes sur les États qui réduiraient leurs investissements éducatifs ou les maintiendraient à un niveau insuffisant) par exemple. La CESI s'interroge donc sur les moyens de se faire entendre auprès de la Commission, prise en flagrant délit de contradictions entre ses préconisations écrites et les traductions diverses selon les moyens et les priorités de chacun des États.



Le vice-président du Conseil, Horst Günther Klitzing, rappelle, à l'énoncé du calendrier du Dialogue social sectoriel européen pour l'éducation (5 et 13/14 novembre : enseignement public/privé) que celui-ci en fait ne fonctionne pas, ce qui ne peut surprendre, l'éducation n'étant pas un simple service, mais bien un enjeu idéologique considérable.

ÉDUCATION ET NOUVELLES TECHNOLOGIES

- Quand on connaît le retard de l'Italie en matière de numérique (4 Italiens sur 10 n'ont jamais utilisé le réseau internet !), la présentation de **Scuola 2.0 : complexe scolaire Vittorio Emanuele II**, situé à Rome, fait figure d'expérimentation pilote ! Financée par le Ministère, elle concerne quelques classes sur les trois cycles de cet établissement public avec internat, puisque ce projet repose sur des professeurs volontaires. L'État suit en effet de très près le développement de ce « laboratoire » en vue de généraliser des mesures concrètes pour « l'alphabétisation numérique ». Le gouvernement actuel s'est ainsi engagé à doter tous les établissements scolaires de la wi-fi. À l'évocation détaillée et documentée de la mise en œuvre du projet (aspects matériels comme pédagogiques) par l'une des protagonistes, l'assistance ne l'a rassurée qu'à moitié : une fois l'équipement de chaque élève et des salles assuré, la mise en réseau établie, se pose à terme la question du financement de la maintenance et du renouvellement des TICE. Sans

oublier la formation continue du personnel... (www.indire.it)

- Autre aspect de la société du numérique : le « **cyberbullying ou harcèlement en ligne** ». Anonymat et invisibilité de l'agresseur, témoins en ligne passifs et le caractère réitéré de l'agression, ont poussé des victimes au pire, ou au moins ont entraîné des troubles psychologiques et des échecs scolaires. Des sites ont été créés pour lutter contre ce phénomène qui touche plus fortement les adolescents de 15 ans, et notamment les filles, quand on sait que pour certains, l'accès aux réseaux sociaux commencent dès l'âge de six ans !
https://www.beesecure.lu/sites/default/files/Guidelines%20for%20preventing%20cyberbullying_COSTI_S_0801.pdf
www.beatbullying.org/
www.childnet.com
http://europa.eu/epic/news/2013/20130508-protecting-eu-kids-online_fr.htm
<http://www.digitalme.co.uk/>

De bonnes nouvelles toutefois : des campagnes d'information menées en Australie et en Finlande ont permis de réduire le phénomène de 30 à 40 % entre 2006 et 2010. Et les 8 ans s'avèrent adopter des comportements plus sécurisés que leurs aînés de trois ans plus âgés ! Des parents plus vigilants ? En tous cas, la discussion a porté sur un résultat statistique : pour un peu moins de 10 % des jeunes gens sondés dans 25 pays, les professeurs paraissent être un recours en cas de détresse pour se confier. Des visions divergentes sur le rôle et la disponibilité du professeur ont été évoquées...

PROJET LCC

Comme la CESI se veut constructive, le vice-président italien du conseil EDUC a, au nom de sa confédération CONF.S.A.L (www.confisal.it), présenté le **projet LCC (réseau pour la libre circulation des compétences)**. La confédération italienne des syndicats autonomes des travailleurs a fait le constat qu'excepté dans le secteur du tourisme, l'Europe n'avait pas fait grand-chose pour reconnaître les compétences dans les divers profils professionnels en vue d'une meilleure interaction entre pays. Ce projet a pour objectif de tester un système d'accréditation, au niveau européen, pour la transférabilité et la mise à disposition de compétences nécessaires à l'exercice de fonctions à l'interne d'une organisation. Ce projet s'articule autour de trois qualifications :

- manager pour les services de stage professionnel,
- manager pour les services de santé et de sécurité au travail,
- manager pour les services de médiation civile et commerciale.

Le centre de formation de la CONFISAL (Confisalform) organise actuellement des formations axées sur ces trois qualifications. Cinq pays sont ainsi partie prenante : Allemagne, France, Espagne, Italie et Pologne.

