

QUOI DE NEUF

Le journal des adhérent·e·s d'Île-de-France

SGEN
Cfdt:

Démocratie



Trimestriel • numéro 51 • avril 2020 • 1,20 €



Directeur de la publication

Philippe Antoine

Rédacteur en chef

Philippe Antoine

Maquette

Rémi Roudeau

Comité de rédaction

Vincent Albaud

Jean-Pierre Bails

Xavier Boutrelle

Évelyne Clavier

Christian Jolivet

Aude Paul

Rémi Roudeau

Florent Ternisien

Impression

Société Jouve - CS 70004

11 boulevard Sébastopol

75036 Paris cedex 01

ISSN

1953-6712

CPPAP

1121 S 08060

Sgen-CFDT Académie de Versailles

23 place de l'Iris

92400 Courbevoie

versailles@sgen.cfdt.fr

*Imprimé sur papier recyclé
avec des encres végétales*

Photographies :

Odile Nave pour les pages 7, 10, 11 et 16

Evelyne Clavier pour la page 9

Aude Paul pour la page 13

Philippe Antoine pour les pages 8 et 16

CONTACTS

Confédération

URI CFDT ILE DE FRANCE

78 Rue de Crimée

75019 PARIS

01 42 03 89 00

contact@iledefrance.cfdt.fr

Fédération

FEDERATION DES SYNDICATS GENERAUX

DE L'EDUCATION NATIONALE

47 Avenue Simon Bolivar

75950 PARIS CEDEX 19

01 56 41 51 00

sgen@cfdt.fr

Syndicats

Recherche EPST

contact@epst-sgen-cfdt.org

Administration centrale

administration-centrale@sgen.cfdt.fr

Académie de Créteil

11/13 rue des Archives

94010 CRÉTEIL cedex

01 43 99 58 39

creteil@sgen.cfdt.fr

Antenne 77 (Melun) · 01 64 64 00 22

77@sgen.cfdt.fr

Antenne 93 (Bobigny) · 01 48 96 35 07

93@sgen.cfdt.fr

Antenne 94 (Créteil) · 01 43 99 12 40

94@sgen.cfdt.fr

Académie de Paris

7/9 rue E. Dehaynin

75019 PARIS

01 42 03 88 86

paris@sgen.cfdt.fr

Académie de Versailles

23 place de l'Iris

92400 COURBEVOIE-La Défense

01 40 90 43 31

versailles@sgen.cfdt.fr

Antenne 78 (Trappes) · 01 30 50 89 82

78@sgen.cfdt.fr

Antenne 91 (Évry) · 01 60 78 37 34

91@sgen.cfdt.fr

Antenne 92 (La Défense) · 01 40 90 90 88

92@sgen.cfdt.fr

Antenne 95 (Cergy) · 01 30 32 67 55

95@sgen.cfdt.fr

UN CONGRÈS,
C'EST PAS SORCIER

p4

FEU LES COMMISSIONS PARITAIRES :
UN LIEU DE DIALOGUE SOCIAL ?

p6

AVIS DE GRAND VENT

p8

TRANSITION DÉMOCRATIQUE ET
DÉMOCRATISATION DE L'ÉCOLE

p9

POUVOIR, DÉMOCRATIE,
DIRECT!ON D'ÉCOLE

p10

SYNDICALISME, DÉMOCRATIE...
ET NUMÉRIQUE

p12

JOURNAL D'UNE ÉLUE
DU PERSONNEL

p13

DÉMOCRATIE ET
ARTS PLASTIQUES

p14

Mises à l'épreuve

Depuis le 17 mars à midi, chacun est rendu à sa sphère privée et comme le précisait en Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) le 9 avril dernier une psychologue du travail lors d'un point de situation hebdomadaire et d'un premier retour d'une cellule d'écoute mise en place pour les agents de l'académie de Versailles : « être confiné réduit notre vision du monde ».

L'espace public, la place publique nous manquent et au-delà des restrictions d'espaces et de libertés qui ne sont pas à négliger, surtout pour les populations les moins bien loties du point de vue de la sphère privée et des outils numériques, nos démocraties sont mises à l'épreuve et paraissent bien fragiles.

Nous avons justement prévu en janvier dernier pour le 51^{ème} numéro de notre revue francilienne, de parler de démocratie, des conditions faites à la démocratie à l'école et notamment dans nos établissements et nos instances. Nous avons souhaité conserver ce cap, vaille que vaille, pour que la vie continue en quelque sorte.

Mais aussi parce qu'il est important de garder le lien, de générer pour après un vivre ensemble qui respecte les besoins de notre pays pour soigner, éduquer, qui respecte chacune et chacun dans sa capacité à s'émanciper, à inventer son travail, à réinventer ses missions.

La pandémie de Covid-19 constitue une alerte maximale, et comme le souligne le philosophe Jürgen Habermas : « la scène où se déroule une action politique plongée dans l'incertitude aura rarement été éclairée d'une lumière aussi crue. Peut-être cette expérience laissera-t-elle des traces dans la conscience publique. »

Prendre sa part

Garder le lien et continuer à porter nos valeurs, comme le précise Youssef Ettai, militant Sgen-CFDT à l'université Paris Nanterre, « parce que les syndicats doivent prendre leur part dans le maintien de la cohésion des établissements et au-delà de la société ».

Beaucoup d'échanges et d'incertitudes mais aussi beaucoup d'énergie dépensée dans les réseaux militants depuis mars dernier pour élaborer des préconisations, rappeler dans les instances le besoin d'informations claires et précises, de décisions collectives, le besoin d'écoute et d'accompagnement des personnes, celui de questionner les plans de continuité des établissements, la prévention, l'évaluation des risques...

Pour construire l'après, qui sera très progressif, nous aurons besoin d'espaces publics où chacun puisse trouver sa place, d'espaces délibératifs, de décisions prises en commun, les plus démocratiques possibles.

Le moment est finalement bienvenu pour donner la parole à nos rédactrices et rédacteurs, en rappelant qu'il s'agit ici d'un petit espace collectif et local à votre disposition : nous avons besoin de vos retours et de vos avis.

