

snp
den

Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **105**

Janvier-février 2003 – 3,8 €

- Élections professionnelles :
Le SNPDEN obtient deux tiers
des suffrages exprimés

Direction



Lycée climatique et sportif — Font-Romeu

Retraite, décentralisation, débat sur l'école, trois chantiers sensibles pour 2003

Le début de l'année 2003, pour le SNPDEN, s'inscrit autour des trois chantiers ouverts par le président de la République et le gouvernement. Le premier, essentiel, sur les retraites, a été lancé par Jacques Chirac, le 6 janvier, lors de ses vœux « aux forces vives de la Nation ». Deux principes ont été réaffirmés, la retraite par répartition, la possibilité de partir à la retraite à 60 ans. Le même jour, l'ensemble des organisations syndicales (CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO, FSU et UNSA) a défini en 7 objectifs les principales lignes de force d'une démarche commune (cf. page 22) afin d'aborder les négociations à venir. Après les manifestations du 1^{er} février, nous resterons vigilants et mobilisés, dans notre fédération, pour défendre et consolider les systèmes de retraites des salariés des secteurs publics et privés.



Les deux autres chantiers introduits sont ceux de la décentralisation et du débat sur l'École. Celui sur la décentralisation a, jusqu'à maintenant, été mené dans la plus grande confusion en excluant d'une participation effective les citoyens et même les organisations syndicales et en refusant de mener de manière concomitante le nécessaire débat sur la déconcentration du service public. Nos ministres semblent l'avoir compris puisqu'ils engagent la concertation, autour d'une plus grande autonomie et de l'amélioration qualitative du fonctionnement des EPLE. Nous défendrons bien sûr l'idée d'une rénovation et d'une simplification des instances mais nous dirons aussi qu'améliorer la qualité du service public d'éducation, dans l'EPLE, nécessite des choix courageux. Le pilotage doit explicitement relever d'une Direction qui travaille en équipe et assume ses missions dans le cadre défini de son référentiel de métier. Pour cela, la question des moyens en personnels est cruciale : personnels de direction et attachés d'administration notamment. En outre notre formation doit enfin être professionnalisée et individualisée. Mais au préalable il est urgent d'engager la négociation sur l'ARTT des personnels de direction ; s'il faut du temps pour travailler, il faut aussi du temps pour vivre.

Nous serons présents dans le débat sur l'École notamment en défendant le collège pour tous, le principe d'une culture commune et la certification d'un « socle indispensable » avant la fin de la scolarité obligatoire. En effet promouvoir la diversité des talents par la diversité des voies de réussite, prôner l'alternance, ne doit pas être un alibi pour recréer des filières sélectives au collège. Fort des 66 % de suffrages exprimés obtenus lors des élections professionnelles, et de sa première place obtenue pour la première fois dans toutes les académies, le SNPDEN défendra tous les personnels de direction et portera avec responsabilité les revendications de la profession pour un service public de qualité.

Meilleurs vœux à tous et à ceux qui vous sont chers, de santé et de bonheur pour l'année 2003.

Philippe GUITTET

Éditorial 3
Agenda
Décisions BN

6 **Actualités**
Rencontres

Élections 12
professionnelles

17 **Commissions**
Métier
Carrière
Pédagogie
Vie syndicale

Dossier 31
promotions

37 **Laïcité**
Europe

Parole à... 42

46 **Chronique**
juridique
Questions réponses...

Index des annonceurs

ALISE	2
PROMETHEAN	7
UAGP	63
INCB	64

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris
Téléphone : 01 49 96 66 66 Fax : 01 49 96 66 69
Mél : siege@snpden.net
Directeur de la Publication : Philippe GUITTET
Rédacteur en chef : Jean-Claude Guimard
Rédacteur en chef adjoint : Marcel Jacquemard
Secrétaire de rédaction : Joëlle Torres
Conception : CIE/Lawrence Bitterly, Paris, Johannes Müller
Réalisation : Johannes Müller
Publicité : Espace M • 04 92 38 15 55
Chef de Publicité : Fabrice Mauro
Impression : Imprimerie SIC, 5/7 rue Claude Chappe 77 400
Lagny – Tel : 01 64 12 17 17
Direction – ISSN 6-5 294
Commission paritaire de publications
et agence de presse
1 798 D 73 S du 11 mars 1993
Direction n° 105
Mis sous presse le 22 janvier 2003
Abonnements : 35 € (10 numéros)
Prix du numéro : 3,8 €

Agenda

Mercredi 8 janvier

Rencontre avec le SNES : orientation

Jeudi 9 janvier

Cellule juridique

Rencontre avec le bureau de la conférence des directeurs d'IUFM : échange des points de vue sur le dossier « formation des maîtres »

Mardi 14 janvier

Réunion des commissaires paritaires nouvellement élus et anciens ; réunion des coordonnateurs des commissions paritaires académiques et des commissaires paritaires nationaux
Commission Europe

Mercredi 15 janvier

Bureau national élargi aux secrétaires académiques

Jeudi 16 janvier

Bureau national

Vendredi 17 janvier

Groupe CGPE

Mercredi 22 janvier

Rencontre avec le SNIPRIA

Jeudi 30 janvier

Conseil supérieur de l'éducation

Lundi 3 février

AGA de Caen : Philippe Guittet et Marcel Jacquemard

Mardi 4 février

Bureau national

Vacances d'hiver

Zone A	du samedi 22 février au lundi 10 mars 2003
Zone B	du samedi 15 février au lundi 3 mars 2003
Zone C	du samedi 8 février au lundi 24 février 2003

Bureau national des 18 et 19 décembre 2002

Intervention du Secrétaire général

- analyse du résultat des élections professionnelles (cf. p. 5 et p. 12 à 14)
- ARTT des personnels de direction (courrier à la direction de la DPATE, lire p. 16)
- manifestation du 8 décembre et semaine d'action (cf. p. 6)
- bilan de la CAPN tableaux d'avancement (cf. p. 31)

Carrière

- Groupe de travail classement des établissements à la DESCO (cf. p. 23)
Le SNPDEN défendra ses positions en matière de prise en compte de l'apprentissage, de définition des cités scolaires, du classement en 4^e exceptionnelle. Il renouvellera ses exigences de créations de postes de personnels de direction quand un nouvel EPLE est créé et sa demande de rémunération des adjoints de cité scolaire sur la situation de l'établissement le mieux classé.

- Dossier retraites (cf. p. 20)
P. Raffestin fait le compte rendu de la réunion UNSA-Education du 17 décembre 2002 dans laquelle il représentait le SNPDEN.
 - la fédération défendra le code des pensions dans TOUS ses aspects (37,5 ans pour avoir la pension à taux plein, calcul du taux de remplacement sur les 6 derniers mois de la carrière...)
 - la négociation avec le gouvernement se déroulera sur le 1^{er} semestre 2003, le dossier devant être clos fin juin pour une décision en juillet/août 2003.

Vie syndicale

- Syndicalisation au 18.12.2002, le SNPDEN compte 30 actifs de plus et 40 retraités de moins qu'à la même date en 2001.
- Thème d'étude pour le CSN (cf. p. 27)
Le débat du BN permet de préciser qu'à la suite des élections professionnelles, le moment est favorable pour envisager des réformes de structures syndicales permettant d'améliorer l'efficacité du SNPDEN et de prendre des décisions dès le prochain

congrès de Toulon (2004) après une phase d'étude statutaire dans les sections départementales, académiques et au CSN.

Le Secrétaire général souhaite que ce débat soit mené dans le syndicat le plus rapidement possible et se traduise par des modifications du règlement intérieur dès le CSN de novembre 2003. Il faut aller vers les syndiqués et notamment les nouveaux recrutés pour mener le débat de fond.

- Laïcité-vigilance-action, réunion du 20 novembre (cf. p. 37)

Éducation & pédagogie

- actualité (cf. p. 24)
- enseignement adapté
Un texte proposé par C. Dauny trace deux grandes orientations pédagogique et corporative. Il sera étudié au BN de janvier et un travail commun sera mené avec la commission carrière.
Ce texte sera diffusé à tous les directeurs d'EREA et publié dans *Direction* n° 106

- Lycée des métiers : cf. p. 16 la réponse du SNPDEN au projet de circulaire
- Orientation : préparation de la rencontre avec le SNES (cf. p. 15)
- Absentéisme : le SNPDEN a été auditionné par la commission Machard au ministère de la famille (cf. *Direction* n° 104 p. 30)

Métier

- Enquête métier : les réponses à la question ouverte (n° 9) ont été diffusées dans *Direction* n° 103 p. 14 et n° 105 p. 17
Le dépouillement de l'ensemble du questionnaire a été confié à une « junior entreprise »
La poursuite du travail entamé se concrétisera par un livre blanc (noir ?) avec recueil statistique des réponses, études de cas, rapports quant aux missions confiées aux personnels de direction, comparaisons avec d'autres pays européens. Il semble bien que le sous encadrement en personnels des EPLE soit la cause principale de l'aspect insupportable des conditions actuelles d'exercice du métier de personnel de direction.

Les commissions paritaires

Philippe MARIE,
Coordonnateur de la CAPN



- Rencontre avec A & I le 12 décembre (cf. p. 15)
- La décentralisation

Le SNPDEN prendra toute sa place dans le débat, demandera à être à nouveau entendu au plus haut niveau de l'état et considère dès maintenant que certaines propositions risquent d'être de véritables «casus belli».

Les missions confiées aux personnels de direction sont claires et parfaitement définies dans le protocole du 16 novembre 2000 : c'est ce que le SNPDEN défendra dans ce dossier.

- La circulaire «service de vacances» et l'ARTT des personnels de direction.
Cf. p. 16 la position du SNPDEN sur le projet de circulaire

- Le dossier des assistants d'éducation

Ph. Tournier rend compte de l'échec de la table ronde du 27 novembre. Le développement de la grève des MI/SE rend la situation des établissements touchés difficile voire ingérable. Des informations et consignes seront données aux SA. Le SNPDEN soutiendra chaque chef d'établissement dans les mesures qu'il sera amené à mettre en œuvre pour sauvegarder la sécurité des biens et des personnes.

Questions diverses

- Rencontre avec l'association des directeurs de CDDP

Ces personnels qui bénéficient d'un statut d'emploi souhaitent avoir accès au corps des personnels de direction à la fin de leur emploi de directeur de CDDP. Par la voie du détachement, ils semblent y avoir toute leur place et le BN appuiera cette demande adressée à la DPATE.

- Projet d'avis du HCéé sur l'évaluation des enseignants.

Ph. Tournier informe le BN que le HCéé doit donner un avis définitif le 31 janvier 2003.