Nos collègues espagnols étaient absents, retenus par une grève générale le même jour, pour des motifs partagés à des degrés divers par la Pologne, le Portugal ou d'autres pays représentés en commission. ■

Geneviève PEIRSMAN
Représentante FGAF
au conseil professionnel EDUC



➤ **Accroître la participation des femmes dans les instances de décision politiques et les entreprises**

Malgré des efforts plus ou moins ambitieux au niveau européen et de certains pays qui prônent l'égalité Hommes/Femmes – à compétences égales – et même si la politique communautaire constitue un levier efficace pour faire évoluer les politiques nationales, la participation égalitaire Hommes/Femmes à la vie politique et économique – l'un des objectifs du traité de Lisbonne – n'est pas encore une réalité.

Or la CESI a mis en lumière les avantages économiques découlant de la présence de femmes dans les organes décisionnels des entreprises, ainsi que l'échec de l'autorégulation de celles-ci. La CESI ne peut dès lors qu'appuyer l'approche d'une **législation européenne** contraignante, esquissée par la Commissaire en charge des droits fondamentaux Viviane Reding. Depuis des années déjà, la CESI plaide dans ses prises de position en faveur d'un rapprochement progressif vers une véritable parité Hommes/Femmes dans les instances décisionnelles politiques, à l'image du Parlement européen. Discutée au Conseil de l'Europe, la parité Hommes/Femmes pourrait être mise à mal. En effet, la crise économique a un effet loupe sur des problèmes préexistants : pour les femmes, le travail précaire et les écarts de salaires, les difficultés de conciliation de vie familiale – vie professionnelle amplifient la fragilité et la précarité des femmes dans l'emploi, tant dans le secteur privé que public. Aussi, pour éviter le chômage, les jeunes femmes prolongent leurs études pour retarder leur entrée sur le marché du travail ou renoncent à rechercher un emploi. Le maintien dans l'emploi rime trop souvent avec déqualification, et la situation apparaît largement sous-estimée par les États membres, voire parfois totalement occultée.

En France, même si la législation prévoit des sanctions financières en cas de non respect d'égalité salariale à compétences équivalentes dans les entreprises, ou pour les

partis en cas d'absence de parité sur les listes électorales, quelques exemples d'inégalité ont été dénoncés, au sein même de la Fonction Publique de l'État (Ministère de l'Intérieur).

➤ **Avis de la CESI sur la violence à caractère sexiste et la violence à l'encontre des femmes**

Les divers acteurs politiques de l'UE se sont engagés à lutter contre la violence à l'encontre des femmes en Europe, sous toutes ses formes, que ce soit au sein de la cellule familiale, sur le lieu de travail ou dans des lieux publics. Il s'agit non seulement d'une violation des droits humains, mais également d'une entrave pour les femmes à leur participation, sur un pied d'égalité, à la vie sociale et économique. Le Traité de Lisbonne et le programme de Stockholm ont conféré à l'UE davantage de compétences en matière de justice, de liberté et de sécurité. Une décision de protection européenne (1) a ainsi été adoptée fin 2011 et les États membres devaient la mettre en œuvre. De plus, la Commission européenne s'était engagée, en 2010, à adopter une stratégie et un plan d'action pour lutter contre la violence à l'encontre des femmes (2) durant les deux années suivantes. Cette stratégie et ce plan d'action n'ont toutefois toujours pas vu le jour, alors que le Parlement européen avait, en 2011 déjà, adopté une résolution en la matière (3) !

Par contre, le programme DAPHNE, seul programme d'action communautaire européen ayant pour objectif de lutter contre la violence à l'encontre des femmes, des enfants et des adolescents, a, jusqu'à présent, été un succès d'échanges de bonnes pratiques. Il soutient la mise en place d'actions transnationales et de réseaux multidisciplinaires.

Dans le droit fil du Parlement européen, la CESI lance un appel pour que de tels programmes soient préservés dans leur globalité et leur originalité, afin de garantir leur profil en termes de financement et de visibilité et ne pas porter préjudice aux succès qu'ils ont permis d'engranger.
http://ec.europa.eu/justice/grants/programmes/daphne/index_en.htm

(1) Directive 2011/99/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 relative à la décision de protection européenne.