Nous avons interrogé l'histoire des commissions administratives paritaires (CAP) et leur devenir incertain, mais aussi la démocratie à l'école, le besoin de démocratisation, les espaces numériques, la démocratie interne à la CFDT ou Confédération Française et Démocratique du Travail.

Faire peau neuve

Précisons enfin que la revue *Quoi de neuf ?* fait peau neuve, grâce à l'engagement sans faille et à l'inventivité de Rémi Roudeau qui en assure la maquette, entièrement revue, sous les conseils avisés, professionnels et bienveillants de Marie-Hélène Garnot. Merci Marie-Hélène ! Merci Rémi !

Philippe Antoine

UN CONGRÈS, C'EST PAS SORCIER

Un congrès c'est un moment démocratique fort dans la vie d'un syndicat et une des sources de sa légitimité. Mais comment ça marche, un congrès CFDT ?

Un congrès, des congrès

Des congrès, à la CFDT, il en existe plein. Ça doit être le D de CFDT qui donne envie de multiplier ces moments démocratiques. C'est surtout nécessaire quand l'on représente autant de travailleur·se·s (plus de 600 000) dans autant de domaines professionnels si différents. Pour un·e adhérent·e d'un Sgen-CFDT d'Île-de-France il y a donc le congrès de son syndicat, le Sgen-CFDT Créteil, Paris ou Versailles. Mais aussi le congrès de sa fédération, le Sgen-CFDT dans son ensemble. Mais encore le congrès de l'union régionale interprofessionnelle qui rassemble tous les adhérent·e·s CFDT d'Île-de-France (le prochain en 2021). Et enfin le congrès confédéral de l'ensemble de la CFDT (le prochain est pour 2022)

Qui vient au congrès fédéral ?

En mai 2020 ou probablement plus tard et à une autre date puisque la crise sanitaire sans précédent que nous vivons nous oblige naturellement à de nécessaires reports d'événements, ce sont les Sgen-CFDT de toute la France qui ont rendez-vous à Dijon pour le congrès fédéral qui se déroule, depuis 2012, tous les 4 ans. Lors de ce congrès, chacun des 37 syndicats Sgen-CFDT est représenté par une délégation, elle-même désignée par le conseil syndical du syndicat, lui-même élu par le congrès académique, lors duquel les sections étaient représentées par des délégués. Une mécanique un brin complexe mais qui fait sens si l'on comprend l'objectif poursuivi : permettre l'expression démocratique des adhérent·e·s.

La fédération est, quant à elle, représentée par l'équipe sortante de secrétaires nationaux, fédéraux et de conseillers fédéraux.

Mais qu'est-ce qu'on fait au congrès ?

Le congrès est un temps d'échanges, de rencontres, de débats mais et surtout de votes ! Chaque syndicat a un poids dans les votes



correspondant à son nombre d'adhérent·e·s. C'est son nombre de mandats.

On peut schématiquement diviser un congrès du Sgen-CFDT en 4 moments.

C'est tout d'abord un regard dans le rétroviseur avec l'étude du rapport d'activité. Celui-ci revient sur le bilan de la fédération au cours des 4 dernières années, à la lumière du contexte social et politique. L'occasion pour les syndicats, qui s'expriment à la tribune, de faire le point sur ce qui a fonctionné ou pas. Les syndicats se prononcent ensuite via un vote en pour, contre ou abstention sur ce rapport d'activité. Vient ensuite l'étude de la résolution. C'est le texte programmatique, celui qui doit orienter la politique de la fédération pour les 4 années à venir. Cette résolution a fait l'objet d'une écriture collective dans le cadre fédéral à l'automne dernier puis a été envoyée aux syndicats qui ont pu proposer des amendements. Une commission s'est alors réunie et a étudié les amendements. Certains ont été retoqués, d'autres intégrés et enfin quelques amendements plus malins que les autres ont tellement

fait débat que l'on s'est dit qu'il faudrait en reparler au congrès. Ainsi le congrès se structure autour d'une douzaine de débats sur des points clés de la résolution qui ont fait l'objet d'amendements pertinents. A Dijon, l'on discutera ainsi entre autres des impacts du Numérique ou du réchauffement climatique sur nos métiers, des dispositifs idéaux pour le suivi des élèves mais aussi des formes de mobilisation syndicale. Chaque débat donne lieu à des expressions de syndicats et du conseil fédéral en pour ou en contre et au final à un vote du congrès qui conduit à modifier, ou non, la résolution, suivant que l'amendement est adopté ou rejeté. Une fois tous les amendements examinés, le texte définitif est alors soumis à l'appréciation des syndicats. Un congrès, c'est aussi l'occasion de repenser l'organisation de la structure. Ainsi il s'accompagne la plupart du temps de propositions de modifications statutaires sur lesquelles lui seul a légitimité à se prononcer. A Dijon il sera par exemple question du fonctionnement de l'instance qui réunit





les secrétaires générales aux de tous les syndicats, le Conseil National.

Enfin, une fois que le rapport d'activité a été examiné à la loupe, que la résolution a

De son côté chaque syndicat Sgen-CFDT conserve, quant à lui, son autonomie politique, ce qui n'empêche pas de jouer et de penser collectif.

Un temps d'échanges, de rencontres, de débats mais surtout de votes.

été disséquée et les statuts rafraîchis, il reste encore à élire l'équipe chargée de porter la politique fédérale pour les 4 années suivantes. C'est l'élection du Conseil Fédéral, qui a lieu le dernier jour du congrès. Trente places y sont réservées aux candidat·e·s présenté·e·s par les syndicats, avec une contrainte forte : le conseil élu doit être paritaire. Le conseil fédéral sortant présente par ailleurs dix candidat·e·s. Ce sont elles et eux qui deviendront les secrétaires nationaux chargé·e·s de mener au jour le jour la politique de la fédération. Et pendant les 4 années suivantes c'est le conseil fédéral dans son ensemble qui se prononcera sur les questions politiques à trancher au niveau fédéral. Pour construire sa politique il devra s'appuyer sur la résolution votée au congrès.

