

Le Nouveau Management Public

**Le passage d'une fonction publique
à une autre**

**Le statut des fonctionnaires
remis en cause**

sommaire

- ▶ Editorial
- ▶ *i.D.-Système éducatif - NPM : Le passage d'une fonction publique à une autre*
- ▶ *i.D.-Système éducatif - NPM : Le statut des fonctionnaires remis en cause*
- ▶ *i.D.-Retraite - Une revalorisation ?*
- ▶ *i.D.-Retraite - Futurs retraités : Si le projet de réforme s'applique dès 2023...*

Dès la rentrée, retrouvez les demandes que vous avez transmises
au service d'assistance parmi toutes les nouveautés de PRONOTE 2022

- + Utilisation du prénom d'usage de l'élève
- + Partage de modèles de sondages au sein de l'établissement
- + Décalage de la publication de la note sur l'Espace Parents
- + Forums pédagogiques pour les élèves sous la modération de l'enseignant
- + Saisie du suivi de stage depuis l'application mobile
- + Meilleure gestion du cahier de textes pour les élèves détachés
- + Transformation automatique des pièces jointes en PDF
- + Création / modification des catégories des dossiers de vie scolaire
- + Choix des classes avec lesquelles l'enseignant souhaite communiquer via les discussions
- + Bilan périodique pour le lycée avec les compétences LSL

La liste complète des 95 nouveautés
est disponible sur notre site internet.



PRONOTE

Développer les usages numériques,
c'est d'abord répondre aux besoins des utilisateurs.

C'est le choix d'Index Éducation depuis 30 ans.



Franck ANTRACCOLI
Secrétaire Général
Proviseur lycée
Gabriel-Guist'hau
à Nantes
Académie de Nantes

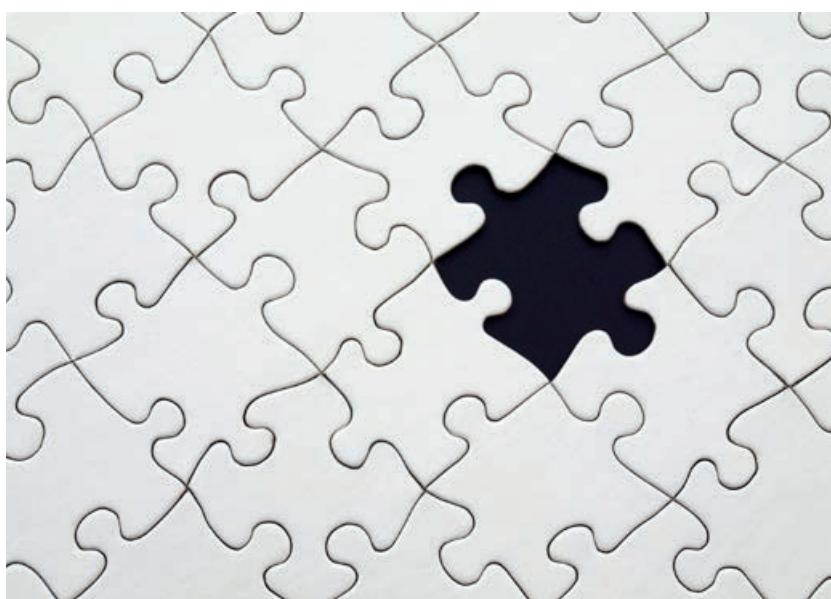
Un bilan et des perspectives

Lorsque l'on fait **le bilan de ces dernières années** du fonctionnement du système éducatif, le moins que l'on puisse dire est que des **modifications profondes** ont été apportées par notre ministère. Il serait ici fastidieux et même inutile d'en faire la liste, puisque tous les personnels de direction ont pu eux-mêmes les appréhender dans leur quotidien, et que ce qui importe, ce ne sont pas tant les réformes elles-mêmes que la façon dont elles ont été élaborées et mises en œuvre, ainsi que les bouleversements dans notre quotidien que cela a entraîné.

En effet, en prenant un peu de recul sur ces cinq dernières années, on constate **que notre système éducatif n'a plus grand-chose à voir avec ce qu'il était dans la décennie 2010** pourtant proche de nous. Jusque dans ces années, le système évoluait par étapes, dans certains domaines seulement, pour s'adapter aux évolutions sociétales ou économiques. C'est d'ailleurs un reproche que d'aucuns ont pu lui faire, le décrivant comme une superstructure aux habitudes antédiluvien, incapable de comprendre et de suivre l'évolution du monde, et surtout contre-productif pour l'avenir de

nos enfants. **On se souvient du «mammouth» d'un ancien ministre** assez illustratif d'une certaine pensée à son époque déjà.

Nous voulons que ces résultats soient exploités en CHSCT ministériel afin que les choses changent enfin, et que notre profession puisse retrouver des personnels de direction heureux d'aller au travail et sachant de quoi sera fait leur lendemain.



Mais depuis cinq ans, la table a été renversée. Le **ministre Blanquer** qui avait, dans l'une de ses premières déclarations, indiqué qu'il ne serait pas le ministre de la réforme, **a, en réalité, introduit le principe de la réforme permanente**. Il faut cependant bien considérer qu'il ne s'agit pas de la volonté d'un seul homme, mais bien de celle d'un Président et de son gouvernement et qu'elle ne s'applique pas uniquement à l'Education nationale, mais au pays dans son ensemble.

A l'opposé des adeptes du «c'était mieux avant» on a donc là un Etat qui considère que «avant» est synonyme de ringardise et d'immobilisme et qu'il



édito

convient de passer d'un ancien monde, considéré comme dépassé par les évènements et incapable de prendre sa place dans la compétition internationale, à un nouveau, parfaitement en phase avec cette dernière nécessité.

Après tout, **on ne peut que souscrire à une volonté de voir évoluer le système scolaire**, puisque tout système qui n'évolue pas est voué à l'échec. **Ce qui pose aujourd'hui difficulté est le temps qui est dévolu à ces profondes transformations.**

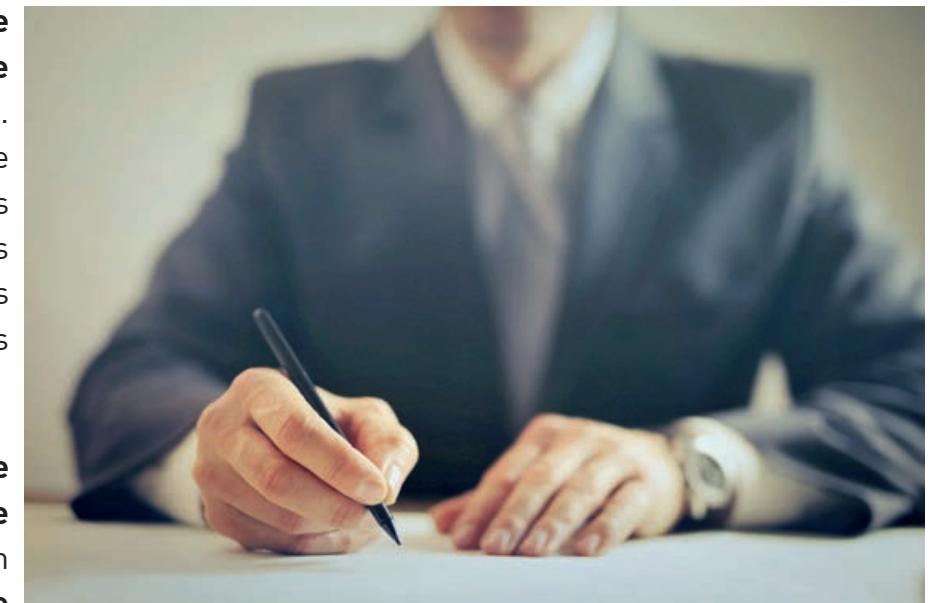
On a le net sentiment qu'il faut faire le plus vite possible, et que ce qui importe, ce n'est pas d'arriver à un résultat abouti après un temps de mise en œuvre plus ou moins long, mais plutôt d'amorcer le changement en un laps de temps très court, avec la certitude que le mouvement ainsi créé va, de lui-même, trouver les ressources pour permettre de régler les imperfections ou éventuelles erreurs commises dans les réformes imaginées.

Dans une certaine mesure, on est donc plus proche, dans le mode de gouvernance imposé depuis cinq ans, du concept trotskyste de révolution permanente que de celui de réforme. Analogie à prendre avec précaution, bien entendu, car il faut bien considérer que le fondement des **réformes actuelles est davantage basé sur une conception capitaliste du monde, que socialiste.**

On a confondu vitesse et précipitation, et l'intendance n'arrive pas à suivre, d'autant que les instruments de régulation et de dialogue qui existaient (CAPA, CAPN) ont été soigneusement transformés en coquilles vides.

Sans entrer dans une querelle politique, ce qui n'est pas l'objet d'un syndicat comme Indépendance et Direction, force est de constater que, dans le mode de gouvernance imposé, a été oublié ou négligé un paramètre fondamental : celui du facteur humain. En effet, cette révolution ne peut entrer en marche qu'à condition que les personnels chargés de la mise en œuvre puissent suivre le mouvement, à la vitesse que le commandement lui imprime. Mais, on voit bien aujourd'hui les limites de l'exercice : depuis les établissements scolaires jusqu'aux services du ministère en passant par ceux des services déconcentrés, l'intendance ne suit pas, ou plutôt elle n'arrive pas à suivre.

Or, tout le mode de gouvernance de ces cinq dernières années a été basé sur la nécessité de faire vite, pour réformer et pouvoir oublier cet ancien monde tant honni le plus rapidement





possible. De là **en découlent les annonces du ministre par voie de presse avant que les professionnels que nous sommes ne soient informés**, les ordres et contre-ordres permanents qui nous parviennent dans les établissements scolaires, l'incapacité de pouvoir anticiper un grand nombre d'opérations de gestion fondamentales faute de directives ministérielles,



l'explosion l'an passé d'un certain nombre de personnels des services rectoraux des examens qui ne peuvent plus travailler dans ces conditions de précarité sur un règlement d'examen du bac qui change tous les ans, l'état de santé mentale inquiétant d'un certain nombre d'élèves dans les établissements, l'état de santé mentale d'un certain nombre de personnels de direction quel que soit le degré d'expérience professionnelle qui sont mis en difficulté et ne trouvent plus de sens à ce métier : on a confondu vitesse et précipitation, et l'intendance n'arrive pas à suivre, d'autant que les instruments de régulation et de dialogue qui existaient (CAPA, CAPN) ont été soigneusement transformés en coquilles vides.

Certes, la crise sanitaire de ces deux dernières années a aussi joué son rôle dans l'affaire.

Mais il ne faut pas lui attribuer la responsabilité du mode de gouvernance actuel : nous sommes bien aujourd'hui **dans un système dans lequel l'incertitude du lendemain est structurelle et systémique, et non conjoncturelle**.

C'est la raison pour laquelle Indépendance et Direction a demandé depuis 2019 qu'**une nouvelle charte de pilotage plus protectrice** pour nous soit élaborée, et que **nous venons de lancer une enquête sur les conditions de travail des personnels de direction**. Il ne s'agit pas d'un énième sondage destiné à garnir à terme un tiroir, mais bien du **premier acte d'un mouvement destiné à stopper cette frénésie révolutionnaire qui met tant à mal un certain nombre de collègues** (sans parler d'un certain nombre des autres personnels de l'Education nationale). Nous voulons que ces résultats soient exploités en CHSCT ministériel afin que les choses changent enfin, et que notre profession puisse retrouver des personnels de direction heureux d'aller au travail et sachant de quoi sera fait leur lendemain.