(2) Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Mettre en place un espace de liberté, de sécurité et de justice au service des citoyens – Plan d'action mettant en œuvre le programme de Stockholm [COM(2010) 171 final].

(3) Résolution du Parlement européen du 5 avril 2011 sur les priorités et la définition d'un nouveau cadre politique de l'Union en matière de lutte contre la violence à l'encontre des femmes [2010/2209(INJ)].

FEMM

30 octobre 2013

Pour la CESI, la violence à l'encontre des femmes est un sujet prioritaire, d'autant que certains emplois occupés par des femmes sont particulièrement exposés.

C'est le cas des femmes exerçant leurs fonctions dans les services de sécurité publics et de la justice (police, forces armées, services de santé et sanitaires, agents de la justice), mais également dans l'enseignement ou encore celles travaillant dans des administrations où elles sont en permanence confrontés à des usagers. Elles occupent une place spécifique dans le combat mené contre la violence à caractère sexiste et c'est pour cette raison qu'elles méritent une protection toute particulière (4).

C'est pourquoi la CESI en appelle à la Commission européenne pour qu'elle adopte la stratégie annoncée et le plan d'action visant à combattre la violence à l'encontre des femmes, pour qu'elle maintienne et renforce les programmes consacrés à ce sujet, ainsi que leurs financements, et enfin pour qu'elle mette l'accent tant sur les auteurs que sur les victimes.

➤ Étude de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) relative au sondage européen sur les conditions LGBT

L'enquête : elle porte sur 93 079 lesbiennes Gays Bisexuels et Transexuels qui ont été interrogés sur les lieux de travail et à l'école afin de couvrir un ensemble de problèmes dans 28 pays de l'Union Européenne.

Le concept : à ce jour, l'identité de genres est inégalement reconnue comme motif de discrimination par le droit international. La discrimination fondée sur l'identité de genre est rarement prise en compte expressément, dans la législation d'une grande majorité des États membres du Conseil de l'Europe.

Beaucoup de discriminations sont basées sur l'homophobie et puisent leurs principes sur des stéréotypes.

La base juridique :

- le respect des articles 2 et 21 de la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** :
 - article 2 : « *Toute personne a droit à la vie* ».
 - article 21 : « *Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, ..., ou l'orientation sexuelle.* »

- Le respect de la directive de 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Le cadre général a été mis en place afin d'assurer le respect de l'égalité de traitement entre les personnes de l'Union Européenne, quels que soient leur religion ou leurs convictions, leur handicap éventuel, leur âge ou leur orientation sexuelle, en matière d'accès à un emploi ou à une profession, à une promotion, à une formation professionnelle, à des conditions d'emploi, de travail et d'affiliation à certains organismes.
- La stratégie UE 2020, stratégie de coordination des politiques économiques au sein de l'Union européenne sur une période de dix ans. Adoptée le 17 juin 2010 par les États membres, la stratégie UE 2020 veut concilier l'amélioration des indicateurs de développement durable en matière de croissance, d'emploi et de protection de l'environnement, tout en augmentant la compétitivité de l'Europe au niveau mondial.

Quels sont les problèmes ? Le taux de chômage est plus élevé dans la communauté LGBT que dans celle des hétéros. Les LGBT souffrent de harcèlement et se voient ridiculiser sur le lieu de travail. De plus, les ménages LGBT, selon les pays, perçoivent des prestations différentes des ménages hétérosexuels, voire parfois aucune prestation.

Formulation des avis

Il faut encourager les victimes à porter plainte, dès lors qu'il y a discrimination ou harcèlement. Les syndicats pourraient donner plus de lisibilité, ainsi que des indicateurs sur le lieu de travail, et mettre en place des campagnes pour lutter contre l'homophobie, tout en protégeant la confidentialité des personnes. Quand il y a un transgenre, par exemple sur un imprimé à renseigner, ne pas noter dans une case F ou M ..., mais rendre la candidature pour un emploi totalement anonyme (pas d'âge, pas de sexe...). En Allemagne à la naissance, on peut laisser l'enfant évoluer plusieurs années avant de prendre position sur le sexe : c'est aux parents de choisir le sexe.

Nicole HELIES
Représentante FGAF à la Commission FEMM

(4) Cf. Résolution de la Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI) « Remettre les travailleurs au cœur des futures lignes directrices stratégiques pour la liberté, la sécurité et la justice. Améliorer la mise en œuvre et la compréhension du document de suivi du programme de Stockholm par les employés des services de sécurité publics et de la justice », septembre 2013.