C'est pas un petit peu compliqué tout cela ?

Sans doute ! Comme tout système démocratique, l'organisation du Sgen-CFDT, qui reprend les grands traits de l'organisation globale de la CFDT, est le fruit de réflexions, d'ajustements, de compromis aussi parfois, pour porter au mieux l'idéal démocratique. Elle est encore très marquée par les principes issus de la démocratie représentative et peu ouverte à d'autres formes de démocratie. Il faut dire que pour un syndicat, les enjeux sont doubles puisqu'il faut à la fois faire vivre l'exigence démocratique et s'assurer que le congrès ne remette pas en cause la continuité du service rendu aux adhérent·e·s et aux collègues. Il faut donc que les personnes élues aient l'expérience et la capacité

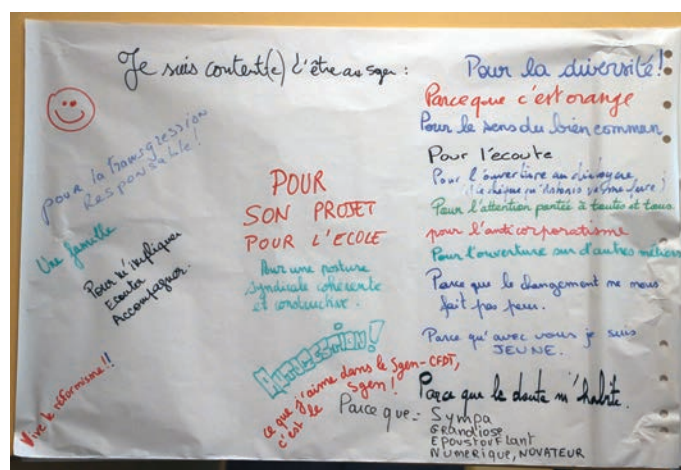
à faire vivre la structure au cours de la mandature.

Lors de la préparation du dernier congrès de la CFDT, en 2018, une tentative d'expérience démocratique, à la fois plus participative et davantage tournée vers le numérique, avait été réalisée donnant la possibilité à chaque adhérente et adhérent de déposer des amendements via une plateforme en ligne. L'expérience n'avait pas été totalement concluante, tant il peut être difficile de se saisir individuellement d'une résolution de congrès. Mais sans nul doute elle sera poursuivie, retravaillée et enrichie.

Et c'est tout ?

Oh que non ! Un congrès c'est bien plus que cela. C'est l'occasion pour des militant·e·s venu·e·s d'horizons parfois très divers d'échanger, de se rencontrer, de s'accorder, de se disputer et surtout de se rappeler ce qui les réunit dans la même organisation. Si, vu de l'extérieur, le congrès semble se dérouler à la tribune, tous ceux et toutes celles qui y ont participé le savent : c'est dans les coulisses que le congrès est sans doute le plus enrichissant et intéressant.

**Florent Ternisien
d'Ouille**



FEU LES COMMISSIONS PARITAIRES : UN LIEU DE DIALOGUE SOCIAL ?

La loi de transformation de la Fonction Publique a supprimé les commissions administratives paritaires ou CAP. Deux anciennes élues reviennent sur leur création et leur utilité en termes de dialogue social.

De la création des CAP...

Les commissions administratives paritaires (CAP), tout comme les comités techniques paritaires (CTP), ont été instituées par le premier statut général des fonctionnaires : articles 20 à 21 de la loi du 19 octobre 1946. Il avait fallu un quart de siècle pour qu'un statut général des fonctionnaires voie le jour après la première proposition de statut de 1920. Ce qui avait fait le plus débat, c'était la reconnaissance du droit pour les fonctionnaires de s'organiser en associations et/ou en syndicats. Et c'est bien ce droit qui est reconnu dans les dispositions organiques du statut, avec la représentation des organisations syndicales à parité dans le conseil supérieur de la fonction publique, ainsi que dans les CAP et les CTP. Jusqu'alors les personnels des différentes administrations avaient pu être représentés dans des organismes comme le conseil départemental pour l'enseignement primaire, ou les conseils académiques pour le secondaire, jamais à parité avec les représentants de l'administration.

C'est en quoi le statut de 1946, l'ordonnance de 1959 puis le statut de 1983 ont rompu avec le régime antérieur et créé des instances de dialogue social.

En février-mars 1947, le bulletin du Sgen-CFTC « École et Éducation » publiait des observations concernant les commissions paritaires alors que le décret du 24 juillet 1947 relatif aux CAP et aux CTP était en préparation. Concilier la proportionnelle, pour assurer la représentation des organisations représentatives, avec la représentation des catégories dans les CAP est la première préoccupation. La deuxième est de savoir si le Sgen aura des représentants dans les CTP, question qui ne devait pas se poser puisque la circulaire Parodi (28 mai 1945) « déclare que la CGT et la CFTC doivent toujours être considérées en principe, ainsi que leurs fédérations et syndicats affiliés, comme des organisations représentatives. »

La représentativité fut alors fondée sur un certain nombre de critères : la taille, l'indépendance, l'ancienneté et une attitude patriotique pendant la Seconde Guerre Mondiale. Ces critères ont perduré jusqu'à la loi du 20 août 2008 sur le dialogue social qui instaure de nouveaux critères : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans, l'activité et l'expérience, les effectifs d'adhérents et les cotisations, les résultats des élections professionnelles.

Odile Nave





Militantes et élues du personnel Sgen-CFDT : Monique Lagrange, Sylvaine Godard et Danièle Godard



Entretien avec Odile Nave :

J'ai participé, à partir des années 1970, en tant qu'élue en commission paritaire des agrégés, d'abord pour l'académie de Versailles puis au niveau national, ou en tant que secrétaire nationale du Sgen-CFDT, à l'approfondissement du dialogue social dans la fonction publique, au lendemain de mai 68, et surtout après 1981, avec la mise en place effective des comités techniques paritaires, aux différents niveaux ministériel, académique et départemental. Les CAP mettent en œuvre des règles qui ont été soumises à concertation et votées dans les CTP. Qu'il s'agisse de la titularisation des non-titulaires, des maîtres-auxiliaires, des recrutements par liste d'aptitude dans les différents corps et grades, des mutations, les élu-e-s en CAP, représentant-e-s du personnel sont les interlocuteur-trice-s de proximité des adhérentes et des adhérents, les lanceurs d'alerte de la mise en œuvre des dispositions réglementaires pour les instances du syndicat et de la fédération.