A l'opposé des adeptes du « c'était mieux avant » on a donc là un Etat qui considère que « avant » est synonyme de ringardise et d'immobilisme.



édito

Nous n'arrêterons pas le combat tant que de réels progrès ne seront pas réalisés dans le mode de gouvernance du ministère : rejoignez-nous car plus nous seront nombreux et pugnaces, et plus nous serons entendus !

Ce qui importe, ce ne sont pas tant les réformes elles mêmes que la façon dont elles ont été élaborées et mises en œuvre, ainsi que les bouleversements dans notre quotidien que cela a entraîné.

D'ici là, bonnes vacances à toutes et à tous et soyez au rendez-vous de la rentrée pour que les choses changent avec Indépendance et Direction.



Agenda du Secrétariat Général

mercredi 24 août :	Secrétariat national
mercredi 14 septembre :	Secrétariat national
jeudi 15 septembre :	Bureau national élargi aux SA
mercredi 19 octobre :	Secrétariat national
jeudi 17 novembre :	Secrétariat national
mardi 20 décembre :	Secrétariat national
mercredi 11 janvier 2023 :	Bureau national
mardi 31 janvier :	Secrétariat national
mercredi 8 mars :	Secrétariat national
lundi 27 mars au jeudi 30 mars :	10 ^{ème} congrès i.D.-FO à Rouen

iD système éducatif

New Public Management : Le passage d'une fonction publique à une autre



Clément Poulet

Secrétaire général de la FNEC FP FO

Pascal Cazier : Le système éducatif comme d'autres pans de la Fonction publique est concerné depuis plusieurs années par des évolutions très inspirées du New Public Management. Quelles sont les conséquences pour les agents et leurs conditions de travail ?

Clément Poulet : Depuis le début des années 80, il y a une volonté de faire évoluer le système en ce sens par petites touches, progressivement, avec des mesures qui prises séparément ne permettent pas de prendre la mesure de ce basculement. Il faut donc prendre le temps d'assembler toutes les pièces du puzzle pour apprécier cette évolution. **Pour mieux percevoir la nature de cette évolution, il faut revenir à ce qui fait le fondement même de notre Fonction publique** et la conception même du modèle historique français de Service public.

Il leur faut des dirigeants d'entreprise et non des serviteurs de la République. Voilà à quoi sert le New Public Management.

Il y a 2 conceptions de Fonctions publiques qui s'opposent : une Fonction publique d'emploi et une Fonction publique de carrière.

Une Fonction publique d'emploi agit au nom et pour le compte d'un pouvoir établi. C'est le système qui a longtemps prévalu aux États-Unis, le système des prébendes ou spoil system (spoil system : principe selon lequel un nouveau gouvernement, devant pouvoir compter sur la loyauté partisane des fonctionnaires, substitue des fidèles à ceux qui sont en place).

En France nous avons un autre modèle, une Fonction publique qui agit au service de l'intérêt général, exercé au nom des citoyens. C'est la Fonction publique dite de carrière, basée sur un Statut des fonctionnaires, celui de 1946 qui a ensuite connu des évolutions, et qui garantit aux fonctionnaires, quelle que soit la majorité politique, un emploi à vie et une indépendance

vis-à-vis de toutes pressions économique, politique, religieuse. **Je pense qu'il est important de rappeler d'où nous venons et sur quels principes républicains nous nous reposons.** C'est important de poser cela, car nous vivons un moment de remise en cause sans précédent d'une Fonction publique de carrière, avec des fonctionnaires indépendants, des personnels d'encadrement indépendants et des relations hiérarchiques encadrées et basées sur la référence aux textes réglementaires.

Aujourd'hui, **pour les personnels d'encadrement, il y a un attachement à la nécessité d'un fonctionnement impersonnel, fondé sur la seule référence à la loi** qui permet au supérieur de formuler des exigences vis-à-vis de son subordonné.



Or, avec le New Public Management, on passe à une autorité du cadre qui dépend d'autres critères : la valeur personnelle, les conceptions personnelles, l'environnement économique et politique dans lequel s'effectuent ces relations professionnelles et hiérarchiques.

Il faut voir la volonté des différents gouvernements successifs, d'aligner notre fonctionnement d'une Fonction publique vers une privatisation du Service public. C'est cela l'enjeu principal.

Parmit toutes les pièces du puzzle, il y a l'évaluation et le pilotage du système par les résultats et par la performance. Le ministre Blanquer a accéléré cette politique de pilotage par l'évaluation des personnels, des établissements à travers la loi sur l'École de la Confiance, et d'autres mesures comme l'évaluation des établissements dans le cadre d'une auto-évaluation puis d'une évaluation externe... **Une évaluation donc qui remet en cause un système fondé sur les obligations de l'État vis-à-vis du Service public et de ses citoyens.**

A la FNEC FP-FO nous avons réalisé plusieurs dossiers, notamment à l'occasion du Grenelle, sur cette question.

Le ministère donne un autre nom à tout cela. Il parle d'« amélioration du Service Public », de « personnalisation des carrières », d'« esprit d'équipe »... autant de termes qui sont des chausse-trappes dans lesquelles on retrouve cette première pièce du puzzle, l'évaluation.

Historiquement il y a eu des précédents, notamment à France Télécom. Au début des années 1990, il est décidé de ne plus recruter de fonctionnaires

C'est le mythe de l'établissement qui pourrait s'autosuffire et pallier les défections des uns et des autres. Les établissements ne sont pas des entreprises. Nous avons un Service public à rendre dans un cadre national avec un État qui doit assurer la continuité du Service public

et de procéder à des recrutements de contractuels. **Au même moment, se sont mis en place des systèmes d'entretiens professionnels avec 4 colonnes «insuffisant», «à consolider», «satisfaisant» et «excellent».** Concomitamment la notation numérique des personnels a été supprimée. Dans l'Éducation nationale, cette évolution a été amenée dans les années 2000 pour les personnels administratifs, puis pour les enseignants et de la même manière pour les personnels de direction.

Le pilotage par l'évaluation se retrouve dans la Loi d'organisation des lois de finances (LOLF) au début des années 2000). C'est un point de bascule puisque l'on passe d'un système d'adéquation des moyens aux missions de Service public à un autre consistant à adapter les missions aux moyens. Tout cela dans le but de réduire les dépenses de l'État. On globalise les crédits en fonction de missions, 34 missions, on crée des BOP, avec une baisse recherchée à chaque fois de la masse salariale. **La notion d'ETP, «Emplois Temps plein» (on ne parle plus de postes dans le budget) efface la distinction entre emplois budgétaires permanents destinés aux fonctionnaires tels que définis à l'article 3 du Statut général et ceux occupés par des Agents non titulaires** (besoins occasionnels)

À partir de ce moment-là, on remet en cause l'article 2 de la Loi de la Fonction publique qui dit que pour toute mission pérenne, il faut un fonctionnaire. Pour en arriver là, il a fallu mettre en place toute une série de mesures de pilotage par les résultats, par l'évaluation des personnels...

Ceux qui seront aux CSA auront à la fois un mandat sur la réorganisation des services, des postes... auxquelles vont s'ajouter les questions des CHSCT et donc leur traitement par les mêmes personnes. Donc de fait, c'est une baisse des moyens humains syndicaux et du temps consacré à ces sujets et aux enquêtes CHSCT.

Autre pièce du puzzle c'est la déréglementation et l'explosion du cadre national de l'École et des missions et des statuts pour préparer le transfert de ces missions à des collectivités territoriales (départements, régions...).

Pièce supplémentaire l'individualisation des rémunérations et rémunérations au mérite : PPCR, PFR, RIFSEEP...

P.C. : Les IMP sont de cet ordre ?

C.P. : Les IMP c'est un peu différent. C'est une partie de la rémunération qui est encore fléchée sur une mission. Le problème sur les IMP, c'est leur caractère territorial, décidé localement.

Si l'on revient à la rémunération dite « au mérite », pour la droite, ou « à la valeur professionnelle, pour la gauche, nous sommes dans la même logique d'individualisation au détriment du statut. En fonction des résultats individuels, on fait varier une part de la rémunération des collègues.

Agnès Andersen : Avec la problématique pour les Perdirs (cf IF2R), les moyens sont limités et comme il faut prioriser en fonction d'une enveloppe contrainte, un collègue peut avoir 10 items jugés excellents, mais ne pas être classé, avec l'effet pervers de s'estimer de fait déprécié alors qu'il n'aura pas, loin de là, démerité.

Julien Giovacchini : C'est en effet là que le bât blesse. «L'appréciation de la valeur professionnelle», devrait

permettre à tous les collègues, ayant un niveau d'évaluation conséquent, de bénéficier d'une reconnaissance. Cependant, du fait de l'enveloppe contrainte il s'agit d'un classement des uns par rapport aux autres : pour que quelqu'un ait plus il faut qu'un autre ait moins. In fine c'est une concurrence entre agents qui se développe.

C.P. : Tout à fait et cela amène nécessairement une dégradation des relations entre agents, entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct, et la naissance de conflits. D'ailleurs de nombreux experts expliquent que cette rémunération au mérite n'a pas donné de résultats satisfaisants en termes de « motivation », bien au contraire. Ce qui démonte le prétexte du New public Management à la française qui voudrait



La défense des statuts particuliers et du Statut général de la Fonction publique, la défense du cadre national de l'École c'est notre ligne et c'est la force de la FNEC FP-FO.

que dans le cadre d'un emploi à vie les agents soient incités à progresser par ce biais de la prime au mérite.

Il faut ajouter à cette **dégradation des relations entre personnels, la perte de sens de l'action de l'agent** puisque les collègues se disent qu'à l'issue de leur évaluation, ils ne sont peut-être pas jugés suffisamment « méritants » ou tout au moins « pas aussi méritant qu'un autre ». Et cela est d'autant reçu négativement par les personnels qu'ils ont mis en œuvre tout ce qu'ils ont pu dans le cadre contraint qui leur était donné. Ce qui peut même conduire

à des conflits dans la chaîne hiérarchique des « burn out », des démissions, des ruptures conventionnelles (qui se multiplient), voire des arrêts de travail quand ne surviennent pas des drames.

A.A. : Dans notre corps des Perdires nous connaissons tout cela. Et je me souviens de reproches qui ont pu être faits dans certaines académies quand, lors des PPCR, les chefs d'établissement ont donné trop d'items excellents aux agents, mettant ainsi en difficulté les services des rectorats pour procéder à l'avancement des personnels.

J.G. : Quand les évaluations posées n'étaient pas directement baissées par les services concernés et sans prévenir les personnels responsables de l'évaluation à qui l'institution a décidé de confier cette tâche et tout cela pour de « simples » questions budgétaires. Pour résumer la valeur professionnelle des agents ou leur mérite, sont des choses toutes relatives...

A.A. : Il nous semble qu'il y a une contradiction entre un discours affiché au niveau du ministère où l'on nous parle de promotion de valeurs républicaines et la volonté de sortir de ce système statutaire pour les fonctionnaires. Avec le Statut, le fonctionnaire sert la République. Avec un contrat, il sert sa hiérarchie en fonction des objectifs qui lui sont assignés.

P.C. : Et la contractualisation fait fi du recrutement par concours au profit d'un recrutement sur les qualités relationnelles entre un recruté et un recruteur.

C.P. : Cela permet à l'État de se délester de ses responsabilités, car **c'est l'État employeur qui doit garantir le fonctionnement même du Service public républicain**. Or, depuis les années 80, **la volonté des gouvernements successifs est à la restriction même du périmètre de l'action de l'État**. Toute une série de rapports va en ce sens. Le rapport Longuet en 1980 disait que cette Fonction publique républicaine il faut la tailler à la hache dans son périmètre pour se concentrer sur le régional comme cela se produit dans certains pays.