Confédération Syndicale de l'Éducation Nationale

www.csen.fr

« Burn out », maladie

non reconnue

dans le monde enseignant ?

L'enquête, menée entre mai et juin 2009 auprès des enseignants de 400 collèges et lycées, par Georges Fotinos, ancien chargé de mission de l'Inspection générale, et José-Mario Horenstein, psychiatre à la Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, et qui a été publiée en 2011, pose un diagnostic inquiétant sur l'état du syndrome d'épuisement professionnel, appelé plus communément « burn out », de nombreux enseignants. Cette enquête invite l'Éducation nationale à mettre la qualité de vie au centre des projets d'établissement. Pas seulement pour le confort des enseignants, mais aussi pour l'efficacité du système éducatif : il y a un lien direct entre le climat scolaire et la qualité des enseignements.

Dès 1974, le psychanalyste Herbert J. Freudenberger donne du « burn out » une définition très imagée :

« En tant que psychanalyste et praticien, je me suis rendu compte que les gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Sous la tension produite par la vie dans notre monde complexe, leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte. »

Aujourd'hui, le « burn out » est défini comme une maladie caractérisée par un ensemble de signes, de symptômes et de modifications du comportement en milieu professionnel. Le diagnostic de cet état de fatigue classe cette maladie dans la catégorie des risques psychosociaux professionnels comme

étant consécutive à l'exposition à un stress permanent et prolongé.

En France, pays par excellence des observatoires, des missions et des statistiques en tout genre, il n'en existe malheureusement pas d'officiels concernant cette maladie dans le monde enseignant. On peut lire ça et là dans les médias que 17 % des agents de l'EN sont concernés, dont 9 % des enseignants débutants, alors que ce taux n'est que de 11 % dans les autres professions, mais aussi que 30 % des enseignants souhaiteraient changer de métier et que cette maladie atteint aujourd'hui aussi les professeurs des écoles... Il est vrai que la médecine de prévention est quasi inexistante (un médecin pour 10 000 agents) pour les personnels du ministère de l'Éducation nationale.

Les enseignants sont exposés à cette maladie par la confrontation entre les exigences de leur organisation du travail et leur fonctionnement personnel. Les facteurs essentiels de stress que révèle l'étude de terrain de Fotinos et Horenstein sont l'intensification des tâches, l'organisation chronophage, l'absence de reconnaissance, la violence à l'école, l'hétérogénéité des classes et le décalage, voire le fossé, qui se creuse au fil des ans entre ce qui est demandé et ce qui est réalisable sur le terrain. Cette perte de repères de l'enseignant d'aujourd'hui et ce conflit de valeurs, entre vouloir bien faire son travail et l'application des textes des instances supérieures, entraînent au quotidien une insatisfaction permanente, une estime de soi

entamée, et peut altérer son image jusqu'à créer un épuisement.

COMMENT EN TRAITER LES CAUSES À L'ÉCOLE ?

En invitant tout d'abord les ministres de l'Éducation nationale successifs à cesser de vouloir à tout prix laisser leur « empreinte » en revenant systématiquement sur ce que leur prédécesseur avait tenté de mettre en place, la « cacophonie » actuelle sur les rythmes scolaires en est la preuve flagrante. À force de vouloir réformer pour réformer, à force de vouloir changer les programmes, à force de vouloir modifier le fonctionnement de l'École et le statut de ceux qui la font vivre, et d'ajouter de pseudo matières, enseignants, élèves et parents ne savent plus où ils en sont !

Ce que nous préconisons, c'est un retour aux fondamentaux d'une École exigeante qui transmet des savoirs riches et adaptés à la diversité du public scolaire, dans la rigueur d'une discipline intelligente des comportements, des conditions psychologiques au travail, un pas vers le bien-être : ce sont là des préalables essentiels à des actions efficaces, et l'arrêt des gâchis maintes fois constatés sur le terrain.