A la veille du 10 décembre, nous évoquons l'enjeu majeur du scrutin. Les urnes ont livré leur verdict. Le taux de participation élevé (82 %) montre, à l'évidence, l'intérêt des personnels de direction pour l'élection de leurs représentants aux différentes commissions paritaires nationales et académiques. Quant aux résultats, s'ils marquent un léger tassement par rapport à 1998, ils n'en confirment pas moins la *prééminence effective du SNPDEN : 2/3 des suffrages exprimés (soit plus de la moitié des électeurs inscrits) et 14 sièges (titulaires et suppléants) au niveau national d'une part, la majorité des sièges dans toutes les académies* (en l'attente des résultats de la Guadeloupe) *d'autre part*. Quelle organisation syndicale peut à ce jour, se prévaloir d'une telle reconnaissance et d'une telle confiance ?

Seul porteur d'un véritable projet, le SNPDEN a fait le choix, par le biais du protocole, de construire un véritable statut autour d'un référentiel de notre métier. Il nous appartient désormais de le faire vivre dans sa globalité et dans sa quotidienneté.

A ce titre, les nouvelles commissions paritaires occuperont une place essentielle dans la gestion collective et individuelle des personnels et seront, au niveau national comme aux niveaux académiques l'expression de notre représentativité, de notre vigilance et de notre action.

Celles-ci s'inscriront tout naturellement dans la continuité du travail effectué par l'équipe « sortante ». Qu'il me soit permis de remercier J. M. Bordes, le coordonnateur, et tous les camarades qui ont œuvré ces dernières années : c'est dans leurs pas que nous allons cheminer et continuer d'avancer. La réunion du 14 janvier dernier (entre les commissaires paritaires nationaux anciens et nouveaux puis en compagnie des coordonnateurs académiques) a déterminé le cadre et les règles dans lesquels nous travaillerons pendant ces 3 années à venir : clairement explicités dans les chartes académiques et nationales, ce seront les boussoles de notre action.

Au plan national : les 14 titulaires et suppléants se partageront pleinement le suivi des dossiers concernant les académies dont ils ont accepté la responsabilité (lire page 14). Indépendants et libres de toute pression à l'égard de quiconque – dans le respect de chacun et de l'éthique syndicale – ils seront les garants de l'équité due aux

personnels de direction dans tous les actes majeurs de leur gestion (mutation, tableaux d'avancement, procédures disciplinaires...). Elus de l'ensemble des personnels ils seront aussi en toute circonstance porteurs de la « parole » syndicale et rendront compte auprès de chacun (à titre individuel) et du syndicat (à titre collectif).

Au plan académique : Déconcentration et/ou décentralisation aidant, le niveau rectoral est sans nul doute appelé – en liaison également avec notre nouvelle évaluation – à jouer un rôle de plus en plus important. Le champ d'action des CAPA en sera ainsi lui-même obligatoirement élargi : tableaux d'avancement, lettres code et appréciation, affectations des listes d'aptitude, stagiarisations, sanctions disciplinaires de 1^{er} niveau...

Le rôle «basique» des CAPA déjà très important deviendra désormais essentiel dans la «chaîne paritaire». La liaison étroite entre les CAPA (c'est-à-dire le coordonnateur académique) et la CAPN (c'est-à-dire le commissaire paritaire national en charge de l'académie ou si besoin le coordonnateur national) est un élément fondamental et primordial.

En effet, dans bien des domaines de la gestion de notre corps, on peut désormais suivre un fonctionnement dans lequel globalement (dans le respect de la spécificité de chaque instance) la CAPA prépare, la CAPN propose et le Ministère décide.

Immense et limité mais toujours incontournable tel sera donc le rôle des commissaires paritaires, expression permanente de notre haute conception du MÉTIER de personnel de direction.

A tous d'avance MERCI pour votre action dans cette tâche difficile mais exaltante.

Actualités

APRES LA MANIFESTATION, NECESSAIRES NEGOCIATIONS !

Valérie FAURE

« Jeunesse, Éducation, Recherche, Une priorité et des moyens, Un service public pour la réussite de tous » : tel était le slogan de la banderole qui ouvrait le cortège de la manifestation nationale unitaire du 8 décembre dernier à Paris, lancée par les cinq principales fédérations syndicales de l'enseignement (FAEN/FERC-CGT/FSU/SGEN-CFDT et UNSA Éducation), rejointes par la FCPE, les étudiants et lycéens (UNEF-FIDL-UNL). Une manifestation qui a réuni entre 25 000 (selon la police) et 40 000 personnes (selon les organisateurs).

Aux côtés des personnels, enseignants, parents d'élèves, surveillants, étaient présents, sous la bannière SNPDEN, près d'un millier de personnels de direction réclamant « du temps et des moyens pour diriger ». La presse a ainsi souligné cette « importante délégation de proviseurs de lycées et de principaux de collèges », « ceux que l'on ne voit pas habituellement en première ligne » !

Sans oublier les différents échos que la presse régionale a consacrés à la semaine d'actions qui a précédé la manifestation (cf. Actualités 104). On pouvait ainsi lire dans les colonnes de certains quotidiens régionaux (Est-Eclair, Var Matin, Midi Libre, Le Parisien, Ouest-France, Le Progrès...): « Principaux et proviseurs sortent de leur réserve », « La grande lassitude des chefs d'établissements », « Une liste de revendications pour diriger mieux », « Le coup de blues des proviseurs et principaux », « Malaise des collèges et lycées », « Exaspérés, les personnels de direction

comptent bien se faire entendre », « Collèges et lycées : la colère des chefs d'établissement », « Les proviseurs franciliens en tête de la contestation », « Les proviseurs demandent de l'aide », « Proviseurs et principaux déçus et inquiets »...

Autant de titres significatifs témoignant de la volonté de la profession de faire entendre son exaspération et dénoncer la dégradation des conditions de travail.

métiers dans le domaine de la maintenance informatique et dans celui de la sécurité.

Nous ne pourrons nous recentrer sur notre métier de direction que s'il existe un véritable pôle administratif dans les établissements, avec des attachés d'administration...

Le ministre doit engager la concertation avec l'ensemble des partenaires de

NOUVEL APPEL A LA GRÈVE

Après avoir adressé le 20 décembre dernier une lettre au Premier Ministre, exigeant une audience dans les meilleurs délais afin de débattre de la situation, et à défaut de réponse concrète et satisfaisante à leurs revendications, les cinq principales fédérations syndicales à l'origine du mouvement des



Au lendemain de la manifestation, le SNPDEN a d'ailleurs repris dans un communiqué l'ensemble des revendications ayant motivé la semaine d'actions et la participation à la manifestation, en exigeant l'ouverture sans délai des négociations.

«... Nous avons besoin dans les établissements, de personnels de surveillance et d'aide à l'éducation, d'infirmières et d'assistantes sociales. Nous avons besoin de nouveaux

l'éducation sur ces différents points.

Le protocole d'accord signé en novembre 2000 et le référentiel de métier qui l'accompagne doivent être entièrement mis en œuvre. Nous ne pouvons accepter que la négociation sur notre ARTT n'ait pas encore commencé et que l'on tente de nous appliquer des textes pour lesquels nous n'avons pas été consultés... »

17 octobre et 8 décembre, viennent de lancer un nouvel appel à une journée nationale de grève le 28 janvier prochain, dans la continuité des précédentes, accompagnée par des manifestations délocalisées.

Elles ont également rappelé leur appel à une semaine de mobilisation, du 13 au 17 janvier, sur le problème spécifique des aides-éducateurs et des MI/SE, avec grève de ces personnels le 17 pour réclamer leur maintien en fonction et la défense de leur statut.

Actualités

V. F.

RAPPORT 2002 DE LA DÉFENSEURE DES ENFANTS

La défenseure des enfants a remis fin novembre, à l'occasion de la journée internationale des droits de l'enfant, son rapport annuel. Un rapport qui s'inquiète particulièrement des lacunes de la médecine des enfants, et notamment de « la faiblesse de la médecine scolaire », et réclame par ailleurs la mise en place d'une véritable politique publique en direction des adolescents.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



DÉFENSEUR DES ENFANTS

Claire Brisset y suggère en outre de « repenser l'organisation de la médecine scolaire, en concentrant les moyens sur le secondaire », et dénonce une insuffisante collaboration entre médecins et infirmières scolaires. Selon elle, « l'extension jusqu'à la fin de l'école primaire des attributions de la PMI permettrait de concentrer les effectifs de la médecine scolaire sur les collèges et les lycées... et le renforcement des équipes de santé scolaire favoriserait le dépistage des troubles des adolescents, la recherche de solutions adaptées et les échanges avec d'autres structures susceptibles d'y répondre.

Concernant les adolescents, le rapport dénonce « la faiblesse d'une prévention limitée à la seule information » alors que « l'école pourrait jouer un rôle essentiel dans la prévention des risques » et regrette que les informations fournies aux enseignants par

le ministère ne s'accompagnent pas de méthode concrète « pour aider à ce que ces messages soient intégrés par les adolescents ». Selon Claire Brisset, l'école tend aussi « à se replier sur des logiques pénales en 'externalisant' vers la justice les réelles difficultés auxquelles elle est confrontée ».

Autre préconisation : la multiplication « dans ou hors des établissements scolaires » de lieux de rencontres entre parents, élèves et équipes éducatives et l'amélioration « tant de la formation des enseignants pour leur donner « davantage les moyens de repérer le sens et les conséquences éventuelles de certains comportements adolescents » que celles des chefs d'établissement et des autres partenaires de l'équipe éducative, sans oublier les secteurs de l'enseignement professionnel et spécialisé ».



Photos extraites du site du Défenseur des enfants

Parmi les 10 propositions finales du rapport, figurent également l'élaboration d'un nouveau droit civil des mineurs, afin de leur permettre d'accéder à une véritable « citoyenneté juvénile », en les autorisant à exercer davantage leurs droits d'expression, d'information, d'association, et de réunion (« le droit d'expression, notamment à travers les publications lycéennes... et ses devoirs mériteraient d'être approfondis avec les lycéens... »), et l'idée d'une conférence nationale sur l'adolescence que le Président de la République a d'ailleurs retenue.

Pour consulter l'intégralité du rapport, www.defenseurdesenfants.fr

Par ailleurs, Claire Brisset a annoncé le 15 janvier dernier, lors de la clôture du 5^e congrès national de l'Association nationale des conseils d'enfants et de jeunes (ANACEJ), la création d'un « comité consultatif des jeunes », composé de « 21 jeunes âgés de 14 à 17 ans, issus de tous les horizons géographiques, sociaux, scolaires, associatifs... ». Lors de sa première réunion les 25 et 26 janvier 2003, devraient y être abordés les principaux sujets d'intérêts et de préoccupations des jeunes, et notamment les questions liées à l'éducation et au fonctionnement de l'école, un des thèmes majeurs de réflexions de la défenseure des enfants en 2003. (AEF du 15 janvier 2003)

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES

Le 11 décembre dernier ont eu lieu les élections prud'homales !