Il faut ajouter à ce point le fait que **l'Union européenne a joué son rôle et a défini des services d'intérêt général plutôt que des services publics**, ce qui n'est pas la même chose. Une nouvelle fois il ne s'agit pas de sémantique, car ces services publics d'intérêt général peuvent être confiés à des entreprises, des ONG... et l'on n'a plus besoin de les confier à des fonctionnaires.

Il existe un levier pour réduire le périmètre de responsabilité de l'État : la territorialisation, c'est-à-dire le transfert au niveau plus local de certaines missions par la décentralisation.

La création des ARS, et la question hospitalière sont révélatrices de cette volonté. On a transféré à l'échelon régional des responsabilités de manière concomitante avec une politique de réduction du nombre de lits, des pratiques ambulatoires...

Finalement dans l'Éducation nationale, la mécanique est la même avec une politique de régionalisation de la politique éducative et la mise en place des

Dans la Fonction publique, le rôle du syndicat est de protéger le fonctionnaire et son Statut. Ce n'est pas de cogérer. La fin du paritarisme et des commissions paritaires poursuit le but de transformer les organisations syndicales en courroies de transmission ou en cogestionnaires

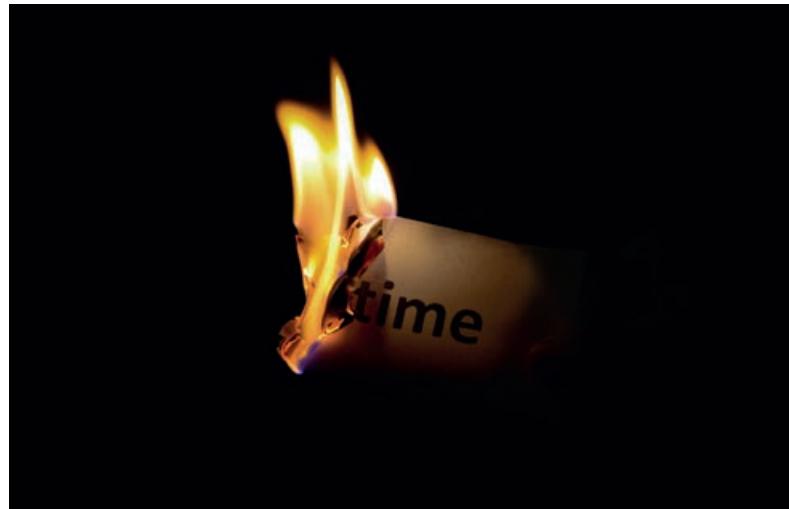
académies régionales et des recteurs de région académique qui ont davantage de pouvoir.

J.G. : On retrouve en effet le phénomène «d'agencisation» exposé par Gilles Pollet dans un article de notre précédente revue.

C.P. : En 2017, nous avons rencontré le ministre Blanquer qui ne voulait pas rester «au milieu du gué» par rapport à la réforme territoriale. A l'époque, **nous avions prévenu du risque d'évoluer vers des Agences Régionales de l'Éducation à l'image des Agences Régionales de Santé**. Et nous constatons avec amertume que c'est ce qui s'est passé avec la fusion des **académies de Caen et Rouen**, avec le transfert de compétences d'orientation aux régions et la prochaine étape de transfert des gestionnaires ou d'autres catégories de personnels. Il faut, à ce propos, bien rappeler qu'à chaque fois les gouvernements

qui ont voulu transférer des personnels aux niveaux locaux se sont heurtés à l'attachement des personnels à leur corps, à leur statut de fonctionnaires d'État et notre Fédération la FNEC FP-FO a toute sa place à tenir dans ce combat comme nous l'avons montré dans le refus de la Loi 3DS.

J.G. : Dans notre corps, nous avons bien mesuré cette augmentation de la place des recteurs dans la gestion de nos carrières notamment en ce qui concerne l'évaluation et la mobilité. Il devient de plus en plus difficile, alors que notre corps par nature, est destiné à œuvrer sur l'ensemble du territoire, de changer d'académie à poste supérieur dans le cadre d'une progression de carrière. Ainsi, il n'est pas rare d'entendre des conseils comme «si vous voulez vraiment changer d'académie, ne soyez pas trop exigeant sur la nature des postes». De là à considérer qu'un changement d'académie est en soit un «cadeau» fait à l'agent, il n'y a pas loin.



P.C. : De la même manière, cela transparaît dans la réforme du concours d'accès au corps des Perdirs qui inclut des personnes hors Éducation, comme il y a désormais des directeurs d'hôpitaux qui n'ont jamais été médecins...

A.A. : Cela fait partie des inquiétudes concernant le cœur de notre métier qui sortirait du pédagogique au profit de compétences managériales.

C.P. : Des compétences managériales sans les moyens du privé, car dans une entreprise il y a souvent des équipes dédiées à cela...

A.A. : Nous sommes dans une certaine mystification et notre dossier sur le New Public Management doit pouvoir donner à nos collègues des éléments d'appréciation de la situation. La novlangue utilise des éléments de langage comme «merite», «valeur professionnelle» ... mais cela traduit une toute autre réalité si ce n'est pas d'autres desseins... et c'est absolument inquiétant. C'est aussi notre rôle de syndicalistes de mettre en lumière cette évolution même si certains ironisent et nous qualifient de «réactionnaires» hostiles de fait à la modernité...

J.G. : Camus disait «mal nommer les choses c'est ajouter de la misère au monde». Et bien, mal nommer le New Public Management et ses évolutions, c'est ajouter de la misère aux futurs et aux actuels personnels de direction. Il est d'autant plus regrettable de se trouver ainsi qualifiés de réactionnaires

par certains quand on mesure la désaffection des jeunes collègues pour le combat syndical.

C.P. : Quand Jospin signe la fin des Écoles normales, il signe en même temps la fin de la transmission de l'histoire de l'institution, de la Fonction publique, de l'histoire du Statut, de l'attachement aux valeurs républicaines, dont la laïcité... Aujourd'hui dans les INSPE par exemple le thème de la laïcité est un élément parmi d'autres... c'est un module, pas un socle.

C'est regrettable, car il faut absolument mettre en avant l'attachement des fonctionnaires au Statut qui les rend indépendants des évolutions et des pressions des pouvoirs politiques, économiques et des lobbies, en fonction de la défense de l'intérêt général républicain. La défense du Statut c'est la défense du Service public républicain. **Nous ne sommes pas réactionnaires, nous sommes des républicains qui défendons le Service public et ses valeurs d'égalité d'accès, de traitement...**

A.A. : Service public, dont il faut rappeler, que la définition même a été dévoyée du temps du président Sarkozy. Le Service public n'est pas le service au public. Il défend d'autres conceptions beaucoup plus larges dans le cadre républicain. Il ne se définit pas seulement par ses missions, mais aussi par ses valeurs et la qualité de ses serviteurs.

J.G. : De la même manière, il convient de rappeler pourquoi la gestion des carrières des personnels était, auparavant, confiée à des Commissions paritaires. Il faut rappeler que cette disparition n'est pas anodine.

il faut absolument mettre en avant l'attachement des fonctionnaires au Statut qui les rend indépendants des évolutions et des pressions des pouvoirs politiques, économiques et des lobbies, en fonction de la défense de l'intérêt général républicain. La défense du Statut c'est la défense du Service public républicain.

Finalemement dans l'Éducation nationale, la mécanique est la même avec une politique de régionalisation de la politique éducative et la mise en place des académies régionales et des recteurs de région académique qui ont davantage de pouvoir.

Le paritarisme est issu de notre histoire contemporaine, de la Seconde Guerre mondiale et de la tragique histoire de l'État français qui a donné des ordres ignobles à certains de ses agents. Le paritarisme était le moyen, pour les représentations syndicales, de s'assurer du cadre statutaire et légal des décisions qui touchaient à la carrière des fonctionnaires et de s'affranchir des pressions en tous genres auxquelles les agents pouvaient être soumis. En quelque sorte, il s'agissait aussi de contrôler l'action de l'État et de constituer une forme de contre-pouvoir démocratique au sein de la Fonction publique parce que le Service public n'est pas un service comme un autre rendu au public comme une entreprise peut rendre un service à un consommateur.

C.P. : La question du paritarisme et son histoire sont en effet primordiales. C'est le contrôle par le fonctionnaire de tous les actes relatifs à la carrière et aux évolutions collectives. C'est la garantie de préserver l'indépendance du Statut. Nous ne sommes pas, nous, organisation syndicale, des collégislateurs. Dans la Fonction publique, le rôle du syndicat est de protéger le fonctionnaire et son Statut. Ce n'est pas de cogérer. La fin du paritarisme et des commissions paritaires poursuit le but de transformer les organisations syndicales en courroies de transmission ou en cogestionnaires, ce que à FO, nous avons toujours refusé. Nous n'avons pas à définir les «lignes directrices de gestion». Nous ne voulons pas être assimilés à cette destruction même des statuts.

A.A. : C'est bien souvent à ce rôle de courroies de transmission que les différents services, et à tous les niveaux, du ministère aux académies, on veut nous restreindre.



C.P. : Plus que jamais des personnels d'encadrement ont besoin de cet espace du paritarisme pour assurer le contrôle indépendant de tous les aspects relatifs à la carrière, à l'organisation des services, etc. C'est tout cela qui a été attaqué par la loi de la transformation de la Fonction publique.

Les CHSCT en sont un exemple criant. Le New Public Management et l'individualisation des relations entre les personnels, la démotivation, la surcharge de travail... tout cela pose la question de la responsabilité de l'État employeur vis-à-vis de ses agents et de leur protection. Dans le cadre du Statut, l'État a une obligation de protéger ses fonctionnaires. Or aujourd'hui vis-à-vis des remises en causes par des lobbies extérieurs, et d'autres, de l'action publique faite par les agents il n'y a plus de protection. Dans notre monde de l'Éducation cela se traduit par exemple, par la multiplication des remises en cause par les parents d'élèves, d'intrusions diverses... Et plutôt

que de prévenir les causes on en vient à traiter les conséquences sur la santé des agents, voire à renverser les responsabilités. Ainsi un collègue qui aurait des problèmes avec des parents serait désormais davantage interrogé sur sa capacité à travailler avec eux. C'est dans les CHSCT que l'on peut mettre l'employeur face à ses responsabilités. C'est pourquoi M. Macron veut les supprimer.

A.A. : Tout cela ne dresse pas un portrait très optimiste de l'action du Service public.

C.P. : La défense des statuts particuliers et du Statut général de la Fonction publique, la défense du cadre national de l'École c'est notre ligne et c'est la force de la FNEC FP-FO. Pendant deux ans, notre Fédération, pendant

Cela amène nécessairement une dégradation des relations entre agents, entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct, et la naissance de conflits. D'ailleurs de nombreux experts expliquent que cette rémunération au mérite n'a pas donné de résultats satisfaisants en termes de «motivation», bien au contraire.

la crise sanitaire, dans chaque CHSCT, chaque comité technique, a revendiqué la création de postes statutaires, l'ouverture des listes complémentaires... ce qu'a toujours refusé le ministre Blanquer. Finalement au bout d'un moment, dans le premier degré, il a été obligé de lâcher. C'était suite à la grève du 13 janvier 2022 où FO a joué un rôle moteur. Alors certes, c'est une goutte d'eau, mais c'est la preuve que notre revendication avait une certaine légitimité et crédibilité. Il n'y a pas de fatalité donc : l'action syndicale est là pour défendre les intérêts matériels et moraux des collègues...