Cela exige le retour du respect, des respects sociaux, culturels, financiers, professionnels que la société doit aux enseignants, mais aussi et surtout la mise en place d'une véritable médecine de prévention. ■

Jean-Claude HALTER
Secrétaire général de la CSEN – FGAF

La politique de la chaise vide

www.sne.csen.net

Le syndicalisme français a la fâcheuse réputation de « défendre l'indéfendable » ou de « recourir à la grève systématiquement ». Un tour d'horizon européen confirme en effet que le recours à la grève est beaucoup moins fréquent chez nos voisins. On aurait bien tort d'interpréter cette timidité comme une faiblesse ou une mollesse. C'est exactement le contraire. En effet, si le conflit est spectaculaire et « vendeur » en terme de communication, le résultat pour les salariés est bien souvent inverse à la véhémence des expressions. Le bien ne fait pas de bruit, le bruit ne fait pas de bien... Un sketch de Coluche rappelait avec humour comment un patron sauvait son chiffre grâce à la grève de ses salariés lui permettant d'écouler ses stocks...

C'est donc avec beaucoup de précaution et parce que la situation l'exigeait que le SNE-FGAF a appelé à la grève les 14 novembre et 5 décembre sur la question des rythmes scolaires.

Question de cohérence aussi. Au moment où tous les syndicats enterraient la semaine de 4 jours, le SNE-FGAF observait que le passage à quatre jours et demi poserait des problèmes importants et surtout, ne serait en rien une réponse à la dégringolade de notre École dans les classements internationaux, dégringolade confirmée ce 2 décembre par les tests PISA. Il y aurait eu quelque chose de ridicule à voir les responsables institutionnels défiler seuls contre une réforme qu'ils avaient eux-mêmes réclamée.

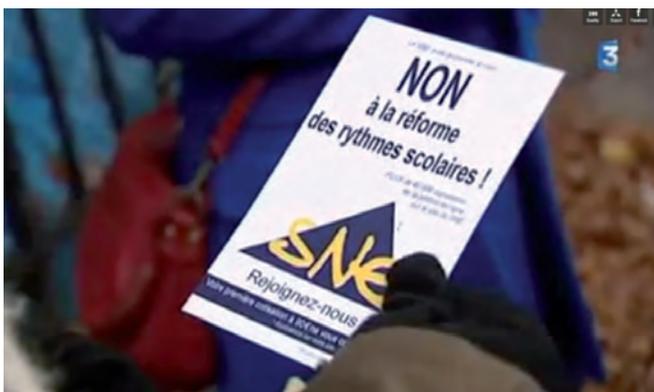


À l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne savons pas encore si le Ministère ouvre ou non des négociations. Mais il y a fort à parier que certains se draperont dans un refus de siéger, réclamant toujours plus et n'obtenant finalement jamais rien. D'autres iront docilement signer des accords qu'ils renieront par la suite sous la pression de leur base, comme ce fut le cas de l'appel de Bobigny. C'est donc en toute responsabilité que le SNE-FGAF siègera à la table des négociations. Précisément parce qu'il aura été le premier à sonner le tocsin. Ce qui est arrivé était prévisible. L'opposition du SNE-FGAF n'est pas un refus stérile de voir l'École s'améliorer. Elle est l'attitude responsable et courageuse d'un syndicat qui défend réellement les enseignants et qui porte une vision de l'École. Parce qu'il a été le premier à signer un appel avec le SNALC-FGAF, le 10 septembre 2012, pour revenir à la souveraineté des conseils d'écoles, le SNE-FGAF sera le plus à même de construire une solution pour sortir de la crise et permettre à la refondation de trouver le cœur de cible : **l'échec des apprentissages fondamentaux**. Tout doit concourir à cette seule ambition.

S'il convient d'accompagner tous les enfants dans les apprentissages artistiques et culturels, s'il paraît en effet essentiel de réduire la fracture numérique et de maîtriser très tôt les langues étrangères, il demeure impératif de commencer par le commencement. **On ne bâtit pas le toit d'une maison avant ses murs.**

C'est le discours que le SNE-FGAF portera au Ministère lorsque les acteurs d'hier auront fini de se décrédibiliser et que le Ministre aura compris qu'un syndicalisme exigeant mais loyal existe, et que son intérêt bien compris est de l'associer au débat.