Le score obtenu par l'UNSA à ces élections a été mis en avant par la presse nationale, faisant d'elle une organisation interprofessionnelle incontournable dans le paysage syndical français.

« 260 000 voix, 5 % au niveau national ; 162 conseillers prud'homaux élus : le compte est bon pour l'UNSA, le travail a payé ! Et pourtant, un tel score était loin d'être acquis d'avance ! L'UNSA se retrouve à quelques points à peine de confédérations qui ont plusieurs dizaines d'années d'existence et qui bénéficient d'avantages considérables, leur principal atout étant de pouvoir désigner sans contrainte des délégués syndicaux dans les entreprises, alors qu'on nous l'interdit toujours... Jamais dans l'histoire syndicale de notre pays une organisation ne bénéficiant pas des avantages que donne la représentativité n'avait atteint un tel score... » : c'est en ces

mots qu'Alain Olive, secrétaire général de l'UNSA, ouvre son édito du n° 51 de l'UNSA Magazine du mois de janvier.

Cette progression est d'autant plus à souligner que ces confédérations, compte tenu des moyens financiers mis en œuvre, ont pu s'autoriser d'importantes campagnes de communication ; elle devrait assurer à l'UNSA une véritable reconnaissance démocratique.

PRÉCISIONS SUR LE CFA

Après l'adoption par le Sénat le 5 décembre dernier de l'article qui avait été voté le 7 novembre par l'Assemblée Nationale en 1^{re} lecture, à la demande du Ministre de la Fonction Publique, le Parlement a définitivement adopté le dispositif du gouvernement instituant « la mise en extinction progressive » du CFA dès le 1^{er} janvier 2003 (cf. Actualités Direction 104).

Rappel du dispositif

Au delà du 31 décembre 2002, pourront seuls prétendre à bénéficier d'un CFA :

- les agents justifiant au 31 décembre 2002 de 172 trimestres validés de cotisations au titre des différents régimes de retraite et de 15 années de services publics effectifs à la fin de l'année 2002,
- les agents nés avant le 31 décembre 1946, dès lors qu'ils remplissent les deux conditions de 160 trimestres de cotisations tous régimes confondus (soit 40 années) et de quinze années de services publics effectifs,
- les agents nés avant le 31 décembre 1944, dès lors qu'ils remplissent les deux conditions de 150 trimestres de cotisations (37,5 années) et de 25 ans de services publics.

Compte tenu des interrogations de nombreux collègues concernant l'interprétation à donner aux nouvelles dispositions annoncées, et notamment au passage du communiqué Fonction Publique précisant que « les agents, qui à la fin 2002, présenteront les conditions d'âge mais pas les deux autres conditions de durée de cotisation et d'années d'activités, pourront continuer à prétendre au bénéfice du CFA, le temps de remplir les conditions requises », nous apportons ici quelques précisions extraites de la circulaire Fonction Publique du 19 décembre (FP/7 n° 2041 disponible sur le site Fonction Publique www.fonction-publique.gouv.fr).

A savoir que :

- les agents nés entre le 1^{er} janvier 43 et le 31 décembre 1944* qui, au 31 décembre 2002, bien qu'âgés de 58 ans au moins, n'auraient pas réuni l'une ou l'autre des conditions de 37 ans et 6 mois de cotisations et de 25 ans de services publics effectifs nécessaires pour partir, bénéficieront d'un délai supplémentaire pour réunir ces conditions. Ils pourront le faire jusqu'à la fin de l'année 2004 pour ceux nés à la fin de l'année 44.
- les agents nés entre le 1^{er} janvier 1943 et le 31 décembre 1946* qui, au 31 décembre 2002, bien qu'âgés de 56 ans au moins, n'auraient pas réuni l'une ou l'autre des conditions de 40 ans de cotisations et de 15 ans de services publics effectifs, pourront également bénéficier d'un délai au plus égal à 4 années pour réunir ces conditions.
- le critère d'âge minimal d'entrée étant remplacé par celui d'âge de naissance, les agents nés après le 31 décembre 1946 ne pourront eux pas prétendre au bénéfice du CFA.

Concrètement :

Un collègue né en octobre 1946 ayant 14 ans et 6 mois de services publics et 160 trimestres de cotisation au 31 décembre 2002 ne pourra prétendre au bénéfice du CFA qu'au 1^{er} juillet 2003, après avoir complété de 6 mois ses années d'activité.

La circulaire précise par ailleurs que les années de naissance mentionnées dans les deux premiers cas de figure* ne sont pas opposables aux agents qui, au 31 décembre 2002, justifiaient, soit de 40 années de services publics effectifs (soit 40 annuités au titre du régime de pensions des fonctionnaires), soit de 172 trimestres (équivalent de 43 ans, au titre d'autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse) et 15 ans de services effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public, et qui pourront donc partir à tout moment avant d'atteindre l'âge de 60 ans.

Le texte modifiant la loi 96-1093 du 16 décembre 1996 instituant le CFA est paru au JO du 31 décembre ; il s'agit de l'article 132 de la loi de Finances pour 2003 (n° 2002-1575 du 30 décembre 2002, consultable sur le site Legifrance).

Selon nos informations, la disposition selon laquelle les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation ainsi que les personnels de direction remplissant les conditions requises durant l'année, ne peuvent prétendre au bénéfice du CFA qu'entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} septembre de cette même année, est maintenue.

PAS DE STATUT PUBLIC POUR DIWAN

Après avoir suspendu en référé l'exécution des premiers textes ministériels sur l'enseignement des langues régionales par immersion (cf. Actualités 102), le Conseil d'État a rendu fin novembre son jugement sur le fond sur ce dossier. Il a ainsi annulé la procédure d'intégration des établissements Diwan dans le service public lancée en mai 2001 par le précédent Ministre de l'Éducation nationale, Jack Lang, et les textes correspondants (protocole, arrêtés et circulaires successifs), donnant ainsi gain de cause aux fédérations et syndicats (UNSA-Éducation, SE-Unsa, FCPE et DDEN) sur les recours qu'ils avaient déposés.

Le texte instituant un enseignement bilingue à parité

horaire (moitié en langue régionale, moitié en français) a également été abrogé.

Dans son jugement, le Conseil d'État a rappelé que la loi pose pour règle que la langue de l'enseignement est le français (article L121-3 Code de l'Éducation) et a estimé que l'enseignement par immersion en langue bretonne contrevenait à cette loi et réduisait l'enseignement en français « dans une mesure telle qu'elle va au-delà des exceptions autorisées ».

«...Les dispositions attaquées... vont au-delà des nécessités de l'apprentissage d'une langue régionale et excèdent ainsi les possibilités de dérogation à l'obligation d'utiliser le français comme langue d'enseignement... ».

Le Conseil d'État a estimé en revanche que les écoles Diwan pratiquant l'enseignement par immersion pourraient continuer à exister hors du service public.

PLACE A LA POÉSIE DANS NOS ÉTABLISSEMENTS

Du 10 au 16 mars prochains, aura lieu la 5^e édition du *Printemps des Poètes* autour du thème « Poésies du Monde ».

Diverses manifestations et rassemblements dans des lieux de spectacles, des bibliothèques, des librairies et des musées... auront ainsi pour objectif de mettre en valeur la poésie étrangère d'hier et d'aujourd'hui, les œuvres des nombreux poètes étrangers vivant en France et le travail de traduction et de médiation traditionnellement assuré par les poètes français eux-mêmes.

Dans les établissements scolaires, pourront être organisées différentes actions telles que l'intervention de brigades poétiques dans les classes, des ateliers de diction et de traduction, des échanges de poèmes avec des élèves correspondants étrangers (Note de service 2002-248 - BO 42 du 14 novembre 2002). Parmi les temps forts de cette semaine, l'opération « Un jour,

un poème » invitera notamment tous les enseignants à ouvrir leur journée par la lecture d'un poème. Dans les classes de langue vivante, devraient également être mis en place des ateliers de traduction de poèmes contemporains de langues étrangères ou régionales.



A souligner l'action particulière conduite par la Ligue de l'Enseignement, les Éditions Hatier et le lycée Henri Wallon d'Aubervilliers qui proposent à tous les lycéens, du 6 janvier au 7 avril 2003, la 5^e édition du concours international de poésie en langue française via internet, « Poésie en liberté », qui consiste en l'envoi, par courrier électronique uniquement, d'un poème libre de 10 à 20 lignes (ou vers) maximum.

Pour tout savoir sur les modalités du concours, www.poesie-en-liberte.org, et pour avoir plus de renseignements sur les multiples actions du printemps des poètes, rendez-vous sur le site www.printempsdespoetes.com ou appelez le 01 53 80 08 00.

FONDS SOCIAUX : JUSTE UNE MISE AU POINT

Nous avons évoqué, dans les actualités du n°103 de Direction, le gel et le dégel des crédits relatifs aux fonds sociaux, qui avaient d'ailleurs suscité de fortes inquiétudes chez certains collègues.

Compte tenu des informations parues dans la presse relatives à une réduction importante des moyens disponibles et à certaines difficultés de financement de ces fonds, le ministère a tenu à indiquer fin novembre, par voie de communiqué, que ces informations étaient infondées.

« *S'il y a bien eu, en gestion, une réduction des crédits inscrits en loi de finances 2002... les établissements disposent globalement en réserve de moyens spécifiquement affectés à ces fonds sociaux représentant près d'une année de fonctionnement* » a-t-il affirmé, en ajoutant que « *compte tenu de certains retards et dysfonctionnements observés dans la répartition* », il avait été demandé « *aux rectorats et inspections académiques de veiller, sur l'enveloppe de crédits prévue au titre de la fin de l'année, à prendre en compte la situation des réserves des établissements avant d'allouer de nouveaux moyens* ».

Le Ministère a par ailleurs indiqué qu'il s'attacherait à régler les difficultés qui pourraient surgir ponctuellement et que les crédits inscrits en loi de finances 2003 étaient maintenus au même niveau que précédemment, permettant ainsi de prendre le relais des crédits attribués au titre de l'année 2002.

Une explication sans doute nécessaire mais jugée « peu convaincante », notamment pour la FCPE qui « exige une totale transparence quant au niveau des dotations et de l'attribution de ces fonds » !

Scepticisme également sur le terrain, notamment dans les départements accueillant un pourcentage élevé de jeunes issus de catégories défavorisées, où certains établissements confrontés à une diminution perceptible de ces fonds, doivent faire face à une gestion difficile les obligeant à faire certains choix alors que d'autres établissements n'utilisent pas tous leurs crédits !