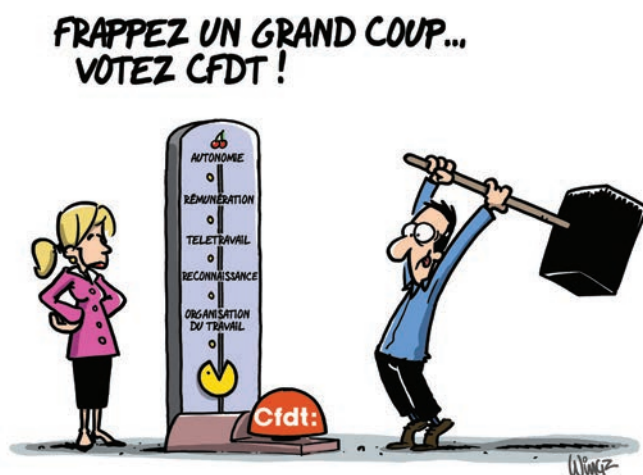
Entretien avec Sylvaine Godard :

J'ai été, de très nombreuses années, élue commissaire paritaire, tant pour l'académie de Versailles qu'au niveau national, et ce jusqu'en 2011. J'ai peu siégé avant la déconcentration du mouvement à laquelle nous étions favorables. Le changement le plus notable pour notre travail a été celui d'arrêter les barèmes des mutations interacadémiques et de faire toutes les opérations du mouvement intraacadémique. Bien sûr, pas de cogestion légalement, le recteur restant seul décisionnaire. À partir de là, les élu-e-s ont été en commissions et en groupes de travail préparatoires aux commissions en janvier, puis de mai à la mi-juillet. Surtout à Versailles, comme à Créteil, où le mouvement intraacadémique a concerné de 5 à 6000 personnes. Ce travail a amélioré le dialogue social, oui, car nous allions régulièrement discuter avec le rectorat pour arrêter les éléments du barème par exemple ; barème des mutations ou du passage à la hors classe. Si les syndicats majoritaires étaient plus écoutés lors de ces réunions intersyndicales, la force du Sgen-CFDT, bien reconnue par certains recteurs, est d'être présent dans tous les corps des personnels enseignants et d'éducation (et même d'avoir des observateurs en EPS).

Les personnels du rectorat nous ont reconnu une place plus importante que notre nombre d'élue-s. Nous étions bien reçu-e-s dans les bureaux et nos suggestions entendues. Le dialogue social se passait mieux au niveau du ministère où les CAPN sont plus policées et on y sent moins le poids des syndicats majoritaires qu'au rectorat. Là, les syndicats dits « oppositionnels » n'ont pas joué le jeu du dialogue ; les commissions académiques ont de ce fait, été trop souvent inutilement longues et stériles, souvent bloquées par l'application tatillonne des règles.

Ce travail a amélioré le dialogue social, oui, car nous allions régulièrement discuter avec le rectorat.

Malgré tout, cheminant lentement et par à coups, les CAP ont permis un contrôle du travail de l'administration et une égalité de traitement des situations des collègues. Qu'en sera-t-il avec la nouvelle loi de transformation de la Fonction publique d'août 2019 ?



AVIS DE GRAND VENT

Comment notre démocratie interne traverse-t-elle le long chantier de la réforme des retraites et comment en est-elle traversée ? Point de vue depuis le Sgen-CFDT Versailles.

Ce n'est un secret pour personne, la CFDT était demandeuse depuis longtemps d'une réforme des retraites, le fonctionnement du ou plutôt des systèmes actuels n'étant pas la panacée en matière d'équité, quoi qu'on en dise.

Ce n'est un secret pour personne, à la CFDT, nous considérons que venir à la table des négociations, y porter nos revendications et discuter pied à pied est aussi consubstantiel à notre action syndicale.

Du coup, tous les adhérents et toutes les adhérentes de la CFDT, comme un seul peuple derrière son Berger ? (Oui, c'est une référence facile à quelques jeux de mots récents et tout aussi faciles.) Poser la question, c'est déjà commencer à y répondre.

La négociation de la réforme des retraites met à l'épreuve notre syndicalisme, et dans l'acronyme de la CFDT, le D de la démocratie, de notre

syndicalisme d'adhérent-e-s. Le dossier est particulièrement complexe, technique et mené trop souvent dans l'opacité. Pour les militant-e-s ou les adhérent-e-s, s'emparer du sujet de la réforme des retraites est un défi, et trop souvent une gageure.

Au Sgen-CFDT, ce n'est rien de dire que les professions que nous syndiquons sont particulièrement inquiètes de cette réforme des retraites, parce que nous relevons de la Fonction Publique (et assimilés) et que l'intégration des indemnités dans le calcul des retraites n'est pas de nature à rassurer, comme nous en touchons peu. Et puis il y a ce contexte de l'avalanche de réformes, des écoles aux universités, qui sont tout aussi mal ficelées que mal engagées...

Face à ce double constat (dossier miné et complexe, inquiétudes fortes et légitimes), comment fonctionne notre démocratie interne ?

La démocratie interne, elle est dans l'autonomie des syndicats à l'intérieur de la CFDT, donc le Sgen dans la CFDT, mais aussi les différents syndicats (académiques le plus souvent) au sein du Sgen-CFDT.

La démocratie interne, elle est dans le fonctionnement de nos instances décisionnelles. A l'échelle de la CFDT,

c'est le bureau national, à l'échelle du Sgen-CFDT, c'est le conseil fédéral, et à l'échelle des différents syndicats du Sgen, ce sont les conseils syndicaux.