A.A. : Comment vont fonctionner les Comités sociaux d'Administration ?

C.P. : C'est à une diminution des moyens syndicaux

qu'il faut s'attendre. Ceux qui seront aux CSA auront à la fois un mandat sur la réorganisation des services, des postes... auxquelles vont s'ajouter les questions des CHSCT et donc leur traitement par les mêmes personnes. Donc de fait, c'est une baisse des moyens humains syndicaux et du temps consacré à ces sujets et aux enquêtes CHSCT.

A.A. : Il n'y a pas de fatalité. Tout l'intérêt de l'organisation syndicale est de lever le voile et nommer les choses pour les dénoncer.

J.G. : Comme il faut dénoncer toutes les atteintes aux conditions d'exercice et de vie des personnels qui apparaissent au gré des circonstances. Je prendrai l'exemple de la mode des webinaires et de leur multiplication. Sous



Avec le Statut, le fonctionnaire sert la République. Avec un contrat, il sert sa hiérarchie en fonction des objectifs qui lui sont assignés.

couvert de vouloir éviter les déplacements des agents (des Personnels de Direction ici) on fait des webinaires ou des informations en visioconférences. Rarement prévues longtemps à l'avance, elles s'imposent dans les emplois du temps des Personnels de Direction. Mais pas de panique. Si vous n'avez pas le temps ou le moyen d'en être en direct vous pourrez vous visionner le podcast plus tard ! C'est mieux que Netflix, AppleTV ou Prime vidéo ! Plaisanterie à part, au vu de nos emplois du temps, quand se tenir informés si ce n'est en dehors des heures habituellement travaillées ? Une nouvelle fois, on fait porter la responsabilité de sa «non information» à l'agent et on l'expose aux risques psycho-sociaux.

De la même manière, on peut soulever le problème, du fait du non-rempacement des personnels, de tous les collègues qui continuent de travailler en télétravail malgré des problèmes de santé et quand bien même ils sont placés en arrêt de travail. Le contexte de crise sanitaire et la montée en force du télétravail corrélée à la montée en compétences des collègues a favorisé cela, mais cela n'a pas été questionné par notre ministère. Quel intérêt aurait-il d'ailleurs à se poser la question puisque le service, bien que dégradé, continu à être rendu ? C'est une dérive de plus, car on a transféré la charge à l'agent que l'on place dans une situation de culpabilisation d'être en arrêt de travail non remplacé. On culpabilise l'agent plutôt qu'on le responsabilise et c'est au détriment de sa santé.

Et cela traverse tous les corps et toutes les fonctions : le professeur absent doit ainsi mettre à disposition sur l'ENT des ressources pour ces élèves, l'adjoint gestionnaire peut continuer à gérer les budgets depuis chez lui... Cela pose de graves questions autour du temps de travail et du droit impérieux à la déconnexion...

C.P. : C'est le mythe de l'établissement qui pourrait s'autosuffire et pallier les défections des uns et des autres. Les établissements ne sont pas des

entreprises. Nous avons un Service public à rendre dans un cadre national avec un État qui doit assurer la continuité du Service public. **Ce n'est pas aux agents en proie à des difficultés de santé ou personnelles d'avoir en plus la charge de penser à leur suppléance ou leur remplacement.**

J.G. : *Tout à fait et de la même manière au vu du désengagement de l'État et parfois des collectivités, combien d'entre nous se transforment en chasseurs de taxe d'apprentissage pour combler les trous dans la raquette de moyens qu'il faut toujours plus «dynamiser» ?*

A.A. : *Il faut être extrêmement vigilants à toutes les évolutions numériques que nous avons su et pu mettre en place, car elles redéfinissent, par l'outil, la nature même des missions et de leurs conditions d'exercice au détriment des personnels et des élèves.*

C.P. : *Sur les conditions de travail, la question du télétravail, mis en place à l'occasion de la crise sanitaire, a permis de poser des jalons pour l'institution afin de se passer de la présence en établissement de certains personnels.*

P.C. : *Comme certains AED qui peuvent se rendre en classe pour déployer des activités pédagogiques mises en place par des enseignants absents et en télétravail.*

J.G. : *Télétravail qui pourrait être davantage sollicité par les agents eux-mêmes non pas par choix, mais pour réduire leurs dépenses de déplacements dans un contexte de raréfaction des ressources énergétiques et de l'augmentation du coût de l'énergie.*

Si l'on revient à la rémunération dite « au mérite », pour la droite, ou « à la valeur professionnelle, pour la gauche, nous sommes dans la même logique d'individualisation au détriment du statut. En fonction des résultats individuels, on fait varier une part de la rémunération des collègues

C.P. : Assemblons l'ensemble des pièces du puzzle : pilotage du système par la performance, territorialisation, transfert des

C'est la Fonction publique dite de carrière, basée sur un Statut des fonctionnaires, celui de 1946 qui a ensuite connu des évolutions, et qui garantit aux fonctionnaires, quelle que soit la majorité politique, un emploi à vie et une indépendance vis-à-vis de toutes pressions économique, politique, religieuse.

Il leur faut des dirigeants d'entreprise et non des serviteurs de la République. Voilà à quoi sert le New Public Management.

responsabilités, remise en cause des missions qui seraient redéfinies dans un cadre de plus en plus local, évaluation par les « partenaires » extérieurs à l'École... Se dessine alors « l'École du futur » expérimentée à Marseille, à travers les écoles laboratoires que M. Macron veut généraliser. **C'est l'école «capitale de quartier», qui impose aux personnels le fonctionnement des établissements privés, et qui les oblige, pour être affectés, de passer sous les fourches caudines du projet local, communautaire et dérogatoire.** Pour y parvenir, il leur faut faire sauter le Statut protecteur des fonctionnaires.

ÊTRE ASSUREUR MILITANT AUJOURD'HUI C'EST :

Favoriser **l'accès à l'éducation et proposer des outils éducatifs gratuits pour tous**, soutenir le monde associatif et agir pour l'inclusion, accompagner tous les **bénévoles** et éducateurs qui rendent possible la pratique du sport, mettre **l'humain au cœur** de toutes nos actions et de tous nos choix.

#ChaqueActeCompte
www.chaqueactecompte.fr



assureur militant

Les élus de la CAPN



Patrick BEDEL

Principal collège Denis Diderot
2 rue de l'Esplanade - BP 62
76142 LE PETIT QUEVILLY
Tél. : 02 35 62 04 96
E-mail : patrick.bedel@ac-normandie.fr



Florian de TROGOFF

Proviseur lycée Jean-Baptiste Poquelin
72 rue Léon Désoyer
78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE
Tél. 01 30 87 44 00
E-mail : florian-de-trogoff@ac-versailles.fr

Pôle mobilité accompagnement pour la mutation

Anne BLOUIN

9 rue Maryse Bastié - 62137 COULOGNE
Tél. 06 60 58 47 86
E-mail : anneblouin@wanadoo.fr
Académies : Amiens - Besançon - Dijon - Orléans-Tours - Lille - Montpellier - Toulouse

Pascal COUPAT

Collège Adrien Cerneau - 1 rue Noël Tessier
97438 SAINTE-MARIE - Tél. 0262 53 40 54
E-mail : pascal.coupat@ac-reunion.fr
Académies : Guadeloupe - Guyane - La Réunion - Martinique - DROM-COM

Julien GIOVACCHINI

Collège de La Morinie
Avenue Guy Mollet - 62500 SAINT-OMER
Tél. 03 21 38 70 71 / 06 23 98 12 71
E-mail : julien.giovacchini@ac-lille.fr
Académies : Bordeaux - Limoges - Poitiers

David FURST

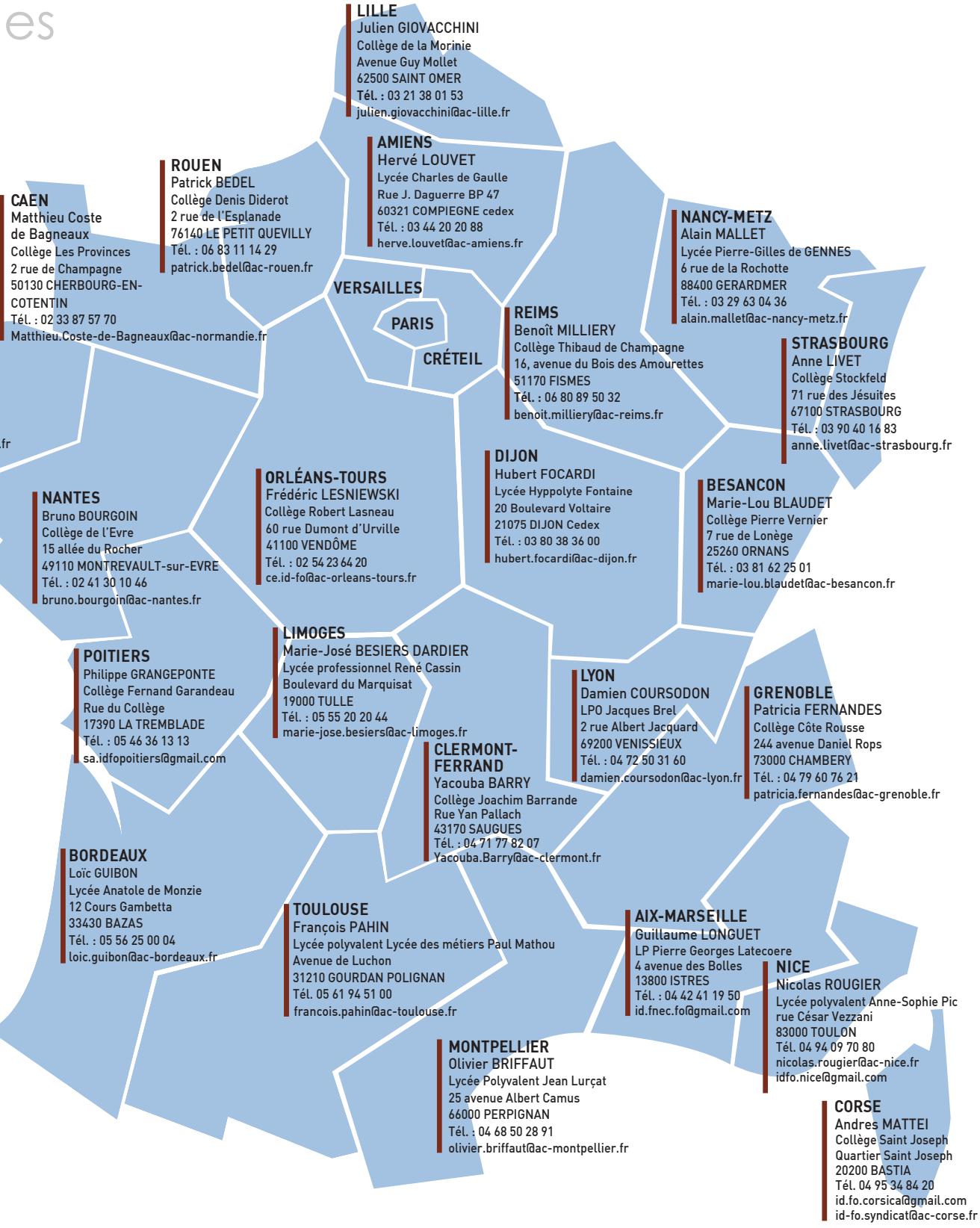
Collège Masseot Abaquesne
316, rue d'Uelzen 76520 BOOS
Tél. 02 35 80 43 33
E-mail : david.furst@ac-rouen.fr
Académies : Créteil - Nantes - Paris - Versailles - AEFE