CALENDRIER DES EXAMENS 2003

Cette année, la session de l'examen du brevet sera organisée, pour toutes les académies de métropole, à compter du mercredi 25 juin 2003, pour s'achever au plus tard le vendredi 4 juillet.

Concernant le baccalauréat, les épreuves écrites du 1er groupe du bac général se dérouleront les 12, 13, 16, 17 et 18 juin et celles du bac technologique les 12, 13, 18, 19 et 20 juin.



Quant aux épreuves écrites de français, y compris les épreuves anticipées, elles sont fixées au vendredi 13 juin de 8 à 12 heures pour le bac général, et de 14 à 18 heures pour le bac technologique.

Les épreuves écrites du baccalauréat professionnel, un peu plus tardives, sont prévues du 23 au 26 juin. Les épreuves écrites de la 1^{re} série de l'examen du brevet de technicien auront lieu elles du 2 au 5 juin 2003, les épreuves orales et pratiques, ainsi que celles de la 2^e série et les épreuves facultatives, étant fixées par les recteurs.

La communication des résultats des épreuves du 1er groupe n'interviendra pas avant le vendredi 4 juillet et les épreuves orales du second groupe se tiendront dans l'ensemble des académies jusqu'au 10 juillet, date de la fin des sessions pour tous les bacs et brevets de technicien.

Pour retrouver le calendrier détaillé des examens (session outre-mer, enseignements optionnels...), consulter le BO n° 42 du 14 novembre 2002.

NOUVELLE PROCÉDURE D'ADMISSION EN PREPA

À la suite d'une profonde réflexion menée sur la procédure de recrutement des candidats aux classes préparatoires aux grandes écoles, dans laquelle le SNPDEN a d'ailleurs largement fait entendre sa voix (cf. Dossier CPGE - Direction n° 100), une nouvelle procédure d'inscription, via un dispositif national informatisé, se met actuellement en place pour une application effective dès la rentrée 2003.

L'objectif affiché par le ministère étant « de déboucher sur une amélioration de l'offre, des conditions d'accueil et sur une optimisation des potentialités CPGE, répondant ainsi davantage aux vœux des candidats et aux besoins des établissements ».

Concrètement, cela signifie la mort des anciens dossiers cartonnés et l'entrée des nouvelles technologies dans la procédure avec la saisie directe des informations et des vœux des élèves, - du 7 janvier au 20 mars 2003 - sur un site internet national dédié aux CPGE ouvert depuis le 3 décembre dernier, à l'adresse suivante « www.admission-prepas.org » !

Outre la présentation de la nouvelle procédure, ce site donne accès au calendrier des principales étapes, avec une explication détaillée sur chacune d'entre elles : il présente les formations et filières et propose des liens utiles pour s'informer sur la scolarité en classe préparatoire. Changement important également : le nombre de vœux, qui était jusqu'à présent de 3 passe à 12, tous types de prépas et lycées confondus.

Le SNPDEN est intervenu à plusieurs reprises en faveur de cette réforme et de sa mise en place dès 2003 pour des raisons précises : ouverture des CPGE à un public plus large, démocratisation, équilibre du réseau national de ces classes, transparence, équité... et, s'il est attaché à sa réussite, c'est dans le sens d'un réel élargissement du recrutement.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Vaste programme !

Le Ministre de la Fonction Publique a ouvert le 25 novembre dernier la première séance d'un cycle de rencontres avec les organisations syndicales sur la gestion des ressources humaines dans la Fonction Publique.

Trois objectifs ont été fixés : le développement de l'attractivité de la fonction publique, l'amélioration du niveau professionnel des agents, pour faire face aux nouvelles missions du service public et aux attentes de la société et le développement d'une fonction publique plus réactive, plus mobile et plus centrée sur la notion de résultat.

Au programme des discussions, figurent notamment une nouvelle politique de recrutement, qui devrait inclure la question juridique des non-titulaires, le renforcement et la modernisation de la formation initiale et continue, le développement de la validation des acquis de l'expérience, la recherche d'une meilleure adaptation des règles de gestion des personnels...

Plus précisément, Jean-Paul Delevoye a indiqué qu'il souhaitait mettre l'accent sur la déconcentration de la gestion des personnels afin de favoriser les effets de proximité, mais aussi assouplir les règles de promotion, réduire le nombre de corps, encourager la mobilité fonctionnelle et géographique, développer les passerelles individuelles entre les trois fonctions publiques et faciliter les transferts de personnels dans le cadre de la décentralisation.

Ce vaste chantier de réflexion laisse les syndicats plutôt dubitatifs ; ils ont du mal à voir concrètement sur quoi cela va déboucher et doutent fort de la volonté du gouvernement de mettre les

moyens à la hauteur des objectifs affichés.

Hervé Baro, Secrétaire général de l'Unsa-Fonctionnaires, a notamment déclaré que « l'acceptation de son organisation à participer au groupe de réflexion et propositions, ne saurait se substituer à une forte exigence de dialogue social et que, par ailleurs, ce même groupe de réflexion ne saurait servir d'écran de fumée » masquant d'autres sujets comme les retraites et les salaires.

RENCONTRES STUDYRAMA

Du collégien au jeune diplômé, Studyrama répond à des attentes précises, ponctuelles ou régulières en matière d'informations, orientation post-bac, actualité étudiante, conseils pratiques, formations supérieures, premier emploi...

Outre l'édition de divers magazines et guides, Studyrama propose un programme complet de rendez-vous spécialisés par niveau d'études ou par thèmes, pour bien s'orienter.

Parmi les prochains salons proposés, deux sont spécialement consacrés à l'orientation des collégiens et des lycéens, à l'Espace Champerret (Paris) en mars prochain. Le premier « Réussir au collège et au lycée » (samedi 1^{er} et dimanche 2 mars), aura pour objectif de renseigner les parents et leurs enfants sur les différents établissements, les programmes ainsi que sur l'environnement intra et extra scolaire des jeunes. Le second « Salon des Terminales et des Bac + 1 », qui aura lieu le 2 mars, permettra aux futurs bacheliers de réfléchir à leurs poursuites d'études et de les aider à faire le bon choix pour leur avenir.



Pour retrouver le descriptif de ces salons (horaires, programmes des conférences, contenus...) ainsi que la liste des autres salons et l'ensemble des prestations de Studyrama, www.studyrama.com ou 01 41 06 59 00

ENTRÉE EN VIGUEUR DU SOLDE BANCAIRE INSAISSISSABLE

Créé pour permettre aux personnes dont le compte bancaire a été saisi de faire face à leurs dépenses alimentaires urgentes, le solde bancaire insaisissable (SBI) est entré en vigueur au 1^{er} décembre 2002, soit 2 mois et demi après la signature du décret correspondant (D 2002-1150 - 11 septembre 2002).

Si jusqu'à présent les personnes qui faisaient l'objet de saisie sur leur compte bancaire pouvaient être privées de tout accès à leur argent pendant près d'un mois, dorénavant elles disposent d'un délai de 15 jours à partir de la saisie de leur compte pour formuler une simple demande de SBI à leur banque, sans justificatif, qui dès réception de la demande, devra débloquent le « forfait d'urgence » (405,62 € = RMI), dans la limite du montant disponible sur leur compte.

Ce nouveau dispositif, élaboré au terme d'une large concertation par les ministères de l'Économie, des finances et de l'industrie et de la Justice, vient ainsi s'ajouter aux mécanismes préexistants de protection des sommes insaisissables sur justificatifs tels que la quotité du salaire, les prestations familiales, les pensions alimentaires... mais il viendra éventuellement en déduction de ces sommes qui seront mises à disposition ultérieurement, sur présentation de justificatifs.

VOYAGE SUR LE NET

■ Depuis fin novembre, la Fédération Générale des Retraités a mis en ligne son site internet. Réalisé par un militant bénévole, ce site est conçu pour fournir rapidement aux internautes des

renseignements pratiques sur la FGR et sur son action. Outre une page d'actualités offrant un résumé des dernières circulaires et décisions..., le site propose notamment un historique de la fédération, ses statuts, son fonctionnement, les coordonnées de ses sections... ainsi qu'un résumé de ses principales revendications. Une rubrique de liens utiles, certains dossiers parus récemment dans Le Courrier du retraité, un formulaire d'adhésion... sont également disponibles. www.fgrfp.org

■ www.vousnousils.fr est le nouveau site de la CASDEN, spécialement conçu pour la communauté éducative, et plus particulièrement pour les enseignants. Véritable portail multiservices, ce site à vocation non-commerciale propose un ensemble gratuit, complet et cohérent de contenus et de services en ligne : informations d'ordre professionnel, sujets d'actualité, annuaire spécialisé de l'Éducation, zoom sur l'actualité de la semaine, sélection d'outils utiles à télécharger, forums, témoignages...

EN BREF...

■ Le salon « Solutions Linux 2003 », prévu du 4 au 6 février au CNIT de Paris La Défense, comportera un cycle éducation, avec notamment deux tables rondes, le mercredi 5 février, animées par Jean-Pierre Archambault, chargé de mission veille technologique au CNDP-Scéren, sur le thème « Vers une banalisation des solutions libres dans l'Éducation nationale ». La première table ronde permettra de présenter des configurations et des applications, alors que la seconde traitera des politiques mises en œuvre au plan national et dans les académies, associant l'institution éducative et les collectivités territoriales. Pendant toute la durée de la manifestation, le pôle de compétences logiciels libres du SCEREN proposera également un

ensemble d'animations et de démonstrations sur son espace. Renseignements au 01 44 55 62 54 et sur internet : www.linuxsolutions.fr

■ Lors de la séance des questions orales au gouvernement du 3 décembre dernier, le Ministre de l'Intérieur a indiqué qu'un accord serait passé avec le Ministère de l'Éducation Nationale afin que la formation acquise par les jeunes volontaires de la protection civile « soit prise en compte lors du baccalauréat ». (AEF 4 décembre 2002)

■ L'ancienne mission interministérielle de lutte contre les sectes (MILS) a été remplacée par la mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (MIVILUDES), présidée par Jean-Louis Langlais, IGAEN.

■ Dernier épisode en date du feuilleton commencé en juin dernier : un mois après la démission de sa présidente, le Conseil National de l'Innovation pour la Réussite Scolaire (CNIRS) a enregistré la démission collective de 17 de ses 33 membres. Une démission qui intervient également un mois après qu'aient été redéfinis les missions et le mode de fonctionnement du Conseil - sous tutelle désormais de la DESCO - mais qui, selon le ministère, ne remet nullement en cause l'avenir du CNIRS.