La démocratie interne, elle est aussi et peut-être surtout dans la possibilité pour chaque adhérent de s'exprimer et le fait que des tendances et sensibilités différentes peuvent cohabiter mais aussi s'enrichir.

En gardant à l'esprit qu'expliquer et convaincre sont des choses différentes et que la contradiction permet aussi d'avancer.

Ne nous cachons pas que les positions assumées par la CFDT, et avec de bonnes raisons, ont poussé certaines et certains de nos adhérent-e-s, y compris parfois de longue date, à rendre leur carte. Parfois avec perte et fracas, parfois sans rien dire.

Venir renforcer les équipes militantes, à tous les niveaux !

Concrètement, le conseil syndical du Sgen-CFDT de l'académie de Versailles a parfois appelé à la grève et à la mobilisation sur ses propres mots d'ordre, en particulier pour la journée du 5 décembre 2019, à l'issue de débats nourris qui ont été tranchés de façon très majoritaire.

Concrètement, des temps de débats et d'échanges ont été organisés ou investis, dans nos antennes départementales et dans des établissements.

Concrètement, ce sont nos militant-e-s qui s'emparent des interpellations des adhérents, et aussi de ceux qui ne veulent plus adhérer, répondent à chacun et échangent avec tous.

Parfois aussi en listant leurs réserves et indignations, et en exhortant les militantes et les militants à revendiquer haut et fort.

Les militant-e-s justement parlons-en ! Certain-e-s voient eux une petite armée infatigable et largement dotée en temps et en moyens qu'on interroge, sur les retraites comme sur d'autres sujets, avec cette question : « que fait le syndicat ? » Et si, pour vivifier notre démocratie interne, il fallait d'abord venir renforcer les équipes militantes, à tous les niveaux ? Chaque adhérent-e à sa place car quels que soient les épisodes à venir, cette nécessité de renouveau restera d'actualité.

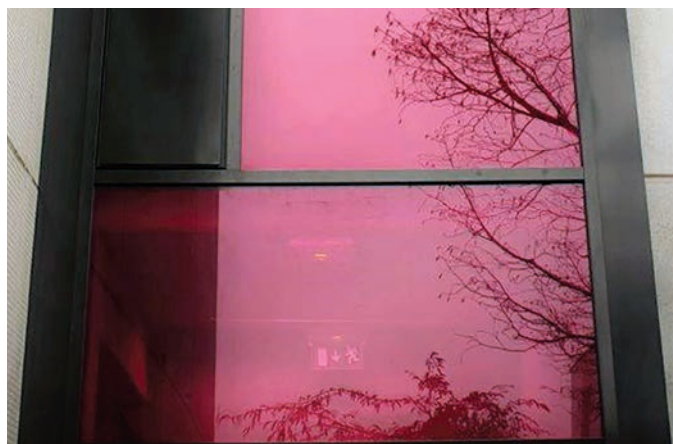
Claire Bonhomme



TRANSITION DÉMOCRATIQUE ET DÉMOCRATISATION DE L'ÉCOLE

La démocratie, pour ne pas être un vain mot, doit être inclusive. La notion d'école inclusive mérite d'être réinterrogée et d'être envisagée comme processus de démocratisation de l'école.

Dans le projet de résolution pour le Congrès fédéral de Dijon, le Sgen-CFDT propose l'accompagnement de la « transition démocratique », induit par « la nécessité de revivifier les pratiques de délibération et de prise de décision » (p.1). Notre syndicat considère également que « [l]'École et l'université ne peuvent pas être des espaces pleinement démocratiques du fait de la dissymétrie des statuts (élève/étudiant·e et personnels) » (p .11). Mais il précise que « cependant, elles doivent être des lieux d'éducation progressive à l'exercice démocratique » (ibid). La démocratie est un idéal politique. Dans sa mise en œuvre, elle apparaît fragile, souvent compromise, jamais acquise. Ce qui intéresse Pierre Rosanvallon, un historien et un sociologue qui a travaillé pour la CFDT, ce sont les expériences démocratiques. Quelles expériences démocratiques notre pays



rement tendu où l'on a parlé de « passage en force », une consultation ministérielle en ligne, un peu surprenante, a été lancée du 3 au 17 mars 2020¹. Elle est présentée comme un « moment inédit de dialogue social » ; elle a pour vocation « l'évolution de la profession » et propose « une participation aux prises de décisions améliorant l'exercice [du] métier ». Cette initiative pourrait s'apparenter à de la démocratie participative directe dans la mesure où les enseignant·e·s,

sensible des réalités vécues par les uns et les autres » . Pour que cette consultation ministérielle soit pleinement et fondamentalement démocratique, peut-être aurait-il fallu l'ouvrir également aux élèves pour qu'ils et elles puissent témoigner de ce que l'école leur fait. Je pense tout particulièrement à ces élèves éloignés de la norme scolaire pour qui la République ne semble pas tenir ses promesses démocratiques d'égalité d'accès aux savoirs et de réussite par et dans l'école. L'éducation inclusive, conçue comme un processus de transformation des systèmes d'enseignement par la recherche de l'accessibilisation des apprentissages, ne serait-elle pas une voie possible pour une démocratisation de l'école, celle qui ferait une place à chacun et à chacune ? C'est là une question qui mériterait d'être mise en réflexion et en discussion au Sgen-CFDT dont le D, comme le rappelle l'article de Florent Ternisien, est l'initiale de « démocratique ».