Pierre FAVRE
Président du SNE-FGAF





www.snalc.fr

Installation officielle du Conseil National Éducation Économie (CNEE)

En ce 18 octobre, sont conviés solennellement dans le grand amphithéâtre de l'École Nationale Supérieure des Arts et Métiers tous les participants aux commissions professionnelles consultatives (représentants des employeurs, salariés, enseignants, administration de l'Éducation nationale, inspecteurs généraux), les conseillers de l'enseignement technique (CET), et les autres acteurs impliqués dans la conception et la mise en œuvre des diplômes et examens de l'Éducation nationale. Il s'agit d'installer, sous l'égide du Premier Ministre en personne et du ministre de l'Éducation nationale, le Conseil National Éducation Économie. Le moment est important, car cette nouvelle instance a pour mission de faire de la prospective afin d'adapter les formations aux besoins des entreprises, en se gardant de raisonner à court terme. Elle doit contribuer à relever le défi de l'insertion des jeunes (lutte contre les sorties du système éducatif sans diplôme) et celui du redressement productif.*

Installés aux premiers rangs, aux côtés des ministres, les vingt-six membres de ce nouveau conseil, présidé par Jean-Cyril Spinetta, énarque bien connu dont le parcours professionnel a alterné entre secteur public (notamment au ministère de l'Éducation nationale) et secteur privé (il a achevé sa carrière à la tête d'Air France). Et parmi ces vingt-six membres, François Portzer au titre du SNALC-FGAF. En effet, cette instance resserrée n'est composée que de dirigeants d'organisations membres. Ainsi Pierre Gattaz siège pour le MEDEF.

On distingue six catégories de membres : cinq chefs d'entreprises, cinq représentants des employeurs, cinq représentants des salariés, cinq représentants des personnels enseignants, quatre directeurs d'administrations centrales, et deux présidents de conseil régional.

La matinée a consisté en une alternance de tables rondes et de discours, en présence des chaînes de télévision et autres media de grande écoute.

Aucune instance de concertation n'avait à notre connaissance été lancée par le chef du gouvernement. La matinée était donc marquante en cela. Toutefois, il serait injuste de limiter cette manifestation à la simple présence des deux ministres. Et sans faire un compte rendu exhaustif des propos tenus, nous retiendrons ici les interventions et propos les plus marquants.

Quelques faits de base évoqués par divers participants :

– une donnée illustre bien le lien entre Éducation nationale et entreprises :

24 millions de jours de Période de Formation en Milieu Professionnel (PFMP, c'est-à-dire de stages intégrés à des cursus de formation) chaque année.

Parmi ces journées en entreprises, trop peu sont effectuées dans les grandes entreprises en ce qui concerne les niveaux V et IV (CAP, Baccalauréat professionnel) ;

- la directrice des ressources humaines du groupe Danone, Muriel Denicourt, ose affirmer que le problème le plus crucial reste celui de la lecture : comme nous sommes d'accord !
- le président du Conseil économique, Jean-Paul Delevoye, observe que la force de la France réside dans sa créativité et que la lutte des identités remplace la lutte des classes : il s'agit donc de réconcilier la France avec son identité et de donner confiance aux jeunes.

Des discours des ministres, nous retiendrons :

- la recherche de souplesse des parcours avec un accroissement de l'apprentissage sous statut scolaire et le développement de la voie professionnelle ;
- un parcours d'orientation progressif pour tous, de la 6^e à la Terminale, avec des contacts accrus avec l'entreprise (au programme de travail du Conseil supérieur des programmes) ;
- l'introduction d'une culture économique dès le collège ;
- la volonté d'offrir des possibilités de poursuite d'études après les baccalauréats professionnels et

technologiques, tout en réaffirmant le caractère de diplôme d'insertion du baccalauréat professionnel ;

- la redéfinition des cartes de formation en collaboration avec les Régions ;
- la création de campus des métiers comme à Oyonnax pour la plasturgie : du CAP au niveau ingénieur.

L'ambition est vaste. La sincérité et l'enthousiasme sont là. L'apologie de l'enseignement professionnel est encourageante. Et si nous sommes sceptiques quant à la priorité donnée à l'apprentissage, l'orientation progressive, avec des contacts réitérés avec le monde du travail dès le collège, nous semble la base de véritables progrès.

Encore faut-il que, comme le dit Vincent Peillon, l'École reste le cœur de la République, qu'elle instruisse et qu'elle en transmette les valeurs :

- la liberté de construire son parcours,
- l'égalité devant l'instruction,
- la fraternité pour bâtir « du commun ».