Elections professionnelles organisation syndicale de

Les résultats des élections à la CAPN

**Commission administrative paritaire nationale
du corps des personnels de direction, scrutin du 10 décembre 2002**

ACADÉMIES	INSCRITS	VOTANTS	BLANCS NULS	EXPRIMÉS	CGT	ID	SGEN	SNACE	SNPDEN	ABSTENTION
AIX-MARSEILLE	474	392	24	368	7	112	35	0	214	82
AMIENS	362	317	10	307	9	71	12	0	215	45
BESANÇON	253	221	12	209	4	51	8	1	145	32
BORDEAUX	559	494	18	476	9	87	51	3	326	65
CAEN	291	240	7	233	5	38	25	0	165	51
CLERMONT-FD	238	206	9	197	2	52	11	1	131	32
CORSE	60	53	1	52	0	11	0	0	41	7
CRETEIL	730	588	14	574	15	102	70	4	383	142
DIJON	309	277	13	264	5	61	31	1	166	32
GRENOBLE	514	422	13	409	6	62	59	2	280	92
GUADELOUPE	115	25	0	25	0	13	0	0	12	90
GUYANE	46	39	2	37	0	12	2	0	23	7
LILLE	798	686	17	669	16	162	38	3	450	112
LIMOGES	151	143	11	132	3	31	5	1	92	8
LYON	492	401	11	390	9	70	64	0	247	91
MARTINIQUE	110	93	1	92	1	35	0	1	55	17
MONTPELLIER	407	355	10	345	9	68	10	4	254	52
NANCY-METZ	503	420	17	403	5	124	69	1	204	83
NANTES	513	399	10	389	11	56	55	2	265	114
NICE	331	308	15	293	2	81	13	2	195	23
ORLÉANS-TOURS	465	410	11	399	12	57	22	0	308	55
PARIS	352	283	7	276	5	69	17	2	183	69
POITIERS	326	300	9	291	8	62	16	2	203	26
REIMS	280	255	7	248	1	28	15	0	204	25
RENNES	423	347	7	340	5	48	41	1	245	76
RÉUNION (LA)	201	179	3	176	0	78	3	0	95	22
ROUEN	376	326	9	317	15	115	37	3	147	50
STRASBOURG	339	288	7	281	1	86	32	1	161	51
TOULOUSE	456	337	11	326	8	81	10	0	227	119
VERSAILLES	943	750	25	725	13	175	77	1	459	193
Étranger, TOM, Dét.	477	228	7	221	0	36	14	1	170	249
total général :	11 894	9 782	318	9 464	186	2 134	842	37	6 265	2 112

	82,24%	3,25%	79,57%						
	des inscrits	des votants	des inscrits						
% des votes exprimés par liste				1,97%	22,55%	8,90%	0,39%	66,20%	
Sièges					2 Sièges	1 Siège		7 Sièges	

: le SNPDEN, première s personnels de direction

Une représentativité unique dans le paysage syndical français

PARTICIPATION

83 %
88 %
87 %
88 %
82 %
87 %
88 %
81 %
90 %
82 %
22 %
85 %
86 %
95 %
82 %
85 %
87 %
83 %
78 %
93 %
88 %
80 %
92 %
91 %
82 %
89 %
87 %
85 %
74 %
80 %
48 %

Le SNPDEN confirme sa première place et sa très grande représentativité : deux tiers des suffrages exprimés ce qui représente 53 % des électeurs inscrits puisque le taux de participation est de 82 %.

Pour la première fois, nous sommes en tête dans toutes les élections aux commissions paritaires académiques dont les résultats sont proclamés (en Guadeloupe, un deuxième tour est nécessaire faute de quorum).

Ce résultat est l'expression de l'excellent travail effectué par nos commissaires paritaires nationaux et académiques.

Mais il nous conforte aussi dans la stratégie que nous avons choisie. Nous avons porté un projet pour notre métier mais aussi plus généralement pour l'organisation du service public d'éducation. C'est à notre initiative que la commission Blanchet a été mise en place et c'est à notre demande qu'elle a réuni sur notre métier tous les partenaires de l'éducation nationale et des collectivités territoriales. C'est à partir de son rapport qu'ont pu s'ouvrir de longues négociations que seule notre action a permis de mener à leur terme.

Enfin c'est avec détermination mais aussi avec courage que nous avons seuls signé un protocole d'accord avec les ministres de l'éducation nationale.

Pour la première fois, nous avons un référentiel de métier et un statut de corps unique, avec des promotions très largement améliorées.

Alors bien sûr il reste beaucoup à faire pour que les conditions d'exercice de notre métier

soient à la mesure de notre référentiel, pour que les postes nécessaires au bon fonctionnement du service public soient créés et nous serons d'autant plus facilement à la tête des combats à venir que seul le SNPDEN a une véritable conception du métier de personnel de direction.

Cela n'empêche pas d'avoir une analyse globale et critique de nos résultats.

Nous continuerons à défendre un syndicalisme indépendant des gouvernements en place, un syndicalisme fédéré à l'UNSA Éducation et entretenant des liens réguliers avec la FSU et ses syndicats.

Nous devons encore mieux porter le concept de direction dans les établissements. Nous devons affirmer que la lettre de mission a avant tout pour rôle d'assurer la cohérence du service public d'éducation au moment où l'autonomie des établissements doit prendre tout son sens.

Nous ferons évoluer notre statut pour qu'il prenne mieux en compte les petits établissements, les collèges, les adjoints.

Nous saurons, plus encore dans les académies, faire un travail de proximité pour soutenir et défendre les personnels de direction.

Dès à présent, le SNPDEN est engagé dans l'action sur les conditions de travail, les créations de postes, et l'ARTT.

Nous avons besoin de la mobilisation de tous.

Nos commissaires paritaires nationaux et académiques, élus de tous, seront les représentants de tous les personnels de direction.

P. G.

Les élus

10 sièges étaient à pourvoir

1 Le SNPDEN obtient
1 siège en hors classe sur deux :

Titulaire :

Chantal Collet

Suppléant :

Christian Badinand

2 **sièges en 1^{re} classe sur quatre :**

Titulaires :

Philippe Marie,

Jacqueline Vigneron-Vanel

Suppléants :

Guy Savelon,

Donatella Pointereau

4 **sièges en 2^e classe sur quatre :**

Titulaires :

Véronique Demmer,

Alain Chartier,

Catherine Petitot,

Jean François Guerverno

Suppléants :

Patrick Hamard,

Martine Damien,

Didier Le Guillouzer,

Marie Claude Bedu

ietD qui obtient deux sièges a choisi un siège en hors classe et un siège en 1^{re} classe.

Le SGEN qui obtient un siège a choisi un siège en 1^{re} classe.

Les huit élus en deuxième classe sont tous des commissaires paritaires présentés par le SNPDEN. Les campagnes électorales ont leurs obligations et leurs rites. Au nom de la défense des « petits », les listes concurrentes ont, dans de nombreuses académies, attaqué avec violence le SNPDEN. Après les élections, le ministre interroge chaque liste, en fonction de ses résultats, pour choisir ses représentants. Les mêmes listes ont alors demandé des postes de commissaires paritaires en hors classe et en première classe. Il y a là un double langage que chacun appréciera. Selon un thème bien connu, c'est la France d'en haut qui regarde la France d'en bas... Et les commissaires paritaires du SNPDEN élus de deuxième classe défendront dans la clarté les collègues jeunes dans la carrière et/ou adjoints, personnels de direction de deuxième classe.

Commissaires paritaires nationaux

NOM	EMPLOI	CLASSE	TÉL.	FAX	ÉTABLISSEMENT
MARIE Philippe Coordonnateur DOM - TOM - Retour étranger	PRLY	1 ^{re}	0130727422	0134153680	Lyc Van Gogh, Rue du Général Decaen - 95 120 ERMONT ph-marie@wanadoo.fr
BADINAND Christian Versailles - Amiens	PACG	HC	0139507664	0139504130	Clg J.-P. Rameau, 1 Rond Point Condamines - 78000 Versailles chrisbadi@aol.com
BEDU GUESDON Marie Claude Orléans Tours - Corse	ADCG	2 ^e	0238221400	0238221410	Clg Condorcet, BP 22030 - 45402 FLEURY LES AUBRAIS CEDEX Ce.0450784h@ac-orleans-tours.fr
CHARTIER Alain Bordeaux - Poitiers	PRLP	2 ^e	0559690185	0559698578	LP F. Jammes, av. F. Mitterand - BP 127 - 64 300 ORTHEZ chartier.snpsden@wanadoo.fr
COLLET Chantal Paris - Strasbourg	PRLY	HC	0143203264	0143207351	Lyc Paul Bert, 7 Rue Huyghens - 75014 PARIS chantal.collet@laposte.net
DAMIEN Martine Besançon - Dijon	ADLP	2 ^e	0381476060	0381476061	LP Gravières Blancs, 8 Rue Mercator - 25000 BESANÇON martine.damien@laposte.net
DEMMER Véronique Nancy Metz - Toulouse	PACG	2 ^e	0387715235	0387718780	Clg Paul Langevin, 2 Rue Jean Moulin - 57300 HAGONDANGE v.demmer@ac-nancy-metz.fr
GUERVENO Jean François Clermont Ferrand - Limoges	ADLY	2 ^e	0473982650	0473905059	Lyc Blaise Pascal, 36 av. Carnot - 63037 CLERMONT-FERRAND jf.guerveno@voila.fr
HAMARD Patrick Caen - Nantes	PRLY	2 ^e	0233504095	0233508376	Lyc hôtelier Marland, 159 Rue des lycées - 50400 GRANVILLE ce.0501850p@ac-caen.fr
LE GUILLOUZER Didier Rennes - Rouen	PACG	2 ^e	0296517070	0296345213	Clg Chappedelaine, BP 10 - 22 640 PLENEE JUGON d.le-guilouzer@wanadoo.fr
PETITOT Catherine Nice - Aix Marseille	ADCG	2 ^e	0494278020	0492278030	Clg André Malraux, Rue Gaspard Monge - 83 210 LA FARLEDE cpetitot@ac-nice.fr
POINTIEREAU Donatella Créteil - Lyon	PRLY	1 ^{re}	0148839843	0145112602	Lyc Arsonval, 65 Rue du pont de Créteil - 94100 ST MAUR DES FOSSES dpointierEAU@yahoo.fr
SAVELON Guy Lille - Reims	PACG	1 ^{re}	0327713970	0327713972	Clg Schaffner, av. Martyrs de la Résistance - 59 286 ROOST WARENDIN guy.savelon@ac-lille.fr
VIGNERON VANEL Jacqueline Montpellier - Grenoble	ADLY	1 ^{re}	0467148468	0467664900	Lyc Joffre, 150 Allée de la Citadelle - 34060 MONTPELLIER CEDEX jv.vanel@wanadoo.fr

