

Personnel de direction et adhérent-e Sgen-CFDT

Etre personnel de direction et adhérent-e du Sgen-CFDT, c'est faire le choix de l'ouverture :
- à l'ensemble des salariés au sein de la CFDT, parce que les personnels de l'Education nationale sont des salariés comme les autres avec leurs problèmes spécifiques, parce que l'école et la formation ne sont pas l'affaire exclusive des personnels de l'Education nationale ;
- à tous les personnels de l'Education nationale puisque le Sgen-CFDT a fait le choix de les rassembler tous à l'intérieur de syndicats territoriaux (généralement départementaux).

Ces choix originaux sont la force du Sgen-CFDT : pas de défense corporatiste qui oppose les catégories les unes aux autres abandonnant au ministère le soin de trancher entre leurs intérêts contradictoires mais recherche dans le débat de positions communes défendues par toute l'organisation devant le ministère. Ce choix est exigeant, difficile à mettre en œuvre mais toujours passionnant.

Le Sgen-CFDT défend le principe qui place le jeune au centre du système éducatif, et nous met dans l'obligation de gérer l'hétérogénéité afin qu'aucun jeune ne sorte du système éducatif sans qualification reconnue. Il a approuvé également la loi de décentralisation qui a donné aux EPLE plus d'autonomie même si des progrès restent à réaliser pour faire vivre une véritable politique d'établissement, en particulier par la contractualisation d'une partie des moyens en lien avec le projet d'établissement. Ces évolutions ont renforcé le rôle, notamment d'animation, des personnels de direction.

Le Sgen-CFDT privilégie le travail d'équipe : l'action pédagogique et éducative, le suivi individualisé, l'orientation, l'éducation à la citoyenneté sont de la responsabilité commune de tous les membres de la communauté éducative. Cela suppose l'élaboration collective et dans la concertation d'un projet d'établissement mobilisant l'ensemble des partenaires. Le rôle d'impulsion et d'animation des personnels de direction s'en trouve conforté. Pour l'exercer, le Sgen-CFDT propose de privilégier la négociation et la contractualisation plutôt que les rapports hiérarchiques. Cela vaut aussi à l'intérieur de l'équipe de direction dont les membres doivent discuter et contractualiser la répartition des missions et des responsabilités.

Une véritable gestion des ressources humaines appuyée sur des référentiels de métiers, une évaluation formative et la contractualisation des objectifs doivent être mises en place et remplacer la notation actuelle, infantilisante, artificielle et inopérante et qui ne constitue ni un outil adapté d'évaluation ni un instrument efficace de régulation et/ou de mobilisation du système éducatif.

Le Sgen-CFDT milite pour la définition concertée de profils de chefs d'établissement et d'un référentiel de métier qui devront constituer des références pour le recrutement, la formation initiale et continue ainsi que le mouvement des personnels de direction. Le protocole relatif aux personnels de direction conclu en 2000-01 fait une avancée dans cette voie mais encore trop timide. De plus, la conception ambiguë de l'équipe de direction qu'il met en avant ne correspond pas à ce que souhaite le Sgen-CFDT : une équipe de direction composée du chef et de l'adjoint (les seuls généralistes de l'établissement) qui passent entre eux un contrat rendu public, doit jouer un rôle d'animation permettant d'initier ou de soutenir une dynamique collective forte.

Personnel de direction et adhérent-e Sgen-CFDT

Etre personnel de direction et adhérent-e du Sgen-CFDT, c'est faire le choix de l'ouverture :
- à l'ensemble des salariés au sein de la CFDT, parce que les personnels de l'Education nationale sont des salariés comme les autres avec leurs problèmes spécifiques, parce que l'école et la formation ne sont pas l'affaire exclusive des personnels de l'Education nationale ;
- à tous les personnels de l'Education nationale puisque le Sgen-CFDT a fait le choix de les rassembler tous à l'intérieur de syndicats territoriaux (généralement départementaux).

Ces choix originaux sont la force du Sgen-CFDT : pas de défense corporatiste qui oppose les catégories les unes aux autres abandonnant au ministère le soin de trancher entre leurs intérêts contradictoires mais recherche dans le débat de positions communes défendues par toute l'organisation devant le ministère. Ce choix est exigeant, difficile à mettre en œuvre mais toujours passionnant.

Le Sgen-CFDT défend le principe qui place le jeune au centre du système éducatif, et nous met dans l'obligation de gérer l'hétérogénéité afin qu'aucun jeune ne sorte du système éducatif sans qualification reconnue. Il a approuvé également la loi de décentralisation qui a donné aux EPLE plus d'autonomie même si des progrès restent à réaliser pour faire vivre une véritable politique d'établissement, en particulier par la contractualisation d'une partie des moyens en lien avec le projet d'établissement. Ces évolutions ont renforcé le rôle, notamment d'animation, des personnels de direction.

Le Sgen-CFDT privilégie le travail d'équipe : l'action pédagogique et éducative, le suivi individualisé, l'orientation, l'éducation à la citoyenneté sont de la responsabilité commune de tous les membres de la communauté éducative. Cela suppose l'élaboration collective et dans la concertation d'un projet d'établissement mobilisant l'ensemble des partenaires. Le rôle d'impulsion et d'animation des personnels de direction s'en trouve conforté. Pour l'exercer, le Sgen-CFDT propose de privilégier la négociation et la contractualisation plutôt que les rapports hiérarchiques. Cela vaut aussi à l'intérieur de l'équipe de direction dont les membres doivent discuter et contractualiser la répartition des missions et des responsabilités.

Une véritable gestion des ressources humaines appuyée sur des référentiels de métiers, une évaluation formative et la contractualisation des objectifs doivent être mises en place et remplacer la notation actuelle, infantilisante, artificielle et inopérante et qui ne constitue ni un outil adapté d'évaluation ni un instrument efficace de régulation et/ou de mobilisation du système éducatif.

Le Sgen-CFDT milite pour la définition concertée de profils de chefs d'établissement et d'un référentiel de métier qui devront constituer des références pour le recrutement, la formation initiale et continue ainsi que le mouvement des personnels de direction. Le protocole relatif aux personnels de direction conclu en 2000-01 fait une avancée dans cette voie mais encore trop timide. De plus, la conception ambiguë de l'équipe de direction qu'il met en avant ne correspond pas à ce que souhaite le Sgen-CFDT : une équipe de direction composée du chef et de l'adjoint (les seuls généralistes de l'établissement) qui passent entre eux un contrat rendu public, doit jouer un rôle d'animation permettant d'initier ou de soutenir une dynamique collective forte.