Anne-Marie LE GALLO-PILEAU
Secrétaire nationale à l'enseignement
professionnel et technique

* Depuis 1948, et de façon très spécifique à notre pays, les programmes des diplômes du CAP au BTS en passant par les baccalauréats professionnels (soit environ 850 diplômes) sont examinés dans les commissions professionnelles consultatives qui regroupent des représentants des employeurs, des salariés, des enseignants et bien sûr l'administration. Vingt à leur création, ces commissions sont désormais au nombre de quatorze. Chacune couvre une branche professionnelle. Le SNALC-FGAF siège dans toutes ces commissions.

Tous dopés ?

www.supautonome.com

Lorsque l'on considère la vitesse moyenne des coureurs du Tour de France, et surtout les temps réalisés sur des parcours de montagne historiques comme l'ascension du Mont Ventoux ou le Tourmalet, on s'étonne devant l'accroissement régulier des performances au fil des années. Il est possible que l'espèce humaine s'améliore physiquement, mais cela n'explique pas tout. Il est vrai que le matériel progresse : les vélos sont plus légers, le vêtement plus fonctionnel, les roues lenticulaires et les casques limitent la résistance au vent dans les contre-la-montre, tandis que le plateau elliptique optimiserait le rendement. On peut aussi mettre en avant la préparation physique, sans doute plus efficace aujourd'hui, une alimentation plus étudiée. Mais tout cela ne joue qu'à la marge : il faut toujours sérieusement appuyer sur les pédales ! Et l'on se doute que certains produits disons « stimulants », tantôt interdits, tantôt autorisés ou non détectables, jouent un rôle dans ces performances de plus en plus étonnantes. Entendons-nous : l'exploit demeure, quelques injections ne suffiraient pas à transformer Monsieur-tout-le-monde en champion cycliste, mais elles permettent sans doute aux sportifs d'aller jusqu'à leurs limites, et un peu au-delà.

Pourquoi, me direz-vous, ces considérations sur le Tour de France ? Parce que c'est de saison, que je regrette d'avoir égaré la photo que Raymond Poulidor m'avait dédicacée à



Luchon sur les allées d'Étigny lorsque j'avais douze ans, mais aussi parce que nous venons de prendre connaissance des résultats du bac. Car là-aussi, on constate une hausse régulière des performances jusqu'à atteindre d'incroyables sommets : 91,6 % de réussite au bac général cette année ! On peut y voir les progrès de l'alimentation, l'amélioration de l'entraînement (je veux dire des méthodes pédagogiques), peut-être aussi le perfectionnement du matériel (je ne fais pas allusion aux instruments traditionnels tels que les gommes et les crayons, qui évoluent assez peu et dont les caractéristiques ont une incidence très mineure sur la réussite scolaire, mais aux outils nouveaux tels que les cours en ligne interactifs ou les dictionnaires électroniques). Comme l'évolution de la pédagogie et du matériel scolaire ne suffisent pas à expliquer l'accroissement constant et apparemment sans limite du taux de réussite au baccalauréat, une idée m'a traversé l'esprit qui, je dois l'avouer, m'a glacé d'effroi. Les candidats seraient-ils dopés ? Et le seraient-ils même à leur insu, par leurs parents ou des professeurs trop zélés ? Des collègues enseignants qui corrigent les épreuves m'ont rassuré : si les résultats ne cessent de s'améliorer, c'est parce que le baccalauréat s'apparente à une étape de montagne que l'on court maintenant sur le plat, et qui bientôt devrait se dérouler en descente. Nous n'avons donc pas à nous inquiéter pour la santé de notre jeunesse. ■

Philippe ROUYER,
Vice-président de SupAutonome

LYRIA

SALAIRE

Quelle mutuelle ne vous laisse
VRAIMENT pas sur la paille ?

Communication 01/09/13 - Document non contractuel - © Thinkstock / Fotolia - Mutuelle Générale de la Police - MGP Santé immatriculée sous le n°775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité - Adresse postale : MGP Santé - 94027 CRETEIL CEDEX

À la MGP, vous pouvez maintenir votre niveau de vie même en cas de maladie.

→ **Lyria salaire :**
ne choisissez plus entre salaire et primes.



www.mgp.fr



Plus d'infos : 09 71 10 11 12
numéro non surtaxé

LYRIA SALAIRE :

à partir de **10,65 euros**
par mois seulement

→ **Santé + salaire + dépendance + décès =**
15 % de réduction sur l'ensemble des garanties.



La force d'être ensemble