Commissaires paritaires – EREA/LEA

PERRON Françoise	EREA	0143202007	0143227160	1 rue Croce Spinelli - 75014 PARIS
ABGRALL Jean-Christophe	EREA	0491510148	0491962017	Av du capitaine Brutus - 13170 LES PENNES MIRABEAU pr.0132343b@ac-aix-marseille

Commissaires paritaires « Étranger »

TITULAIRES :

BACH-DELPEUCH Daniel	PRLY	0164728961	0160200478	Lyc Bachelard, BP 25 bis - 77 505 CHELLES
GUIBERT Colette	PACG	0143800086	0142271951	Clg Boris Vian, 76 Boulevard Berthier - 75017 PARIS
GUILLERMOU Jean Marie	PRLY	0493136600	0493623918	Lyc Calmette, 5 av. du Maréchal Foch - 06000 NICE
PATIES Marc Coordonnateur	ADLY	+39064416041	+3906440254	Lyc Chateaubriand, Via di Villa Patrizi 9 - ROMA I - 00161 (ITALIE) m.paties@libero.it
THOMAS Michel	PRLY	+2161740940	+2161774524	Lyc G. Flaubert, 16 rue Othman - Kaak 2070 LA MARSIA (TUNISIE)

SUPPLÉANTS :

BORDES Jean-Michel	ADLY	0556911010	0556945580	Lyc Montaigne, 118 cours Hugo - 33075 BORDEAUX CEDEX
CHARPEIL Patrick	PRLY	0493627700	0493627704	Lyc Masséna, 2 Avenue Faure - 06050 NICE CEDEX 1
HUDELOT Pierre	PRLY	0493406380	0493406395	Lyc A. de Grasse, 20 Avenue Ste Lorette - 06130 GRASSE
MAGERE Christine	PRLY	+4921116107950	+4921161075519	Lyc Français, Graf Recke Str. 220 - DÜSSELDORF 4000 (ALLEMAGNE)
ROUMAGNAC Patrick Secrétaire général du SI-EN		0143228892		Syndicat des Inspecteurs de l'Éducation Nationale, 23 rue Lalande - 75014 PARIS

Le SNPDEN rencontre...

A&I le 12 décembre 2002

Pour le SNPDEN :
M. Richard,
P. Bolloré,
F. Ould Sidi Fall,
P. Raffestin
Pour A & I :
M. Fischer,
J. Coste,
Ph. Mesnier.

Cette rencontre, au siège d'A & I, se situe dans le calendrier des relations régulières dont le principe a été adopté dès juillet 2002. Il s'agit de poursuivre ensemble un travail de réflexion sur un certain nombre de problématiques dont quelques aspects peuvent être partagés.

M. Fischer, après avoir expliqué, à la demande de M. Richard, que le décret concernant les indemnités GRETA allait effectivement être modifié, suite à la récente jurisprudence de Lyon, propose d'aborder quatre points : le classement des établissements et ses conséquences sur les indemnités des gestionnaires, la circulaire dite « de vacances », la création d'un emploi « d'attaché de direction » et l'autonomie de l'EPLÉ.

M. Richard procède à une rapide analyse des résultats des élections du 10 décembre et exprime la satisfaction du SNPDEN de demeurer assez exceptionnel dans le paysage syndical, toujours le premier syndicat représentatif des personnels de direction.

Sur le classement des établissements, M. Fischer fait état du mécontentement de syndiqués d'A & I dont l'établissement a fait l'objet d'un déclassement. M. Richard rappelle que la négociation menée par le SNPDEN a plutôt fait massivement évoluer vers le positif puisque la critères proposée par le SNPDEN a abouti à beaucoup plus de surclassements.

P. Raffestin insiste sur l'attachement du SNPDEN à la vérification réglementaire triennale du classement des établissements. A & I, après ces éléments techniques, réaffirme son soutien auprès de ses adhérents à la démarche globale du SNPDEN concernant le classement des établissements.

A & I s'interroge fortement sur la revendication du SNPDEN d'un « attaché de direction ». Un débat d'ordre

sémantique a permis d'approfondir les notions et de préciser les concepts. M. Richard rappelle le lien très fort qu'entretient cette demande d'un « attaché de direction » avec la revendication de l'application complète de notre statut et du référentiel métier. Le chef d'établissement, pour diriger – ce qui est le cœur de métier –, demande à être déchargé d'un certain nombre de tâches essentiellement administratives qui, multiples, l'empêchent, au quotidien, de se recentrer sur l'essentiel. A & I et le SNPDEN conviennent que cet aspect est probablement lié à une réflexion plus globale sur l'organisation administrative générale de l'EPLÉ. A & I propose, pour préparer la prochaine réunion, de communiquer à la délégation SNPDEN, l'état de sa propre réflexion sur ce champ.

A propos de la circulaire dite « de vacances », le SNPDEN a une position très claire : il fait valoir que le projet qui lui a été transmis par le Ministère, étant en contradiction sur bien des points avec les récents textes sur

Françoise OULD SIDI FALL

l'ARTT et avec le statut des personnels de direction, ne peut qu'être rejeté. Le SNPDEN demande que le Ministère négocie, avec toutes les parties concernées, d'ailleurs. Le SNPDEN ne saurait dissocier cette négociation de celle qui doit s'ouvrir préalablement et non moins urgemment sur l'ARTT des personnels de direction.

L'autonomie de l'EPLÉ est un thème qui se trouvera naturellement à l'ordre du jour de prochains échanges. Le SNPDEN, réaffirme, comme A & I, si la décentralisation est imposée, qu'elle doit se traduire par un vrai gain de qualité du service public d'éducation. Constat est fait que le transfert de charges dû à la déconcentration ne s'est accompagné jusqu'à maintenant d'aucune attribution de moyens supplémentaires, ce qui a considérablement alourdi la tâche des EPLÉ.

Afin de poursuivre la réflexion sur ce thème et sur l'organisation administrative de l'EPLÉ, une nouvelle rencontre est arrêtée le 22 janvier 2003 au siège du SNPDEN.

Le SNES le 8 janvier sur l'orientation

Pour le SNES:
Jean Marc CHÂTELET,
Catherine REMERMIER,
Jean Luc BRUN
Pour le SNPDEN:
Philippe GUITTET,
Hélène RABATÉ,
Marcel JACQUEMARD,
Colette PIERRE

Cette première rencontre est située dans le cadre d'une réflexion sur les enjeux de l'orientation et du rôle et de la place des COPSI dans l'Éducation Nationale, leur avenir dans le cadre de la décentralisation, en raison des positions clairement affichées de

certaines régions de reprendre à leur compte les dispositifs existants.

Les deux syndicats se rejoignent sur le fait qu'aucune politique n'a clairement été définie en matière d'éducation et qu'il n'y a jamais eu de réel débat de fond sur les missions de service public.

Pour le SNES, il y a, de la part des régions, une réelle méconnaissance de la problématique et une approche de l'information et de l'orientation « scolaire » avec le regard exclusif de la formation professionnelle. Si des dispositifs pour améliorer le fonctionnement

peuvent sans doute être mis à l'étude (recentrage sur le public scolaire, meilleur partenariat avec les établissements, les bassins...) l'orientation scolaire appelle des réponses de l'Éducation Nationale. Les centres d'information et d'orientation, l'ONISEP, permettent un accès « gratuit » à une information fiable, indépendante, et respectant une déontologie, comparée à certains dispositifs locaux où l'information peut apparaître « datée », parce qu'elle répond à un besoin local et ponctuel.

Le SNPDEN souhaite que l'orientation soit un service

identifié avec présence dans l'EPLÉ. Le travail des conseillers d'orientation psychologues (COP) doit se faire en cohérence avec les autres personnels et avec le projet d'établissement.

Constatant qu'elle a eu des effets positifs pour les établissements, le SNPDEN n'est pas opposé à la décentralisation, sous réserve qu'elle ne signifie pas éclatement du service public.

Ce premier contact permettra une réflexion plus approfondie au sein du syndicat sur ce thème de l'orientation.

Colette PIERRE

Le SNPDEN écrit...

A Jean-Paul de GAUDEMAR, Directeur de la DESCO sur le projet de circulaire relatif au lycée des métiers.

[...] Le SNPDEN s'est, au départ, déclaré intéressé par « le lycée des métiers » dans la mesure où ce concept semblait pouvoir contribuer à valoriser l'enseignement professionnel et, dans une certaine mesure, l'enseignement technologique. Les perspectives ouvertes par le « label qualité », quoique ne correspondant pas exactement aux évolutions attendues, pouvaient paraître intéressantes ; mais il semblait nécessaire d'évaluer les conséquences directes et indirectes de l'introduction de ce label sur la bonne marche du service public d'éducation tout en menant une analyse prospective approfondie.

Techniquement, le SNPDEN avait insisté sur 2 points :

- La situation des lycées offrant des formations professionnelles diversifiées et s'intégrant davantage dans une logique d'ani-

mation de territoire que de métier

- La nécessité que le label soit national.

Le projet présenté, en ouvrant la possibilité qu'un lycée soit labellisé « lycée des métiers » sans préciser le champ professionnel concerné, répond en partie à la première préoccupation exprimée. Cependant, la voie choisie risque d'être fort dissuasive pour certains établissements, notamment des lycées polyvalents qui craindront que le label « lycée des métiers » ne fasse passer au second plan les séries générales et même parfois technologiques, notamment aux yeux des familles. Le SNPDEN s'est toujours prononcé au contraire pour la présence des trois voies, voies d'égale dignité dans les établissements scolaires.

En revanche, le fait que le label soit défini et délivré par

l'autorité rectorale suscite notre opposition absolue. En effet, il n'est pas acceptable que le « labélisateur » soit également le supérieur hiérarchique du labellisé : ce serait une confusion des genres, étrangère d'ailleurs à la démarche de qualité et le résultat ne pourrait que dénaturer la démarche annoncée. Il s'agirait alors moins de délivrer un label d'ailleurs variable, probablement instable, que de pousser les établissements à se soumettre à un cahier des charges d'intérêt local. On n'est plus là dans la démarche de qualité tournée vers l'extérieur mais dans un mode de management interne qu'il serait peut-être préférable de présenter nettement comme tel. L'établissement seul semble prendre des engagements en échange d'un label dont le caractère local diminuera la valeur. Que devient alors le véritable enjeu de la labellisation ?

Le SNPDEN considère que ce texte est actuellement de nature à compromettre le travail en cours et que rien ne justifie une précipitation qui ne saurait être que dommageable. Il est préférable d'attendre les résultats et les apports de la table ronde qui va se tenir sur le sujet.