Patrick BEDEL

Collège Denis Diderot
22, rue Martial Spinneweber 76140 LE PETIT QUEVILLY
Tél. 02 35 62 04 96
E-mail : patrick.bedel@ac-rouen.fr
Académies : Aix-Marseille - Caen - Nice - Rennes - Rouen

Stéphane BURGUN

Collège Karine Ruby
138, rue des Alpes 74800 SAINT-PIERRE EN FAUCIGNY
Tél. 04 50 97 96 30
E-mail : stephane@burgun.eu
Académies : Clermont-Ferrand - Grenoble - Lyon - Nancy-Metz - Reims - Strasbourg



GAUDELOUPE
Suzelle KARAM
Collège du Mont des Accords
Marigot
97150 SAINT-MARTIN
Tél. : 05 90 51 91 60
suzelle.karam@ac-guadeloupe.fr

GUYANE
Alain N'GUYEN VAN DANH
Lycée Max Joséphine
Angle Avenues Voltaire et Aron
97300 CAYENNE
Tél. : 05 94 25 24 60
alngvd@gmail.com

MARTINIQUE
José SOREL
Collège Asselin de Beauville
7 Avenue Frantz Fanon
97224 DUCOS
Tél. 05 96 56 13 29
jose-eugene.sorel@ac-martinique.fr

RÉUNION
Jean-Lou VALLON
Collège Les Aigrettes
11 route du Théâtre
97434 SAINT-GILLES LES BAINS
Tél. : 02 62 24 58 58
idfo974@gmail.com

ÉTRANGER-C.O.M.
Monique WARMAN
Proviseure du Lycée Montesquieu
4 et 5 place Longchamps
33000 BORDEAUX
Tél. : 05 57 87 41 60
monique.warman@gmail.com

MAYOTTE
Benjamin LAZARD-PEILLON
Collège de Kwale
429 rue Roger Rossolin - KWALE
97600 MAMOUDZOU
Tél. : 02 69 60 12 62
benjamin.lazard-peillon@ac-mayotte.fr

POLYNÉSIE
Romain MATHIEU
Lycée professionnel Atima
Mahina - BP 11983
98709 MAHINA
Tél. : 06 89 40 50 12 50
idfopolynesiepf@gmail.com

iD système éducatif

Le New Public Management :

Le statut des fonctionnaires remis en cause



Christian Grolier

Secrétaire général

de la Fédération générale des fonctionnaires -
Force Ouvrière

Agnès Andersen : Depuis quelques mois nous rencontrons diverses personnalités (universitaires, ancien recteur, chercheur en management...) pour échanger sur les conséquences du New Public Management. Aujourd'hui nous nous tournons vers Olivier Bouis, SA Adjoint et originaire du SNUDI, et Christian Grolier Secrétaire Général de la Fédération Générale des Fonctionnaires FO (FGF).

Pascal Cazier : Nous aimerais avoir votre point de vue sur le New Public Management et son application dans la Fonction Publique (décentralisation, contractualisation, évaluation) et les conséquences plus spécifiquement dans l'Education nationale (des services centraux aux EPLE en passant par les rectorats). Enfin quelles sont les répercussions sur la représentativité syndicale avec la fusion des CHSCT et des CT en CS et la réduction des prérogatives des CAP.

En tant qu'organisation syndicale, légaliste et républicaine une fois la loi votée (même si nous continuons de porter son abrogation) notre responsabilité est d'accompagner au mieux les collègues.

Christian Grolier : On doit commencer par la loi dite de transformation de la Fonction Publique qui va permettre de répondre de manière transversale ; loi qui fut d'ailleurs davantage vécue comme une concertation que comme un véritable temps de dialogue social de négociation. Pendant près d'un an nous, les organisations syndicales, avons discuté pour finalement considérer qu'en définitive cela fut l'échec du dialogue social puisque nous n'avons pas été entendues. Toutes les OS ont voté contre ce texte.

1^{er} point à relever dans cette loi c'est l'avenir de l'emploi public avec le développement de la contractualisation à outrance. Ainsi la loi prévoit qu'en France, au départ en retraite d'un fonctionnaire, quand il est remplacé, il est souhaitable d'embaucher un ou une contractuelle. Cela ne sera pas peut-être possible pour tous les corps, en fonction des statuts particuliers de certains postes

Pour l'instant la majorité de l'encadrement est encore employée au statut ce qui permet aux fonctionnaires de résister et d'assurer la neutralité du Service Public. La contractualisation qui permet de s'affranchir du concours et du statut ne laissera plus cette possibilité aux agents. C'est ainsi que l'on met aux ordres la fonction publique. On peut s'en inquiéter.

contractualisation de l'emploi public est le point d'orgue de cette loi qui s'inscrit dans une démarche budgétaire. Ainsi on n'embauche plus de fonctionnaire pendant 70 ans car il n'y a plus à le payer pendant son activité ni pendant sa pension de retraite.

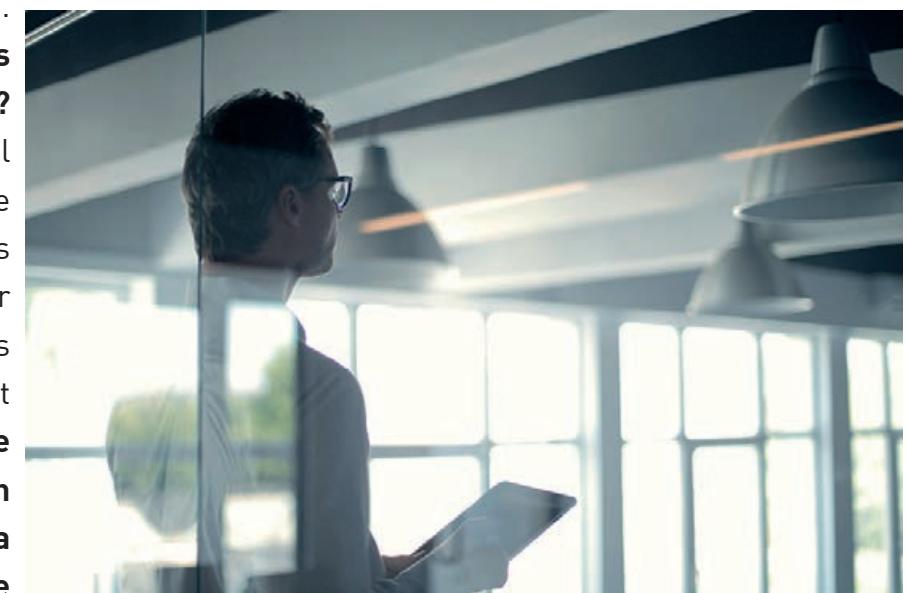
Sur les 3 derniers quinquennats on retrouve la même tendance. On fait des «économies». Sarkozy a remplacé un fonctionnaire retraité sur deux pour «redistribuer» en terme indemnitaire à ceux qui étaient en activité. Hollande, pour faire des économies au-delà de son prédécesseur, a mis en place le PPCR qui a induit un allongement de la durée passée dans les échelons avec certes une augmentation des indices supérieurs mais que le plus gros de la troupe n'atteindra pas. Macron, quant à lui, a supprimé le Glissement

très spécifiques, mais pour autant **cela tend à se développer et à se généraliser**. La tendance est donc à la contractualisation avec tout ce que cela implique en termes de durée ou de nature du contrat (CDD, CDI, de gré à gré comme dans le privé, au quasi-statut de fonctionnaires etc...) et notamment la question de ce «contrat de projet», le «contrat de mission» **qui est exactement le pendant de ce qui s'est passé dans le privé à travers les ordonnances Macron et la réforme du code du travail**. La loi de transformation de la Fonction Publique est inscrite dans la même logique. Des contrats de mission à la durée variable de 1 à 6 ans avec tout ce que cela implique en termes de précarité car au bout de 6 ans, quoi qu'il arrive l'agent n'est pas «cdisé» ni titularisé. Dès lors comment se loger, emprunter... ? **La**

Vieillissement Technicité (GVT) - Le Glissement Vieillissement Technicité est un phénomène qui contribue aux variations de masse salariale de la Fonction Publique française. Il permet de mieux comprendre l'augmentation du salaire moyen des fonctionnaires français - **en ayant recours aux contractuels car il n'y a plus d'obligation de leur garantir une carrière**. Au final, Il y a toujours dans ces réformes une volonté de réduction budgétaire. Et ne parlons même pas, pendant les 5 ans du 1^{er} quinquennat Macron, du gel du point d'indice. C'est le seul président à avoir osé le faire sur la totalité de son quinquennat !

A ce point sur la contractualisation, et pour faire le lien avec l'Action Publique 2022, il y a eu un panel des éléments RH pour se débarrasser des fonctionnaires. Ce qui a été mis le plus en avant c'est la **possibilité de recourir à la rupture conventionnelle, avec beaucoup de désillusions** pour ceux qui voulaient quitter la Fonction Publique, d'autant plus que **ces choix étaient souvent le reflet d'un ras-le-bol, de la dégradation des conditions de travail plutôt que l'envie réelle de se tourner vers le privé** surtout quand on connaît le marché de l'emploi aujourd'hui...

Pourquoi des désillusions ?
Tout d'abord il faut préciser que les montants étaient fixés sur des fourchettes et certains ont découvert que l'Etat patron préférait la fourchette basse





plutôt que la fourchette haute... Dans de nombreux services, notamment la Fonction Publique hospitalière pendant le COVID, **il y a eu des refus d'accéder aux demandes de rupture conventionnelle des agents car on avait besoin d'eux en tant que personnels formés, qualifiés et opérationnels** de suite et dont on ne pouvait pas se passer ! **Dans d'autres cas les refus se sont expliqués par l'absence de budgets nécessaires** en fonction des demandes.

Alors la rupture conventionnelle, si elle n'est pas une très grande réussite, témoigne quand même d'une démarche, d'une philosophie dans laquelle le fonctionnaire est de trop.

Autre point très particulier, qui n'a pas été mené à son terme du fait de la crise COVID qui a ralenti l'action du gouvernement, **c'est le principe du détachement d'office**. Le détachement d'office est la possibilité qui serait laissée à l'Etat de déléguer une mission de Service Public vers le privé ainsi que les fonctionnaires dévolus pour la mener. **A l'époque nous avions posé la question d'un éventuel retour en arrière en cas d'inadéquation de l'agent dans l'entreprise : comment**

réintégrer un fonctionnaire dont la mission n'existe plus au sein de l'Etat ? La réponse que l'on nous avait donnée à l'époque était à peu près celle-ci : «on le mettra où il y aura de la place et s'il n'est pas satisfait il pourra bénéficier de la rupture conventionnelle...». Et la boucle est bouclée !

Pour résumer une loi qui a mis de nombreux coups dans le statut général des fonctionnaires.

P.C. : Cette loi a été aussi l'occasion de revenir sur un certain nombre d'instances représentatives ?

C.G. : CT, CHSCT fusionnés, on fait comme dans le privé où l'on fusionne toutes les instances représentatives du personnel en une seule, le CSE, et bien dans la Fonction Publique c'est la même démarche, même s'il faut bien, du fait du cadre collectif de gestion, garder quelques éléments à la CAP.