Evelynne Clavier

« Sortir des phantasmes sur autrui » par « une connaissance plus sensible des réalités vécues par les uns et les autres ».

fait-il faire à sa communauté éducative ? est une question que l'on peut légitimement se poser. Les dernières décisions politiques — réforme du lycée, future réforme de l'Université, réforme de la fonction publique, réformes des retraites, usage du 49.3 — tendent à prouver que la démocratie est mise à mal au sein de notre système d'enseignement et que l'entrée dans la phase de transition démocratique, que notre syndicat appelle de ses vœux, est fort complexe. Dans un contexte particuliè-

sans passer par leurs corps intermédiaires, ont la liberté de parler de leur rapport à leur profession. Si elle était un peu moins guidée, celle-ci pourrait aussi s'approcher de l'expérimentation « Raconter la vie » initiée en 2014 par Pierre Rosanvallon. Celui-ci pense que l'on atteint « un objectif fondamentalement démocratique » lorsque l'on peut « sortir des phantasmes sur autrui » par « une connaissance plus

¹ Voir Participer à la consultation sur « Le métier de professeur du XXIème siècle » (3-17 mars)

POUVOIR, DÉMOCRATIE, DIRECTION D'ÉCOLE

***Point de vue par Cécile Roaux,
docteure en sciences de l'éducation
et chercheuse rattachée
au laboratoire Cerlis,
Université Paris Descartes.***

Après avoir interrogé entre autres plusieurs milliers d'enseignant·e·s sur leur position quant à la question très débattue sur le statut de la direction d'école je pourrais dresser du directeur (qui est d'ailleurs le plus souvent une directrice) un portrait en « grand méchant loup ». Pour bien des répondants en effet celui-ci (celle-ci) est vite résumé, caricaturé, dans le personnage plus ou moins grotesque, toujours inquiétant du « petit chef ». En tout cas du petit chef en lequel il se transformerait quasi-automatiquement si ce fameux statut lui était accordé. Parfois l'on m'a parlé de petits chefs réels, d'expériences amères et de lourds abus d'autorité. Le plus souvent c'est cette possible métamorphose du pouvoir en hybris transgressive et dévorante qui était en jeu. La question du pouvoir, cette question « sale » entre toutes, est soit évitée, soit évacuée dans la tradition de notre école républicaine.

Il ne s'agit pas ici de prendre parti sur ce statut, ni de nier qu'il existe effectivement, parfois, des petits tyranneaux déplaisants, mais d'inviter précisément à une réflexion sur

les liens entre l'exercice démocratique du pouvoir et le métier de direction d'école. Il y a urgence et il me faut le souligner : dans l'autre partie de l'enquête, pour laquelle j'ai interrogé plus de 2000 directeurs et directrices, le pendant de cette image négative est une intense humiliation de bien des personnes rencontrées. Car l'image du petit chef est une figure du mépris. Cette image se double très souvent d'une assignation au « sale boulot », à cette part refusée du travail scolaire que sont la réception des parents jugés intrusifs, le traitement des cas lourds de discipline et les réponses aux demandes bureaucratiques, évidemment jugées presque inutiles – comme ce fameux « projet d'école » qui est trop souvent considéré en simple exercice de style. Ce n'est pas propre à la France, des pays comme la Belgique – où le directeur possède statut hiérarchique et pouvoir de nommer ou révoquer les enseignants – fait face comme notre pays à une crise de recrutement pour cette fonction.

Ceci reflète une réalité concrète et une idéologie dominante : à l'enseignant et au seul enseignant la classe, où personne et surtout pas le directeur, ne doit lui dicter sa conduite, et où le « vrai » travail, le travail noble de transmission des connaissances s'effectue. Tout le reste, l'accessoire, ce qui doit être géré pour ne pas gêner ce travail, revient à la direction. Qu'un enseignant dysfonctionne, ce qui peut arriver, et que le directeur soit un jour obligé de le signaler à l'administration alors le voilà « une balance », l'œil





de Moscou ou l'inféodé au pouvoir politique en cours : il n'a rien à dire sur le travail en classe, même si... la plupart des directeurs sont encore des enseignants.

Aussi préfère-t-on parfois ne rien dire et laisser se perpétuer des pratiques indignes – et heureusement rares – de l'œuvre éducative à laquelle la majorité est dévouée.

La démocratie est un pouvoir qui s'exerce et se négocie en commun et elle a besoin d'institution.

Deuxième trait de cette idéologie : une définition centraliste, quasi monarchique, du pouvoir... chez ceux qui le critiquent. La sociologie des organisations – depuis Michel Crozier en particulier – a cependant largement démontré que même dans les bureaucraties les plus lourdes le pouvoir se construisait dans les interactions quotidiennes malgré et peut-être à cause des injonctions du sommet vers la base. Mais nous restons prisonniers d'une conception du pouvoir lointain, coupé de la base et intrinsèquement malveillant. Sa toute-puissance affirmée, son diabolisme, tient plus du fantasme que du réel dans bien des cas. Bref le Pouvoir est mauvais et il convient de s'en protéger dans le refuge de la classe.

Pourquoi pas ? Certaines instructions officielles, certaines réformes ont pu paraître absurdes, peu ou pas concertées. Mais enfin l'enfermement sur soi, sur son pré carré, est un piège, une source d'inefficacité et finalement de souffrance. Il faut ajouter à cela que ce sont les élèves qui sont les principales victimes de ce fonctionnement « en nid d'abeille ». Car le travail collectif est une base pour l'amélioration du climat scolaire, la prévention de la violence et finalement

l'amélioration de la transmission des connaissances. Ce travail collectif n'est pas « naturel » pour reprendre le sociologue François Dupuy, et une équipe qui entretient des relations affinitaires n'est pas nécessairement une équipe qui travaille bien ensemble. Cela arrive bien sûr, mais repose trop souvent sur un leadership lié à un charisme personnel, c'est-à-dire à une conception un peu césarienne de la démocratie entraînant une fragilité organisationnelle quand part ou s'affaiblit le chef charismatique. La démocratie est une forme de gouvernement. Elle est un pouvoir qui s'exerce et se négocie en commun et elle a besoin d'institutions. Elle est l'alternative à l'individualisme anarchique qui brise les solidarités et crée les enfermements sur soi-même et les conflits mortifères. Elle est la base de l'universalisme du message républicain de l'école publique. Pour ce pouvoir exercé en commun il est nécessaire que le métier de direction soit reconnu dans sa spécificité, amélioré dans ses compétences par une formation ad hoc, et encadré par une claire définition de ses missions et de ses leviers d'action. Non pas simplement dans des textes officiels ou dans un statut reconnu, peut-être utile mais sûrement insuffisant, mais d'abord et avant tout dans le regard de chacun, dans le respect qui est dû à chaque métier de l'école. Cela est une révolution idéologique et progressiste : à la division sociale du travail à laquelle correspond noble et sale boulot il s'agit, dans chaque équipe d'accepter et de normer localement les conditions d'un pouvoir en construction et en négociation constantes qu'il s'agisse du pouvoir dans la classe ou du pouvoir dans l'équipe. La bienveillance est collective ou elle n'est pas.