En tout état de cause, le SNPDEN demande que le label soit attribué selon un cahier des charges national et qu'il soit décerné par une autorité sans rapport direct avec les établissements, qu'elle soit nationale ou académique, en ce cas autorité indépendante de tout lien hiérarchique. Cela n'exclut pas une réflexion sur les relations à développer entre les établissements et les autorités de tutelle, mais il s'agit d'un dossier différent que nous souhaitons ouvrir en tant que tel. [...]

A Béatrice GILLE, Directrice de la DPATE - sur le projet de circulaire sur l'organisation du service de vacances et le projet d'arrêté « portant application du décret n° 2002-634 créant le compte épargne temps dans la fonction publique de l'État, dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale ».

[...] A ce niveau de la négociation sur l'ARTT des personnels de direction, ces deux textes sont sans objet pour ce qui les concerne.

Les personnels de direction ne sont pas liés par l'accord cadre du 16 octobre 2001 appelé « aménagement et réduction du temps de travail des personnels IATOSS et d'encadrement. Cadrage national » texte pour lequel le SNPDEN n'a pas été consulté et qu'il n'a donc pas signé.

Notre syndicat n'est d'ailleurs pas membre, à juste titre, du groupe national et des groupes académiques de suivi constitués à parité par des responsables de l'administration et les organisations syndicales signataires.

La notion d'encadrement à laquelle il est fait référence

ne peut donc concerner que les personnels signataires de cet accord et non pas les personnels de direction.

Nous ne saurions donc relever du décret 2002-79 du 15 janvier 2002 relatif aux « astreintes dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN », ni des arrêtés du 15 janvier 2002 portant « application du décret relatif à l'ARTT dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN » et relatif à « l'organisation du travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN » et de la circulaire 2002-007 du 21 janvier 2002.

La négociation sur l'ARTT des personnels de direction prévue par notre protocole

d'accord doit enfin s'engager à partir de notre référentiel de métier et donc de nos missions spécifiques ; c'est l'objet de l'article 10 du décret 200-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la fonction publique de l'État. Elle doit s'appuyer notamment sur le décret 2002-634 du 21 avril 2002 portant création du compte épargne temps dans la fonction publique d'État.

Les deux projets de textes qui nous sont proposés ne peuvent donc pas s'appliquer aux personnels de direction.

Nous sommes en revanche, de par notre responsabilité, concernés par les missions de service public dans les EPLE, aussi bien pendant le temps de présence des élèves, que pendant leurs

vacances ou en dehors des horaires de cours. Cette analyse des missions doit être préalable à l'écriture d'un texte réglementaire.

C'est ce que vous nous aviez proposé pour la rentrée de septembre 2002.

La circulaire dont vous nous faites part ne peut donc pas répondre aux enjeux du service public d'éducation et nous demandons qu'elle soit retirée.

Il est urgent d'ouvrir une concertation sur les missions du service public d'éducation et les moyens nécessaires pour y répondre.

Il est urgent d'ouvrir enfin la négociation attendue sur l'ARTT des personnels de direction. [...]

Conditions d'exercice du métier



Suite de l'analyse de la question IX : réflexions et suggestions (*Direction n° 104*)

Françoise OULD SIDI FALL

Suite au Congrès de Nantes, les académies ont mandaté des représentants qui se sont réunis le 11 décembre 2002 pour la deuxième fois avec l'objectif de poursuivre le traitement de la question n°IX du « Questionnaire sur les conditions d'exercice du métier », paru dans le n° 102 de *Direction*.

Dix-huit académies étaient représentées et ont traité 869 questionnaires parvenus au siège depuis la précédente réunion de ce groupe de travail, le 22 octobre 2002 ; 246 de ces questionnaires ne comportaient pas de réponse à la question n°IX. Le traitement s'est effec-

tué selon le mode opératoire précédemment mis en place (cf. *Direction* n° 103).

Michel Richard, secrétaire national, qui animait les travaux avec F. Ould, a indiqué que, le 11 décembre 2002 au soir, la totalité des 1 623 questionnaires renseignés et retournés par les personnels de direction seraient déposés auprès d'une « Junior Entreprise » de Paris qui assurerait le traitement des données des huit premières questions. Les résultats devraient être disponibles courant janvier 2003, avec, vraisemblablement, une entrée par académie.

Le groupe « Conditions d'exercice du métier » sera ensuite invité à se réunir une nouvelle fois pour exploiter les résultats complets de façon optimisée tant par rapport à la préparation du CSN de printemps qu'à la rédaction du Livre blanc, qui viendra renforcer le niveau d'expertise du SNPDEN lors des négociations futures avec le ministère.

Un temps d'échange d'environ 1 h 30 a permis aux représentants des académies de s'exprimer sur les sujets d'actualité et sur les travaux du CSN de novembre 2002.

Quelques points forts qui ressortent de l'analyse de la question n° 9 : réflexions et suggestions.

Groupes d'académies	Nombre de questionnaires renseignés du 23/10 au 11/12	Question n° 9 « blanche »	Points forts
Aix/Marseille Nice Corse Montpellier	74	21	<ul style="list-style-type: none"> Besoin de personnels qualifiés Commande hiérarchique très importante Non reconnaissance du travail
Bordeaux Toulouse	62	17	<ul style="list-style-type: none"> Besoin de personnels qualifiés Trop grande dispersion des tâches liée en partie aux conséquences de l'ARTT des autres personnels Insuffisante réalité de l'autonomie Conditions matérielles, logements, astreinte : non satisfaction
Nantes Rennes Caen	105	26	<ul style="list-style-type: none"> Aggravation des relations avec les tutelles : transferts de charges, à moyens constants, et non reconnaissance aux plans humain et matériel Manque d'autonomie de l'EPL Gestion très difficile du quotidien due à l'émiettement des tâches Qualité de vie en question : logement, vie familiale, ARTT
Amiens Lille Reims	127	53	<ul style="list-style-type: none"> Trop lourde charge de travail Manque de collaborateurs qualifiés, conséquences de l'ARTT des autres personnels, demande d'un assistant de Direction Manque de considération de la part de la hiérarchie
Poitiers Orléans Rouen	68	15	<ul style="list-style-type: none"> Temps de travail abusif, manque de collaborateurs qualifiés, santé des actifs en danger Pression hiérarchique, manque de considération Souhait de l'application du référentiel Métier et de meilleures conditions de vie

Lyon Dijon Grenoble	83	27	<ul style="list-style-type: none"> • Stress fonctionnel lié à l'augmentation du temps de travail • Besoin d'une équipe, d'un secrétariat de direction,
Nancy Strasbourg Besançon	51	21	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de temps lié à la multiplication des tâches et aux conséquences de l'ARTT des autres personnels • Besoin de personnels compétents et d'un secrétariat général • Autonomie de l'EPL mise en difficulté localement
Paris Versailles Créteil	248	36	<ul style="list-style-type: none"> • Pression, stress du métier, manque de temps, lourdeur excessive des tâches, conditions de vie (logement...) à améliorer • Demande d'application du référentiel de notre métier • Manque de considération de la part de la hiérarchie et de la tutelle
DOM TOM Étranger Académie non mentionnée	61	29	<ul style="list-style-type: none"> • Équipe de direction complète revendiquée, renforcement par un secrétariat général réclamé • Isolement, manque de temps ; et manque de considération de la part de la hiérarchie

M. Richard rappelle que les Statuts et le Règlement Intérieur ont subi une importante évolution depuis la constitution du SNPDEN pour s'adapter aux demandes, en particulier en terme d'information et de concertation : BN élargi aux SA trimestriel, aux SD semestriel. Il serait cependant nécessaire de réfléchir

à l'évolution de ces instances si elles ne correspondaient plus aux circonstances actuelles. Il convient de rappeler également le rôle très important des assemblées départementales et académiques. Sans doute faudra-t-il réfléchir, aux niveaux académique et national, à l'optimisation de la communication, sans

céder ni à la course à l'instantanéité, ni à la surenchère.

Le combat syndical continue, en particulier sur les conditions d'exercice de notre métier, sur l'application complète de notre statut et du référentiel de notre métier, sur notre ARTT et la fin de carrière.



Point de vue

Georges MAGLICA, proviseur

L'accent mis par les personnels de direction sur leurs conditions de travail ou sur les conditions d'exercice de leur métier révèle tout à la fois un désarroi face à la modernité, une peur technologique, une crise de l'autorité et de la démocratie, un repli corporatif, un dépassement culturel ou intellectuel (absence d'outils théoriques pour analyser et maîtriser sa propre situation et celle de sa catégorie). J'ai déjà exprimé ce point de vue notamment lors des toutes premières réunions du groupe permanent académique. Même si du chemin a été parcouru, si des mesures ont été arrêtées et des avancées obtenues, certains de mes propos et certaines de mes analyses restent d'actualité. Le repli corporatif s'est accentué et l'apparition de l'ARTT au bénéfice de tous les personnels à l'exception des personnels de direction n'y est pas étrangère... L'incapacité à maîtriser l'évolution technologique (utilisation et maintenance) se révèle à chaque apparition d'un nouveau logiciel : PAM, ASIE... qui chaque fois alourdirait nos tâches... sans que les anciens logiciels soient suffisamment maîtrisés : stage, EDT... il suffit de lire le rapport de l'inspection générale sur les emplois du temps en lycée pour s'en convaincre...

L'absence de réelle autorité sur les personnels (voire sur les élèves... absentéistes ou autres) persiste (quid du pouvoir des personnels de direction sur les enseignants en grande difficulté ?).

La culture démocratique a un peu plus de mal à s'ancre (absence de conseil pédagogique, lourdeur et superposition des structures, lourdeur de toutes les opérations électorales). Et, malgré toutes les avancées obtenues, les personnels de direction ont l'impression que leur condition leur échappe. Les mêmes constats demeurent et les mêmes revendications.

Mais il me semble que le listage de ces constats et de ces revendications (méthode inductive imposée par l'urgence, le manque de temps, la faiblesse de la réflexion collective) ne remplace par une analyse théorique (méthode déductive, signe de mise à distance, de maîtrise du temps, de tentative de désaliénation) ; que c'est peut-être du croisement des deux (inductif et déductif) que dépendra la possibilité de comprendre et de déboucher sur des propositions concrètes globales.