Alors la CAP perd les compétences mobilité, avancement. Ce qui n'est pas anodin car à la base ce n'est pas qu'une question de syndicat. Il s'agit de l'article 9 du statut général des fonctionnaires de 1983 qui précisait bien qu'en dehors d'un cadre de contractualisation de l'emploi, nous n'avons pas de patron, le seul moyen de défendre ses intérêts personnels c'est à travers des garanties collectives dont les représentants des personnels élus tous les 4 ans, les syndicats, sont les garants de l'application. D'ailleurs les élus sont des représentants du personnel et pas forcément des délégués syndicaux et ils se doivent de pouvoir répondre à tous les personnels, adhérents à un syndicat ou pas...

La réforme de l'encadrement supérieur prévoit le passage à un « spoil système », à l'américaine, avec une haute administration aux ordres du politique. C'est désormais la fonctionnalité qui prime sur le statut et c'est bien mis en exergue par la suppression de l'ENA au profit de l'INSP.

Pour complexifier les choses nous sommes passés d'une représentation de CAP de corps à des représentants de catégories hiérarchiques avec des mélanges de corps (administratifs et techniques par exemples). Et c'est à nouveau une diminution drastique en termes de droits avec moins de représentants du personnel qui auront moins d'autorisations d'absences pour défendre les personnels et donc moins de moyens pour agir. **C'est une réforme qu'il fallait oser quand on voit le nombre de réformes que l'on a subi depuis 2010.** Nous n'avons pas le temps d'en absorber une que la suivante s'enchaîne. Il y a des réformes ministérielles mais aussi structurelles : RGPP, MAP, Fonction Publique 2022... on finit par en perdre la signification des sigles. Cela crée une perte de sens chez les agents mais aussi chez les usagers...

La « réforme permanente » ne nous aide pas en tant qu'OS, en particulier sur la santé et la sécurité au travail. **Toutes ces évolutions compliquent également l'activité syndicale et une défense optimale des intérêts des agents.**

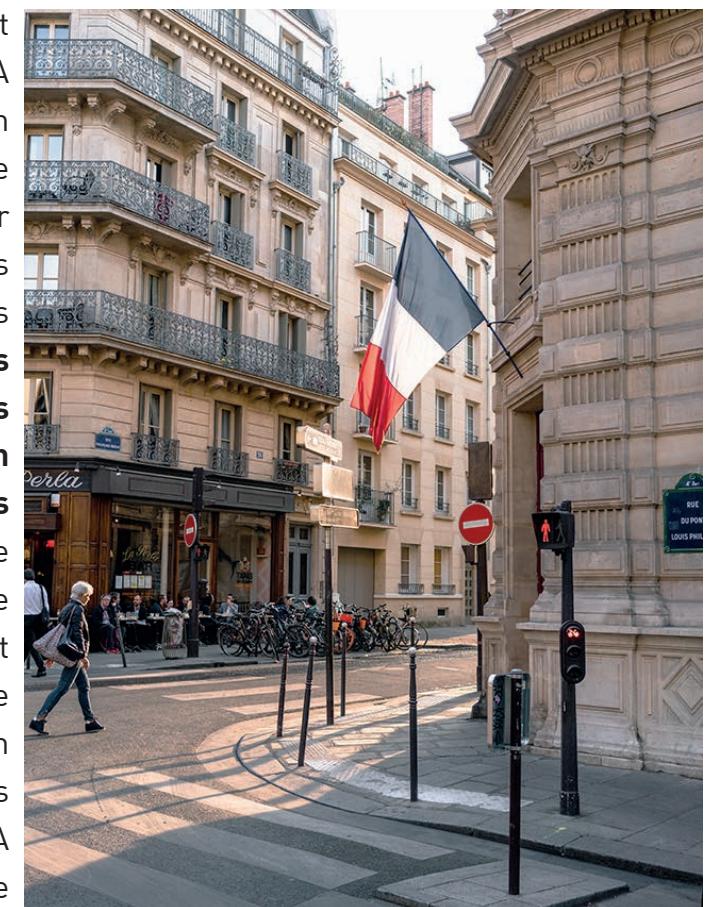
Selon nous ces paquets de réformes n'ont eu comme conséquences que d'éloigner l'usager, le citoyen des services publics et de rompre l'égalité républicaine sur le territoire car l'accès aux services publics est désormais fonction de l'offre sur le territoire.

D'autre part **ce gouvernement s'il nous affaiblit** de manière très forte sur les instances CAP, CHSCT etc... **d'un autre côté propose une ordonnance sur la négociation collective, ce que nous avons toujours refusé car nous sommes persuadés qu'il n'y aura jamais de négociations dans la Fonction Publique.** Pour autant avec l'arrivée de la ministre Amelie de Montchalin, il faut le reconnaître, il y a eu certaines avancées et négociations et prises en compte de sujets portés par notre fédération... Donc c'est parfois paradoxalement schizophrénique, avec la disparition de compétences majeures des CAP.

La FGF demande toujours l'abrogation de cette loi de la transformation de la Fonction Publique mais sans succès. Néanmoins si nous avons perdu en CAP l'avancement et la mobilité nombre de sujets peuvent encore être traités : du refus du télétravail, aux disciplinaires et bien d'autres éléments de carrière.

La création des CSA, Comités Sociaux d'Administration (pour la Fonction Publique d'Etat) ou les CST, Comités Sociaux Territoriaux (pour la Fonction Publique Territoriale) et CSE (comité social d'établissement) pour l'hospitalière, sont de nouvelles instances dont il faudra se saisir. Encore faut-il que les élections soient bien expliquées aux agents qui voteront électroniquement pour des instances qu'ils ne connaissent pas !

CSA Ministériel, CSA Départemental, disparition de candidats historiques de syndicats qu'il aura fallu choisir parmi d'autres à l'intérieur des nouvelles catégories créées pour les CAP... **bref un gros travail de pédagogie nous attend quand on sait qu'en 2018 1 électeur sur 2 n'a pas voté !** Les syndicats, comme les politiques mais dans une moindre mesure, représentent une institution pour laquelle les personnels ont moins en moins d'intérêt si ce n'est pas de plus en plus de méfiance... A nous de leur donner confiance



dans notre syndicalisme le syndicat libre et indépendant

Olivier Bouis : La loi de la transformation de la Fonction Publique vient après le rapport sur l'Action Publique 2022 dont l'objet est de dresser une liste de missions susceptibles d'être externalisées, de privatiser certaines. Cela pose la question du devenir des fonctionnaires. **Pour ce faire on rapproche le fonctionnement du Service Public sur le code du travail et les pratiques du privé.** Il y a encore des spécificités propres au public mais les rapprochements sont très nombreux. **Cela facilitera le travail des RH quand certaines missions seront déléguées, dans le cadre des détachements d'office par exemple.** Cela facilitera les éventuelles privatisations avec des statuts public/privé qui se ressemblent et **tout cela dans une démarche qui se voudrait «égalitaire»...**

C.G. : Depuis le 1^{er} mars 2022 le statut général des fonctionnaires de 1983 n'existe plus, tout comme les 3 lois associées de 84 à 86. Nous sommes fusionnés, regroupés avec d'autres versants de la Fonction Publique (hospitalière, territoriale) selon les cas et selon la codification de la Fonction Publique, à droits constants d'après la ministre Montchalin. Cela a de vrais impacts dont on ne mesure pas encore les conséquences. Ainsi la ministre Montchalin dans une discussion sur la prévoyance que nous avions avec l'éventuelle harmonisation entre congé longue maladie et congé longue durée, nous lui avons fait remarquer qu'elle ne pouvait plus engager la réforme pour l'Etat, du fait de la codification, sans avoir eu l'accord concerté de la Fonction Publique territoriale et hospitalière. En effet la prévoyance fait partie des éléments qui ont été rapprochés par la codification de la fonction publique.

O.L. : **On veut se rapprocher de plus en plus du code du travail.** Or il est compliqué de rapprocher un statut général d'un code. Pour ce faire il faut transformer le statut général en code. Une fois cela effectué il sera beaucoup plus simple de fusionner les 2 codes. **Nous nous battons contre mais cela témoigne une nouvelle fois d'une logique très spécifique qui vise à supprimer**

toutes les spécificités du statut général des fonctionnaires.

P.C. : *Parmi nos interrogations il y a aussi toutes les évolutions et les modifications induites par la réorganisation territoriale et les effets de la décentralisation.*

C.G. : Il s'agit d'un processus déjà ancien mais qui s'est accéléré en 2010. Il s'agit d'une philosophie, de la création d'une autre forme d'organisation administrative, avec des fusions de services et la création par exemple des **grandes régions** en partant du principe qu'il n'y a plus de nécessité à conserver des directions ministérielles relatives à certains services publics. Dans un premier temps l'Education et la DGFIP ont été épargnées. **Cela a débuté par des ministères plus techniques** : les services de l'équipement, les services de l'agriculture, les services techniques vétérinaires... Mais cette philosophie a continué avec l'affaiblissement de l'Etat au niveau départemental suivi de plusieurs lois : la loi MAPTAM (La loi de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles, dite « MAPTAM » a été publiée le 28 janvier 2014. Elle vise à restaurer les libertés locales en faisant confiance à l'intelligence territoriale), la loi NOTRE (Loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) Promulguée le 7 août 2015, confie de nouvelles compétences aux régions et redéfinit les compétences attribuées à chaque collectivité territoriale). **Et plus récemment la loi 3DS.**

A cela il faut ajouter la création des nouvelles 13 régions qui ont vu rapidement des services fusionnés. Si l'Education n'a pas été touchée en premier, cependant dans certaines régions et

A cela il faut ajouter la création des nouvelles 13 régions qui ont vu rapidement des services fusionnés. Si l'Education n'a pas été touchée en premier, cependant dans certaines régions et académies ces fusions existent désormais, par exemple en Normandie.

Depuis le 1^{er} mars 2022 le statut général des fonctionnaires de 1983 n'existe plus, tout comme les 3 lois associées de 84 à 86. Nous sommes fusionnés, regroupés avec d'autres versants de la Fonction Publique (hôpitalière, territoriale) selon les cas.

académies ces fusions existent désormais, par exemple en Normandie. Alors certes au niveau de l'Education il n'y a pas de fusion avec d'autres services comme la Direction Régionale de l'Équipement, néanmoins la Direction Régionale de l'Encadrement (DIREN) et la DRIR (industrie) ont été fusionnées dans la DREAL avec à la clef des baisses d'effectifs. **On assiste à tous les niveaux de la Fonction Publique à des fusions de directions qui suppriment des postes et qui éloignent les directions du terrain.** Dans l'Education vous êtes davantage concernés par des fusions internes.

Associés à la dématérialisation et à l'éloignement des points d'accueil et des usagers, cela crée les conditions d'un malaise et d'une rupture entre la population et ses services publics. La logique a été poussée à un tel point que, pour répondre à la crise des gilets jaunes, il a été nécessaire de créer des Maisons France Services qui ne sont que des portes d'entrée par le biais de portail internet, spécialisées en tout mais surtout en rien.

Cette vision du Service Public est rendue possible selon le principe que, grâce au numérique, le Service Public est chez l'usager. **De notre point de vue, cette position défendue par Thierry Mandon (Secrétaire d'Etat à la simplification du gouvernement Valls), ne tenait pas compte des personnes éloignées du numérique** comme les personnes âgées, les précaires, les personnes ne comprenant pas bien la langue, sans parler des zones blanches et autres déserts numériques... Selon nous ces paquets de réformes n'ont eu comme conséquences que d'éloigner l'usager, le citoyen des services publics et de rompre l'égalité républicaine sur le territoire car l'accès aux services

publics est désormais fonction de l'offre sur le territoire. **Notre demande à FO est, pour toutes ces thématiques, de faire renaître le Conseil National des Services Publics, inventé au début du quinquennat Hollande.** Cette instance se préoccupe du long terme et ne répond pas à une logique annuelle de réduction de la dépense publique mais au contraire étend sa réflexion sur la qualité des services publics, leurs champs de compétences et leur accès par l'usager. Ces travaux avaient débuté par la revue des missions de l'Etat. Thierry Mandon est ensuite parti à l'Enseignement Supérieur et son successeur n'a plus jamais réuni le CNSP car les travaux de ce conseil entraient en conflit avec une simple vision budgétaire qui vous l'avez compris a pris le pas sur toute autre considération.