Cécile Roaux

SYNDICALISME, DÉMOCRATIE... ET NUMÉRIQUE

***Pour un syndicat,
la démocratie
numérique,
qui s'exprime
notamment par des
réseaux sociaux
de plus en plus
fréquentés,
est pleine de défis.
S'agit-il de gagner
en expertise ou
en réactivité ?***

Le premier impact du numérique, c'est la diffusion beaucoup plus rapide qu'avant d'informations de toutes sortes, venant de sources bien plus diverses. Pour le syndicat cela nécessite donc une veille constante tant l'immédiateté est devenue la règle. Cela nécessite aussi souvent d'être joignable et réactif à tout moment.

Mais le numérique permet aussi et surtout d'interagir bien plus facilement, offrant notamment la possibilité d'interroger les décideurs tout en ayant une réelle caisse de résonance. Pour le syndicat, c'est l'obligation de se positionner en permanence et extrêmement rapidement : qu'en pense le syndicat ? Pourquoi ne dit-il rien ? Pourquoi ne signe-t-il pas ceci ? Ne fait-il pas cela ? Le risque est alors de mal évaluer les situations et de perdre en cohérence en cédant à cette dictature de l'urgence. Il est alors parfois sage de prendre le temps de ne rien dire.

Les interactions numériques se font ainsi souvent dans un mode vertical, « de la base vers le sommet » dans un modèle pyramidal encore bien ancré parmi

nous. Pourtant le numérique devrait aussi nous amener à construire davantage horizontalement en profitant des outils et des espaces qui nous sont offerts pour échanger et proposer ensemble des réponses.

plus rapidement que la circulation de l'expertise nécessaire à leur analyse. Certes, elle permet à terme une hausse du niveau d'expertise des militant·e·s qui en sont destinataires. Mais dans un premier temps, ces données

La circulation de nouvelles données se fait plus rapidement que la circulation de l'expertise nécessaire.

Car le numérique permet par exemple la diffusion bien plus large qu'auparavant d'informations et de données qui restaient jusque-là confinées à des sphères de haute expertise. Lors du mouvement récent autour de la réforme des retraites, on a ainsi pu voir d'importants débats sur les réseaux sociaux à propos de l'étude d'impact qui accompagnait le projet de loi ou de l'avis du Conseil d'État sur ce même projet. Les journalistes spécialisés dans ces questions étaient alors particulièrement étonnés de voir des éléments aussi arides et techniques faire l'objet de débats publics si larges.

Pour autant, la circulation de nouvelles données se fait

plus importantes sont surtout utilisées non pas dans un but d'expertise scientifique mais parce qu'elles permettent de confirmer des biais militants. Ce n'est pas tant l'étude d'impact sur les retraites qui intéresse, mais bien le fait que tel ou tel passage vient confirmer ce que le ou la militant·e pensait au préalable.

Au final, le numérique est pour le syndicat comme pour la société, à la fois plein d'opportunités et de chausse-trappes. Les outils désormais offerts ne sont ni bons ni mauvais par essence. Ce qui importe, c'est ce qu'on en fait.

***Florent Ternisien
d'Ouille***



JOURNAL D'UNE ÉLUE DU PERSONNEL

**Aude Paul est
commissaire
paritaire agréée
dans l'académie
de Créteil.
Billet d'humeur**

Cher Journal,
Je lis 20 mesures pour transformer la fonction publique¹. Ça y est, ENFIN ! Suppression des CAP² ! On fait confiance ! On modernise ! Il était temps. Il faut dire, c'était pénible toutes ces réunions interminables, pour étudier des dossiers obscurs écrits en tout petit. Maintenant, on fait « confiance aux employeurs et agents publics » et on leur permet « d'exercer pleinement leurs responsabilités. Pour y parvenir, [on conforte] le dialogue social. »

C'est une sacrée chance de pouvoir se targuer de conforter le dialogue social. Ça va être chouette, je suis sûre que ça va me plaire, en tant qu'élue. Tiens, d'ailleurs, « de nouvelles responsabilités sont accordées aux élus

1 Texte consultable en ligne : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/FP_en_France/pil/20-mesures-pour-transformer-la-fonction-publique.pdf

2 CAP : Commission Administrative Paritaire. « Les CAP sont les instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique, c'est-à-dire des fonctionnaires. Elles traitent des sujets relatifs aux carrières individuelles. Les représentants du personnel y sont élus pour quatre ans. Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur la gestion du corps de l'agent (détachement entrant, accueil en disponibilité), et sur la carrière de chaque agent de ce corps (titularisation, avancement de grade ou promotion de corps, recours en évaluation sauf personnel pénitentiaire en raison du statut spécial). » (source : Le Portail de la Fonction Publique)

et encadrants en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels de leurs agents. À ce titre, le texte met fin à l'examen des décisions de mutation et de promotion en commissions administratives paritaires. » Voilà.

Ça veut dire que je vais travailler tout plein, moi, élu du personnel (le féminin ayant disparu des textes, je me neutralise). On va sans doute m'appeler pour éla-

Entendons-nous bien, le corporatisme c'est mal, cher Journal, et moi je suis adhérente à la CFDT...

borer des lignes directrices de gestion pour renforcer la transparence sur les décisions individuelles liées à la carrière. Ça va être bien stratégique, et bien efficace. Bon, sans CAPA, certes, mais ne soyons pas rigides. C'est bien expliqué après : « Cette disposition va permettre une prise de décision au plus près du terrain et un gain de temps », donc on va pouvoir se dire les choses d'homme à homme avec le rectorat. Avec les collègues des DPE³, on va pouvoir discuter en toute souplesse. D'ailleurs, c'est très souple le rectorat. On passe de la DPE 2 à la DPE 5 très tranquillement, parce que les chiffres 3 et 4, c'était un peu trop rigide pour pouvoir gérer correctement les enseignant-e-s.

