

Catherine Gourbier
(avec l'aide de Philippe Charbonneau)

Circulaire du 27 Janvier 2009
adressée aux préfets et aux recteurs
signée de X. Darcos et F. Amara
(Ministère de l'Education Nationale et Secrétaire d'Etat
chargée de la Politique de la ville)

Objet : Création des médiateurs de réussite scolaire

Où : dans les établissements de 2nd degré : collèges, lycées généraux et technologiques, lycées professionnels (répartition par académie en annexe)

Quand : A compter du 1^{er} février 2009

Combien : 5 000 médiateurs

Comment : le choix des EPLE sera fait par le préfet ? le recteur ? les deux ?

Ce texte, qui n'a été ni soumis à discussion, ni communiqué au préalable aux organisations syndicales n'a pas été, à ce jour, publié.

Il fait référence à 102 établissements ciblés, dont la liste ne figure pas, il n'est fait part que de la répartition académique. Laquelle apparaît assez mécanique, avec 4 groupes d'académie, certaines ayant 4, d'autres 5, 6, ou 10 établissements : ces 102 établissements phares constituent un groupe renforcé de lutte contre l'absentéisme.

On a un peu de mal à relier ces 102 EPLE, aux 215 quartiers prioritaires « Espoir Banlieues » et aux 5 000 médiateurs.

On notera que toutes les académies notamment les DOM qui ne devaient pas participer au dispositif sont concernées.

I – Le recrutement

Qui recrute ? Visiblement les établissements en contrat aidé. De quel type ?

[Ceci pose la question de la compétence du Conseil d'Administration, si l'EPLE recrute, le CA doit donner son accord].

Il s'agit alors de contrat de droit privé, à temps partiel, à durée limitée et faiblement rémunéré.

Qui recrute-t-on ?

Aucune exigence de diplômes et de compétences n'est posée : « connaissance des problématiques familiales et sociales et capacités relationnelles » semble suffisant. Aucun profil n'est posé, la seule mention que la résidence dans un quartier difficile peut

constituer un atout, sans être obligatoire, nous rappelle la politique des « grands frères ». La thématique où un adulte équivaut à un adulte et où l'état civil remplace la compétence n'est pas acceptable. La politique de recrutement tend à favoriser l'entre-soi et ne peut apporter aux élèves une ouverture nécessaire vers l'extérieur.

II – La formation et la sortie

Le rectorat, les inspections académiques et sans doute les EPLE seront sollicités pour la formation des médiateurs. Savourons le fait que la « connaissance de l'institution scolaire » constitue un pré-requis. C'est bien le minimum.

Le lien avec les formations organisées par les préfetures (« notamment celles visant à respecter et promouvoir les valeurs républicaines ») appellent 2 réflexions :

- 1) Comment lier cela au sein de l'EPLE ?
- 2) Etre absentéiste est-ce attenter aux valeurs républicaines ?

La sortie de fonctions par le biais de la Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) laisse rêveur, soit c'est le plus grand flou soit on assiste à une professionnalisation des médiateurs.

III – Les missions

Tout d'abord, l'intitulé du métier : « médiateurs de réussite scolaire » nous interrogera comme si la réussite scolaire n'était pas le but de tous les personnels pour leurs élèves. Il faudrait avoir recours à des tiers : un dévoiement de vocabulaire ?

- 1) Les CPE apparaissent pour la 1^{ère} fois, les médiateurs interviendront en appui et sous leur coordination au repérage et au traitement des absences pendant les heures de cours.
Les médiateurs sont cependant sous la responsabilité du chef d'établissement. Cette définition est complètement inacceptable repérage et traitement des absences sont de la compétence des CPE, exclusive dans un premier temps, partagée avec les autres professionnels (professeurs, COP, assistante sociale, chef d'établissement, infirmière...) dans un second. Le CPE aura à gérer en plus des personnels actuels des personnels sous contrats aidés avec des compétences qui vont bien au-delà de celles des AED.