A.A. : Cette instance a-t-elle été supprimée ?

C.G. : Non pas du tout. **Elle ne s'est simplement plus réunie.** Nous avons lors du quinquennat Macron demandé régulièrement à Montchalin de réactiver ce conseil sans pouvoir l'obtenir.

A.A. : C'est intéressant car cette instance évoquait les besoins de services publics et pas seulement leurs coûts, cette dérive que l'on connaît nous aussi dans l'Education.



C.G. : C'est un lieu de débat qui permet de parler des besoins des usagers et de la mise en équation des moyens nécessaires pour les satisfaire. Au temps où elle se réunissait nous étions 3 représentants, des 3 fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) à représenter la Confédération et nous pouvions véritablement dépasser certaines logiques en parlant de services publics au sens large en passant par le prisme des besoins. Pour la réactiver en façade les ministres sont d'accord mais cela suggérerait des créations d'emplois à certains endroits... et cela n'est pas conforme à la vision budgétaire.

Il faut être conscient que la crise sanitaire a empêché Macron d'aller au plus loin dans ses réformes. Par exemple sur les retraites. Mais de nombreuses sont passées comme la réforme de l'assurance chômage, la réforme de l'assurance maladie... La réforme de l'encadrement supérieur prévoit le passage à un «spoil système», à l'américaine, avec une haute administration aux ordres du politique. C'est désormais la fonctionnalité qui prime sur le statut et c'est bien mis en exergue par la suppression de l'ENA au profit de l'INSP, **la suppression du corps des administrateurs civils pour la création d'un corps des administrateurs de l'Etat** dans lequel on retrouve désormais la quasi-totalité de l'encadrement supérieur recruté selon des statuts d'emplois. **Ainsi les préfets sont désormais intégrés sous statuts d'emplois dans le corps des administrateurs de l'Etat et qui précise que désormais on pourra contractualiser l'emploi de préfet !**

A.A. : Ce que nous constatons depuis plusieurs

Nous n'avons pas le temps d'en absorber une que la suivante s'enchaîne. Il y des réformes ministérielles mais aussi structurelles : RGPP, MAP, Fonction Publique 2022... on finit par en perdre la signification des sigles. Cela crée une perte de sens chez les agents mais aussi chez les usagers...

années dans l'Education nationale c'est une tentative de caporalisation des cadres avec des messages parfois très étonnantes. Par exemple un recteur qui demande lors d'une réunion de chefs d'établissements du second degré de défendre le bilan éducatif du quinquennat... Autre exemple qui interpelle, nous avons reçu des messages sur nos boîtes professionnelles en forme d'appel au vote pour le candidat Macron. Là aussi c'est inédit et dans la mouvance de tout ce qui se met en place, ces exemples vont à l'encontre de ce que devrait être le Service Public qui se doit d'être neutre et exemplaire.

C.G. : le premier quinquennat Macron est celui dans lequel, depuis les 20 dernières années, il y a le plus de démissions contraintes de ministres ou de secrétaires d'Etat. Ce mail dont vous parlez montre bien qu'ils ne doutent de rien... Pour l'instant la majorité de l'encadrement est encore employée au statut ce qui permet aux fonctionnaires de résister et d'assurer la neutralité du Service Public. La contractualisation qui permet de s'affranchir du concours et du statut ne laissera plus cette possibilité aux agents. C'est ainsi que l'on met aux ordres la fonction publique. On peut s'en inquiéter.

P.C. : Dans l'Education il y a déjà des fusions en place comme celle de l'Inspection Générale avec celle du sport et du supérieur. Dans un autre ministère (MAE) on a vu dans l'entre deux tours de la présidentielle la suppression du corps diplomatique... Je pense en effet que nous sommes en transition vers un spoil système à l'américaine.

C.G. : Cette intégration sous statut d'emploi par contractualisation va à l'encontre des valeurs républicaines qui dans notre histoire voient les fonctionnaires recrutés par concours. C'est un coin enfoncé dans les valeurs du Service Public de liberté, égalité, fraternité, laïcité, neutralité. Le concours et l'accès à la Fonction Publique par ce biais c'est l'égal accès de chacun à l'emploi public, c'est la neutralité des agents. La contractualisation laisse planer le doute du copinage, du recasement de l'un ou de l'autre en

Ainsi la loi prévoit qu'en France, au départ en retraite d'un fonctionnaire, quand il est remplacé, il est souhaitable d'embaucher un ou une contractuelle.

fonction de ses relations...
Julien Giovacchini : Parfois la modification même des concours vient rompre ce principe de neutralité. Si l'on prend l'exemple de la 3^{ème} voie d'accès à notre corps des Perdirs on se rend bien compte que l'on va chercher, hors du vivier naturel de l'Education nationale ou de la Fonction Publique, des profils bien différents comme des présidents d'association, des expériences dans le privé ou comme élu d'assemblées territoriales... C'est ainsi que l'on va retrouver à la tête d'EPLE des personnes qui n'auront jamais de profils pédagogiques alors qu'à i.D.-FO nous défendons cette place de Personnel de Direction, 1^{er} pédagogue de l'établissement.

P.C. : Quand on voit les « résultats » obtenus par les Agences Régionales de Santé et l'impact de toutes ces logiques de NPM dans la Fonction Publique hospitalière nous pouvons légitimement nous inquiéter de la création à moyen terme d'agences régionales de l'éducation qui seraient mises en place dans un acte 4 de la décentralisation. Des premiers pas vont en ce sens quand on considère la place qui est désormais laissée aux régions dans le choix de l'évolution de la carte des formations ainsi que dans les stratégies et politiques d'orientation.

C.G. : Ce type d'acte est d'abord un acte législatif. **Si l'on prend la loi 3 DS on remarque une fois de plus un nouveau changement de gouvernance.** Ainsi la moitié des routes nationales vont être à nouveau décentralisées avec une nouvelle complexité car elles ne seront pas confiées tout le temps aux mêmes collectivités territoriales. Parfois ça sera la région, parfois la métropole... sans penser aux moyens nécessaires à l'entretien : quid des dotations de fonctionnement, quid du détachement des fonctionnaires ?... Donc le premier

vrai sujet c'est de mobiliser les parlementaires sur ce sujet.

A chaque fois que l'on évoque la décentralisation on ne parle pas assez de l'impact que cela a sur l'usager et sur les personnels. Et il y a rarement d'évaluation, d'audits de réalisés...

Ce qui est choquant c'est que le territoire n'est plus concerné par un traitement égalitaire. Macron a bien dit « je ne suis pas pour l'égalité des droits mais je suis pour l'égalité des chances... ». C'est très révélateur de sa vision du territoire déconcentré... **La loi 3DS est très emblématique car chaque région définit ses besoins et donc justifie que les droits ne soient pas identiques sur l'ensemble du territoire pour l'usager. À FO, nous sommes pour l'égalité des droits.** C'est une vision très particulière de la décentralisation. S'il n'y a pas les mêmes besoins ni les mêmes droits selon les régions cela génère des inégalités importantes entre les différentes parties du territoire. C'est le même phénomène qu'il y a eu dans les métropoles. Ainsi les plans sociaux touchent toujours les villes moyennes et rarement les métropoles qui concentrent les richesses.

Enfin en tant qu'organisation syndicale, légaliste et républicaine une fois la loi votée (même si nous continuons de porter son abrogation) notre responsabilité est d'accompagner au mieux les collègues afin qu'ils puissent évoluer le mieux possible dans le nouveau cadre défini. La fédération de ce point de vue là est une vraie force pour peser et obtenir des avancées.

Propos recueillis par Mme Agnès Andersen et MM. Pascal Cazier et Julien Giovacchini

Collègues retraités : Une revalorisation ?



Chantal Lartigau
Principale honoraire
Académie de Besançon

La Première ministre, Elisabeth Borne, a confirmé la revalorisation exceptionnelle des pensions de retraite de base de 4 % en juillet prochain, tout en rappelant que celles-ci avaient déjà été revalorisées automatiquement de 1,1 % en janvier.

«*On voit bien que l'inflation est forte et qu'il faut répondre sans attendre la date habituelle de revalorisation des retraites, c'est-à-dire le 1^{er} janvier 2023, a répondu la cheffe du gouvernement. Donc, je vous confirme que pour toutes les retraites, il y aura bien, en juillet, une revalorisation de 4 %.*».

Qui sera concerné ?

Cette augmentation concernera uniquement les retraites de base, du privé et de la fonction publique, et non les retraites complémentaires. Mais celles-ci n'existent quasiment pas pour nous.

En tout, près de 17 millions de retraités bénéficieront de ce coup de pouce.

Combien ?

Concrètement, a annoncé Olivier Dussopt, «il s'agit d'un gain de 45 euros par mois pour une pension de 1200 euros». Et donc si l'on extrapole de façon approximative, **pour une pension à 3600 €, c'est un gain d'un peu plus de**

135€ par mois».

Sous l'objectif affiché de maintenir le pouvoir d'achat des retraités en période de forte inflation, la revalorisation des retraites devrait faire partie du package des mesures sur le pouvoir d'achat que le gouvernement prévoit de présenter après les législatives. Elle figure dans le projet de loi sur le pouvoir d'achat qui sera présenté le 29 juin prochain en Conseil des ministres, puis soumis à l'Assemblée nationale et au Sénat dans la foulée.

Or, avec une inflation à 5,2 % sur un an en mai selon l'Insee, après avoir atteint 4,8 % en avril, les quelque 17 millions de retraités ont déjà perdu «plus de 10 %» de leurs revenus, «soit un mois de pension» depuis 2014.

Cette hausse de 4 % n'est pas jugée suffisante pour les neuf organisations syndicales de retraités qui réclament une augmentation «a minima de 4,5 %, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier».

Quand ?

Si la mesure est adoptée par le parlement, la revalorisation s'appliquera sur les retraites du mois de juillet.



Futurs retraités :

Si le projet actuel de réforme s'applique dès l'été 2023...

Si tout se passe comme le veut le Président de la République, la concertation pour cette réforme débutera dès après le lancement d'un «Conseil national de la refondation», regroupant les «*forces politiques, économiques, sociales, associatives*» ainsi que des citoyens tirés au sort : un chantier qu'il estime «*indispensable au financement de nos transformations*».

Concrètement, d'après les intentions exprimées dans le programme pour les présidentielles d'Emmanuel Macron, les personnes qui auraient pu prétendre à un départ à 62 ans sont celles qui sont nées en 1961.

Or, en 2023, il leur faudra justifier de 62 ans et 4 mois. Ce qui sera le cas de tous ceux qui sont nés jusqu'en août 1961.