Et puis, toujours dans les 20 mesures, il y a des exemples concrets. Ça permet de mieux cerner les enjeux. A la louche, on est 1,3 million d'agents dans l'EN⁴,

3 DPE : Division des Personnels Enseignants

4 EN : Education Nationale

pour 5,5 millions de fonctionnaires. 20 exemples, 4 de l'EN ? Peut-être 5 ? C'est vrai qu'il y a beaucoup de métiers, dans l'EN. Les personnels de direction, les infirmier-e-s, les assistant-e-s de service social, les enseignant-e-s, les agent-e-s qui travaillent dans les bureaux à divers titres, ... Ça en fait des exemples potentiels. Mais c'est curieux, je ne vois pas d'exemple avec un-e professeur-e.

sion serait mieux prise que quand on s'y mettait à plusieurs pour envisager ensemble les règles et prendre la responsabilité d'envoyer ce monsieur plutôt qu'un autre à Aix.

On va sans doute m'expliquer dans les prochains jours, moi qui suis une élue du personnel. Pour me renforcer dans mon dialogue social. Voilà, j'attends.

Aude Paul

PS : 1ère convocation arrivée ! J'ai été convoquée le 16/03, finalement reportée au 28/04. Mais 8 mois depuis la dernière, c'est pas un peu long ?



DÉMOCRATIE ET ARTS PLASTIQUES

Une réflexion proposée par Jean-Louis Fleury, enseignant coordonnateur à la CPES-CAAP Picasso à Fontenay-sous-Bois, classe préparatoire publique aux concours des écoles d'art.

Afin de ne pas sombrer dans ce que Flaubert nommait dans ses *Correspondances* la « démocrasserie », terme explicitement péjoratif, la démocratie ne semble pouvoir se passer d'une réflexion face au monde. Cette veille ne peut par ailleurs être dissociée d'une attention empathique, la démocratie étant à la fois l'affaire de tous et de chacun. La quête de réflexion et la coexistence avec l'autre amène le débat, aide à penser le présent et à agir sur l'avenir. Les arts plastiques, comme bien d'autres arts ou actions progressistes, apportent leur pierre à l'édifice. « La poésie est une arme chargée de futur » avançait Gabriel Celaya poète et républicain espagnol. Cette part poétique est l'une des données constitutives de nombreuses œuvres plastiques.

Le travail intitulé *À la belle étoile* de Valentine Gentilleau, étudiante à la CPES-CAAP Picasso, propose un questionnement en prenant tout à la fois appui sur un constat social et sur un imaginaire amoureux. L'installation aux abords sobres montre une structure en bois, sans enveloppe, qui a accueilli en son sommet évidé une couette. Cette couette a alors été enduite de colle et a donc conservé les plis nés de ce positionnement initial. Une fois sèche cette dernière a été retirée et décalée, quittant le creux central pour se positionner en équilibre fragile sur un angle de la structure.

Cette modification met en évidence un certain nombre de contrastes, celui de la mollesse du matériau cotonneux, de ses formes courbes figées avec la rigueur géométrique et angulaire du

bois qui oriente le regard vers les hauteurs. L'équilibre de la structure met en avant celui plus incertain de la couette. La couleur choisie pour les tasseaux est une évocation possible bien qu'économe du ciel. Cette rencontre entre la douceur et l'équilibre fragile rapportée au titre *À la belle étoile* nous pousse à nous interroger sur l'identité de ce dormeur du Val de Fontenay, lieu où est située notre classe préparatoire. S'agit-il d'un corps maltraité, celui d'un Sans-abri ou d'un corps en harmonie avec la nature ? C'est cette ambiguïté amenée par des choix plastiques opérés minutieusement, qui permet un débat ouvert

l'Eurostar, faille qui leur permettrait de gagner un train pour rejoindre l'Angleterre. Avant de débiter leur guet, ces hommes grimpent aux arbres afin d'y placer leurs couvertures et éviter ainsi de se les faire voler durant leur absence. La finesse chromatique, l'efficacité de la composition et le soin porté aux éléments figurés permettent de créer une tension remarquable entre le calme de l'image et la dureté de ce qui l'a précédée. La peinture évite l'écueil du bavardage et du message, du trop plein d'explicite fermant la discussion pour permettre au regardeur de cheminer mentalement, de s'interroger, de supposer.

À la belle étoile nous pousse à nous interroger sur l'identité de ce dormeur du Val de Fontenay.

sur notre monde et notre façon de l'envisager dans sa complexité.

Cette installation de Valentine Gentilleau pourrait être mise en regard avec la peinture de l'artiste Romain Bernini intitulée *Survival Tree* et montrée récemment à l'exposition événement Eldorado à Lille. Cette huile sur toile de dimensions 200x180 cm montre un ensemble de couettes pliées et rangées entre les branches d'un arbre les empêchant de tomber. Le sol est placé hors-champ afin de signifier que ces dernières sont situées proches de la cime.

Cette image peinte d'une très grande force poétique est née d'une attention première au monde. Ici les sans domicile fixe sont des migrants espérant chaque jour une faille dans le dispositif de sécurité de

Dans une contemporanéité où le flux d'images et de messages propose insidieusement de penser à notre place, ces deux productions nous poussent à prendre le temps nécessaire à la réflexion.

Jean-Louis Fleury

Les images ci-contre sont publiées avec l'autorisation de leurs auteurs.



Romain BERNINI :
Survival Tree (2019), huile sur toile

Valentine GENTILLEAU :
À la belle étoile (2020), bois, acrylique,
 équerres, vis, couette et colle liquide



Ce journal est réalisé par des militant-e-s pour les adhérent-e-s d'Île-de-France. Il a été transformé pendant cette exceptionnelle période de confinement pour toutes et tous. Nous avons souhaité que cette dernière page soit un témoignage de ces mois si particuliers.

PHOTOREPORTAGE