Que signifie « ils soutiendront au quotidien les projets de lutte contre l'absentéisme » ? Sous quelles formes ?

- 2) Mêmes interrogations sur « les actions d'aide à la parentalité » : Quelles compétences sociologiques et psychologiques doit-on attendre ? Quel bilan a été fait des actions menées alors que nous savons que là où la réussite a été au rendez-vous, c'était là où des parents s'adressaient à leurs pairs. L'enjeu était clairement posé de l'extérieur vers l'intérieur et non de l'intérieur agissant comme s'il était à l'extérieur. Le positionnement semble intenable, surtout pour les médiateurs eux-mêmes. L'aide à la parentalité est réalisée quotidiennement par les personnels à travers le rappel aux exigences scolaires.

- 3) L'alerte et le contact direct avec les parents, supposent la possibilité d'intervenir au domicile des familles. Ce n'est pas à l'Ecole et à ses émanations d'intervenir aux domiciles des familles, l'Ecole doit être un lieu, si possible, ouvert et à la fois préservé de son environnement. Seuls les travailleurs sociaux peuvent et doivent intervenir dans les familles. On ne voit pas comment des médiateurs, sans formation, non soumis au secret professionnel, pourraient « suivre ces situations » même en intervenant en appui d'autres personnels, ils auraient à la fois pour champ l'éducatif, le social, le médical y compris en lien avec les collectivités territoriales. Ces missions sont exorbitantes et si elles ne sont pas effectuées avec tact, mesure, discrétion et bonne foi : dangereuses. Or, que peut-on demander à un médiateur à qui on ne sollicite aucun pré-requis ?
- 4) Les dernières tâches, les relations avec les collectivités locales, les associations de quartier spécialisées dans l'accompagnement social, les chefs de projet des Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS) et les coordonnateurs de réussite éducative apparaissent tout aussi démesurées. On voit mal des personnels en contrats aidés discuter pied à pied avec ce type d'interlocuteur et dans quelle subordination par rapport au chef d'établissement ?
- 5) Le lien avec les adultes-relais souvent choisis sur des bases d'appartenance à un groupe donné pose problème. Car la qualité (donnée par qui ?) d'adulte-relais n'est ni un gage de compétence, ni d'efficacité. C'est aussi faire entrer dans l'Ecole la structure du quartier : est-ce nécessaire, utile, ou potentiellement dangereux ?

IV – Objectif et suivi des actions

Réduction de 50 % du taux d'absentéisme en 3 ans par rapport à 2007-2008. Pour les 102 EPLE groupe renforcé, réduire de 30 % le taux d'ici juin 2010. Pour les 215 quartiers prioritaires, les 10 % de baisse d'élèves décrocheurs (quelle en est la définition précise ?) sont inclus dans ces chiffres.

Ces chiffres nous laissent perplexes, il faudrait mieux réfléchir aux causes de l'absentéisme comme la nécessité pour les élèves d'exercer de « petits boulots » à caractère alimentaire et le moyen d'y remédier.

En conclusion, il apparaît que ce dispositif à l'application précipitée et au contenu très aléatoire est inacceptable en ce qui concerne :

- l'absence totale de concertation avec les principaux acteurs au sein de l'EPLE pour la mise en forme de ce dispositif
- la remise en cause des fonctions qui relèvent du champ de compétence du CPE et des autres personnels (AS, personnel médical,...) pour les confier à des personnels précaires et non formés, recrutés sans aucune garantie, de façon aléatoire avec des compétences annoncées complètement exorbitantes. Au-delà du peu de crédit que représente le dispositif, il est évident que l'objectif est bien de développer des emplois de plus en plus précaires et de faire du CPE un vague coordinateur qui devra gérer ces personnels : c'est bien la tendance de confier des tâches qui sont les nôtres en l'occurrence le traitement de l'absentéisme, à

des personnels peu qualifiés. Il en va vraiment de notre identité professionnelle même si la lutte contre l'absentéisme n'est pas l'exclusivité du CPE.