Actuellement deux hypothèses selon lesquelles **on arriverait à l'âge de 65 ans en 2031 (hypothèse A) ou 2034 (hypothèse B)**

- A : Âge de la retraite selon l'année de départ
- B : Âge de départ selon les générations



Hypothèse A :

Année de départ	Âge de départ à la retraite	Année et mois de naissance
2023	62 ans et 4 mois	Génération 1961 née jusqu'en août
2024	62 ans et 8 mois	Génération 1961 née à partir de septembre 1961
2025	63 ans	Génération 1962
2026	63 ans et 4 mois	Génération 1963 née jusqu'en août
2027	63 ans et 8 mois	Génération née à partir de septembre 1963
Clause de revoyure		
2028	64 ans	Génération 1964
2029	64 ans et 4 mois	Génération 1965 née jusqu'en août
2030	64 ans et 8 mois	Génération 1965 née à partir de septembre
2031	65 ans	Génération 1966

Hypothèse B :

Année de naissance	Âge de départ	Année de départ
1961	62 ans et 4 mois	2023 - 1 ^{er} trimestre 2024
1962	62 ans et 8 mois	2024 - 2025
1963	63 ans	2026
1964	63 ans et 4 mois	2027 - 2028
1965	63 ans et 8 mois	2028 - 2029
1966	64 ans	2030
1967	64 ans et 4 mois	2031 - 1 ^{er} trimestre 2032
1968	64 ans et 8 mois	2032 - 2033
1969	65 ans	2034

Cela dit, nous savons que rien ne se passe jamais comme prévu : certains projets des plus cohérents, pour leurs initiateurs, mais dangereux pour nous, n'ont pas vu le jour grâce à notre mobilisation syndicale.

Wait and see, mais vigilance et action au programme.

ADHÉSION 2022-2023

Annuelle du 01/09/2022 au 31/08/2023



Indépendance & Direction

Syndicat Indépendant des Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

A renvoyer dûment complétée au siège national :
i.D. FO - 6-8, rue Gaston Lauriau - 93513 MONTREUIL Cedex
accompagnée de votre (vos) chèque(s) libellé(s) à l'ordre d'i.D. ou de l'autorisation de prélèvement



ACADEMIE :

Mme Mlle M. Nom Prénom (de résidence ou de dernier poste pour les retraités)

Date de naissance : Nouvel(l)e adhérent(e) OUI Sinon n° Adhérent

Situation administrative : Titulaire Stagiaire Faisant fonction Retraité

Classe : Normale Hors Indice¹: Fonction : Chef Adjoint(e) IEN/IA-IPR

Établissement : Lycée Lycée prof. Collège S.E.G.P.A. E.R.E.A. Autre

Catégorie : 1^{ère} 2^{ème} 3^{ème} 4^{ème} 5^{ème}

Date d'arrivée dans l'établissement actuel : RNE

¹ figurant sur votre fiche de paie au jour de votre adhésion

COORDONNÉES DE L'ÉTABLISSEMENT

Nom :

Numéro Rue :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Tél. étab. Fax

Ligne directe :

E-mail personnel :

ADRESSE PERSONNELLE

Adresse :

Code postal :

Ville :

Tél. domicile :

Tél. portable :

(préciser si le n° personnel est sur liste rouge)

(pour recevoir informations syndicales & résultats des promotions /mutations)

DETERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION AVEC LE TABLEAU CI-DESSOUS

66% de la cotisation sont remboursés par une déduction fiscale*

Stagiaire (2022 - 2023)	99,00€	(années du concours et de stagiaire)	34 €
Faisant fonction	99,00€	Coût réel de	34 €
Indice jusqu'à 631	181,00€	la cotisation	62 €
Indice entre 632 et 717	214,00€	après	73 €
Indice entre 718 et 788	228,00€	déduction	78 €
Indice entre 789 et 836	250,00€	fiscale*	85 €
Indice entre 837 et 901	277,00€	(sujet à modification)	94 €
Indice entre 902 et 960	295,00€	selon la loi fiscale en vigueur)	100 €
Indice entre 961 et 1025	308,00€		105 €
Indice supérieur à 1025	328,00€		112 €

COTISATION

RÈGLEMENT		En cas de paiement fractionné (chèque ou prélèvement) premier paiement le 5 du mois suivant la réception de l'adhésion puis tous les 5 des mois suivants	
Montant de la cotisation (+ éventuellement frais de prélèvement)	Chèque(s) (cocher la case)	Prélèvement(s) (cocher la case)	
..... €	<input type="checkbox"/> 1 chèque <input type="checkbox"/> 2 chèques <input type="checkbox"/> 3 chèques	<input type="checkbox"/> 1 prélèvement <input type="checkbox"/> 3 prélèvements <input type="checkbox"/> 5 prélèvements	Frais de prélèvement à la charge de l'adhérent : 4,00 €
		Remplir la demande et l'autorisation de prélèvement et joindre obligatoirement un RIB	

Date et signature de l'adhérent :

Cadre réservé au secrétariat
R Rt N N° Adhérent

Paiement C1 2 3 P1 3 5 Vir.

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

Syndicat Indépendant des Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part en temps voulu au créancier.

Nom - Prénom - Adresse du débiteur

.....

Désignation de l'établissement teneur du compte à débiter

.....

Compte à débiter

Code Établissement	Code Guichet	N° du compte	Clé RIB
.....

Nom et adresse du créancier

i.D. - FO
6-8, rue Gaston Lauriau
93513 MONTREUIL Cedex

Date : Signature :

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus, dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 01/04/80 de la Commission Informatique et Libertés.

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

Nom - Prénom - Adresse du débiteur

.....

Désignation de l'établissement teneur du compte à débiter

.....

Compte à débiter

Code Établissement	Code Guichet	N° du compte	Clé RIB
.....

Nom et adresse du créancier

i.D. - FO
6-8, rue Gaston Lauriau
93513 MONTREUIL Cedex

Date : Signature :

Prière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier, sans les séparer, en y joignant obligatoirement un relevé d'identité bancaire.

LE BUREAU NATIONAL

Elu au congrès de La Rochelle le 2 avril 2019.

En gras : les membres du secrétariat national

Secrétaire général

ANTRACCOLI Franck, Proviseur - Lycée Guist'Hau - 44000 Nantes

Téléphone

02 51 84 82 20

E-mail

sgietd@gmail.com

Secrétaires généraux adjoints

ANDERSEN Agnès, Proviseure - Lycée Marc Bloch - 67803 Bischheim
DE TROGOFF Florian Proviseur - Lycée Jean-Baptiste Poquelin - 78100 Saint-Germain-en-Laye
KROES Valérie, Proviseure - Lycée professionnel Jules Raimu - 30000 Nîmes
BEDEL Patrick, Principal - Collège Diderot - 76142 Le Petit Quevilly

03 90 20 07 30
01 30 87 44 00
04 66 64 20 33
02 35 62 04 96

agnes.andersen@ac-strasbourg.fr
idfo.ft@gmail.com
valerie.kroes@ac-montpellier.fr
patrick.bedel@ac-normandie.fr

Trésorier

ARNOULD Fabrice, Proviseur - Lycée Romain Rolland - 80080 Amiens
PROUTEAU Agnès, Conseillère technique du secrétaire général

03 22 43 36 51
06 03 76 60 43

fabrice.arnould@ac-amiens.fr
ct@idfo.fr

Pôles

En italique, les responsables de pôles

Conditions de travail

BEDEL Patrick, Principal - Collège Diderot - 76142 Le Petit Quevilly
KROES Valérie, Proviseure - Lycée professionnel Jules Raimu - 30000 Nîmes
PROUTEAU Agnès, Conseillère technique du secrétaire général
ROBIN Bénédicte, Proviseure - Lycée Général et Technologique Jean Perrin - 69009 Lyon
SANCHEZ Eric, Proviseur - IEN AESH - DSDEN des Deux Sèvres - Avenue de Limoges 79000 Niort

02 35 62 04 96
04 66 64 20 33
06 03 76 60 43
04 72 53 23 00

patrick.bedel@ac-normandie.fr
valerie.kroes@ac-montpellier.fr
ct@idfo.fr
benedicte.robin@ac-lyon.fr
eric.sanchez@ac-poitiers.fr

Parcours et carrières

ALGER Raymond, Proviseur honoraire
DE TROGOFF Florian, Proviseur - Lycée Jean-Baptiste Poquelin - 78100 Saint-Germain-en-Laye
DECHANET Myriam, Principale - Collège René Schickele - 68300 St Louis
LARTIGAU Chantal, Principale honoraire - académie de Besançon
RIQUIER Amand, Proviseur - Lycée Général et Technologique Maximilien Sorre - 94230 Cachan
SCHERRER Frédéric, Principal - Collège Jules Ferry - 21200 Beaune
WARMAN Monique, Proviseure - Lycée Montesquieu - 33000 Bordeaux

01 30 87 44 00
03 89 69 75 81
01 47 40 49 60
03 80 24 66 50
05 57 87 41 60

ralger@ac-martinique.fr
idfo.ft@gmail.com
myriam.dechanet@ac-strasbourg.fr
ch.lartigau@wanadoo.fr
amand.riquier@ac-creteil.fr
fsdijon@gmail.com
monique.warman@gmail.com

Education et pédagogie

BESSE Erick, Proviseur - Lycée Lesdiguières - 38001 Grenoble
DODINET Marianne, Proviseure - Lycée Jean de la Fontaine - 75016 Paris
FROMENTIN Natacha, Principale adjointe - Collège Gaston Couté - 45130 Meung-sur-Loire
VERGELY Anne

04 76 21 38 54
01 46 51 16 00
02 38 44 32 71

erick.besse@ac-grenoble.fr
marianne.dodinet@ac-paris.fr
natacha.fromentin@ac-orleans-tours.fr

Medias et communication

ANTRACCOLI Franck, Proviseur - Lycée Guist'Hau - 44000 Nantes
BURGUN Stéphane, Principal - Collège Karine Ruby - 74800 Saint-Pierre en Faucigny
FURST David, Principal - Collège Masséot Abaquesne - 76520 Boos

02 51 84 82 20
03 87 50 12 00
02 35 80 43 33

franck.antraccoli@ac-nantes.fr
stephane@burgun.eu
david.furst@ac-rouen.fr

Développement syndical

ANDERSEN Agnès, Proviseure - Lycée Marc Bloch - 67803 Bischheim
COUPAT Pascal, Principal - Collège Adrien Cerneau - 97438 Sainte Marie
DEBONNAIRE Pascal, Principal - Lycée Duplessis Mornay - 49400 Saumur
ROCHE Philippe, Proviseur - Lycée Condorcet - 33000 Bordeaux
GIOVACCHINI Julien, Principal - Collège de La Morinie - 62500 Saint-Omer

03 90 20 07 30
0262 53 40 54
02 41 53 05 30
05 56 69 60 50
03 21 38 70 71

agnes.andersen@ac-strasbourg.fr
pascal.coupat@ac-reunion.fr
pascal.debonnaire@ac-nantes.fr
philippe.roche@ac-bordeaux.fr
julien.giovacchini@gmail.com

Membres d'i.D. titulaires d'une mission et pouvant être associés aux travaux du B.N.

Domaine juridique

LAFFEACH Didier, Principal honoraire

didier.laffeach@orange.fr

Liens avec la fédération

DONATIEN Philippe, Proviseur - Lycée Antoine Bourdelle - 82000 Montauban

05 63 92 63 00

philippe.donatien@ac-toulouse.fr

International

ABATE Virginie, Proviseure - Lycée Les Pierres Vives - 78420 Carrières-sur-Seine

01 39 14 07 00

virginie.abate@ac-versailles.fr

Conseil consultatif

DONATIEN Philippe
FORTIER Michel
FOURNIE Patrick
MARcq Daniel
TOUSSAINT de QUIEVRECOURT Loïc
WACH Richard
COURTIAU Jean-Jacques
HANNECART Bruno
LAFFEACH Didier