Depuis l'apparition du concours, les personnels de direction souffrent de leur origine ; auto promus, autopromus, (réussite personnelle due à des mérites personnels) ne devant rien à personne, originaux et originels, personnages singuliers sans paternité et sans filiation, affectés dans de « fausses paires » où celui qui devrait être le pair (le père ?) est ou bien (et) le tuteur ou bien (et) le chef d'établissement d'accueil ils font figure d'enfants indésirés de couples frustrés, écartelés entre des familles recom-



posées (et donc décomposées); d'emblée ils sont dans de mauvaises conditions pour exercer leur métier. C'est toute une analyse psychanalytique que l'on pourrait faire autour du « père » et des « repères »; même le logement de fonction qui permet un rattachement physique à l'alma mater, n'est plus repéré comme un milieu protecteur ventre maternel, destiné à faciliter l'exercice du métier, il apparaît aujourd'hui comme un repaire qu'on a voulu sinistre (absence d'entretien) pour pouvoir mieux à tout prix le quitter (au-delà du renoncement à un avantage important du métier, symbole du renoncement à une appartenance).

La proposition coule de source, il faut revoir le recrutement des personnels de direction, l'étendre, lui redonner du sens (se sentir choisis, désiré par ses pairs?). Ce n'est pas renoncer au concours qui, dans sa forme, n'est pas très éloigné de l'ancienne liste d'aptitude (dans les deux cas: repérage des candidats, rôle du dossier, entretien; épreuve sur table pour le concours, mémoire pour la liste d'aptitude), c'est donner une autre approche d'un concours qui ne peut être que singulier puisqu'il va déboucher sur un renoncement culturel et une nouvelle acculturation, acquisition d'une culture commune d'encadrement avec acceptation de conditions singulières qu'impose la nature même des fonctions. Le plus souvent affectés comme adjoints dans de petits établissements (ruraux), les personnels de direction y effectuent un travail ingrat, parfois sans intérêt, étranger à leur mission. Ils se retrouvent dans un monde professionnel absurde, incohérent (qui souffre de contradictions mais aussi d'étrangetés: le 1er pédagogue y fait tout sauf de la pédagogie) et l'action qu'ils y conduisent sans impact pédagogique ou éducatif n'a pas de sens. Frustrés, ils se sentent abandonnés, peu soutenus, peu respectés. En proie à la déréliction, ils souffrent de mal être. Prisonniers de leur formation et de ses contraintes durant deux longues années (dans certaines académies une semaine par mois), leur marge d'action dans l'établissement s'en trouve d'autant réduite. Ils ont le sentiment de travailler sans cesse dans l'urgence et de ne pouvoir faire face qu'à l'aspect administratif de leurs fonctions (il est révélateur que beaucoup s'en satisfont)... De cette analyse existentielle découlent des propositions: revoir la formation et la 1^{re} affectation; rendre plus attrac-

tifs certains postes; constituer des réseaux d'établissements avec des adjoints responsables d'unités pédagogiques (mieux vaut un poste de « chef » intéressant que deux ou trois non attractifs et, en revanche deux ou trois postes d'adjoints en pleine responsabilité, valorisants, voués aux missions fondamentales d'éducation et d'enseignement).

Historiquement, les catégories sociales qui renoncent à leurs revendications salariales pour demander des améliorations de conditions de travail (ex: les certifiés, « moins d'élèves, moins d'heures... », les CPE qui, pour les mêmes raisons, décrochent des équipes de direction, la tentation permanente des personnels de santé... celle des gendarmes...) accélèrent leur paupérisation (ce type de revendications augmente avec la féminisation des catégories). C'est ce qui risque de se passer avec les personnels de direction débutants ou exerçant dans de petits établissements; la fracture (révélée par la NBI) risque de se creuser (d'ailleurs beaucoup de personnels de direction du haut de l'échelle demandent non pas à jouir de l'ARTT mais à convertir leur droit à ARTT en monnaie sonnante). Cette analyse socio-économique débouche sur toute une série de propositions: revoir les débuts de carrière, les BI, NBI et indemnités.

Face à la longue chaîne hiérarchique et à son sommet, les personnels de direction sont à l'image (toutes proportions gardées) des professions intermédiaires (artisans, commerçants, agriculteurs...) face au capitalisme: apparemment alliées, elles finissent par être broyées et prolétarisées par le système. De cette analyse « marxisante » découle une proposition, créer un grand corps de personnels d'encadrement, personnels de direction, CASU, inspection, avec des débouchés qui donnent à l'ensemble de la catégorie un sentiment fort d'appartenance à la même chaîne hiérarchique (chaîne d'intérêts communs).

Les personnels de direction sont à la fois les héritiers directs du bonapartisme et les porteurs d'un idéal démocratique et républicain... on retrouve cette contradiction au cœur de leur pratique (affirmation de l'autorité voire autoritarisme, avec rejet de la transparence, de la motivation des décisions, des contre-pouvoirs... au prétexte d'un alourdissement des conditions de travail; aspiration démocratique jamais ou mal satisfaite (par peur?): travail en équipe, délégation, conseil pédagogique, déconcentration, concertation, négociation...). De cette analyse politique proviennent un certain nombre de propositions: créer un conseil pédagogique, simplifier le fonctionnement des différentes instances, en réduire le nombre (CP), simplifier les procédures électorales...

Voilà quelques grilles de lecture... ce qui remonte le plus souvent et en plus grand nombre, (davantage de personnels, équipes au complet, centrage sur les missions spécifiques...) relève essentiellement de l'analyse existentielle et trahit le mal être des personnels de direction. Mais plus important, cette étude place les personnels de direction devant un choix: deman-

der un déroulement de carrière et des compensations financières à hauteur de leurs charges de travail et de leur statut de personnel d'encadrement ou se résigner à exiger des conditions de travail (horaires) plus conformes à ce qu'ils estiment être un salaire réel proche de celui d'un technicien ou technicien supérieur.

Les résultats de notre enquête académique confirment et cette alternative et ce mal être existentiel.

62 % des personnels de direction estiment égal ou supérieur à 50 heures leur temps de présence hebdomadaire moyen dans l'établissement (25 % égal ou supérieur à 60 heures)

57 % estiment leur temps de travail hebdomadaire moyen égal ou supérieur à 50 heures (15 % égal ou supérieur à 60 heures)

Au total, 75 % des personnels de direction estiment travailler de 45 à 60 heures et se trouvent bien devant un choix.

Pour ce qui est de l'analyse existentielle:

- la moitié des personnels de direction estiment faire autre chose que leur métier la moitié de leur temps (saisie informatique 49 %; dactylographie 36 %; gardiennage ou maintenance informatique 32 %; secrétariat 27 %; surveillance ou tâches de concierge 17 %; tâches de l'infirmière ou du médecin 11 %),
- de 23 à 32 % estiment que l'une de leurs trois tâches principales est une activité qui ne correspond pas à leur mission.

Parmi les éléments qui pèsent le plus sur l'exercice de leur métier, les personnels de direction citent: le manque de personnel (76 %); les conditions matérielles (66 %); les injonctions des tutelles et l'attitude de certains professeurs (49 %); l'attitude des parents (45 %); la solitude (42 %) ainsi que l'évolution du comportement des élèves... les mauvaises relations avec les services et entre les membres de l'équipe de direction arrivent en dernière position!

Conclusion: tout cela ne saurait cacher la satisfaction, le plaisir que nombre d'entre nous (ceux qui ont choisi d'être personnel d'encadrement?) disent éprouver dans l'exercice de leur métier (dans notre enquête quel qu'un écrit « beau métier »). Cette affirmation doit inciter encore davantage nos responsables à prendre en compte nos préoccupations. Les personnels de direction surtout à leurs débuts et dans les postes les moins gratifiants (ceux qui n'ont pas tout à fait choisi?) veulent être reconnus, avoir du temps, disposer de moyens juridiques, techniques, matériels, humains. Tous veulent pouvoir diriger leur établissement au service d'élèves qui eux aussi ont besoin de temps, de sérénité et de moyens pour s'instruire et s'éduquer. Ils ne veulent plus subir leur condition, ils veulent être acteurs de leur condition... car on ne naît pas personnel de direction (fût-ce par réussite à un concours) on le devient.



2003 : Une réforme des

On vous le dit: 2003 sera l'année de la réforme des retraites. Une réforme précédée d'une campagne médiatique qui présente les fonctionnaires comme des privilégiés et les retraités de la Fonction Publique comme des nantis: tous vivraient des impôts soutirés aux Français, et ce sans partager leurs souffrances. Devant l'impact de cette croisade sur l'opinion publique, il faut rétablir la vérité, rappeler aux actifs qu'ils sont les retraités de demain, affirmer la conjonction d'intérêts entre secteur public et secteur privé.

Des acquis historiques

En 1946, la France se dotait d'une Fonction Publique forte, unifiée dans un Statut général complété par un millier de statuts particuliers. En 1948 une grille des traitements de la FP et le Code des Pensions achevaient le dispositif. Les pensionnés connaissaient une amélioration décisive de leur sort. L'Assemblée Nationale unanime adoptait les principes de la péréquation, qui selon le rapporteur du projet « consacrent l'adaptation automatique des pensions aux traitements. La pension variera dans le même sens et les mêmes proportions que le traitement, si bien que deux fonctionnaires de même catégorie, ayant les mêmes annuités de service, auront la même retraite quelle que soit la concession de la pension ».

Les dispositions nouvelles modifiaient radicalement la situation des retraités qui portaient jusqu'à ce jour avec une retraite fixe, calculée une fois pour toutes en francs sur la base du traitement des 3 dernières années, une retraite qui avait fondu avec l'inflation: ainsi un instituteur parti en retraite en 1938 avait perdu 58 % de son pouvoir d'achat en 1945.

La péréquation contournée

La péréquation (article L 15 du Code des Pensions) était une victoire de la FGR-FP. Elle établissait l'équité dans le temps entre retraités et instaurait une évolution parallèle des traitements et des pensions. Les négociations Fonction Publique

allaient donc déterminer les rémunérations de 8 millions de personnes à l'issue d'après discussions sur la valeur du point d'indice. On sait que l'État-employeur se montrera pingre parce qu'il veut donner l'exemple de la modération salariale au secteur privé; il ne manquera pas de souffler aux actifs que le poids des pensions dans la dépense publique est un frein, une entrave à l'amélioration de leur sort. Les modifications statutaires qui vont se multiplier donneront l'occasion à l'État de traiter cas par cas les problèmes de ses agents et de contourner dans le même temps la péréquation

L'assimilation (article L 16) laisse en effet toute latitude au Gouvernement en matière de reclassement des retraités. Si dans une première phase on applique au cours des années soixante-dix une doctrine favorable aux pensions (les instituteurs retraités seront alignés sur l'indice terminal des actifs qui passe de 380 à 500) la fin des années quatre-vingt voit un changement de cap. La direction du Budget souligne le coût de mesures de revalorisation - en particulier dans l'enseignement - et, anticipant sur la refonte de la grille» Durafour» des années quatre-vingt-dix quatre-vingt-seize, elle préconise une assimilation au moindre coût: la circulaire Sarkozy résumera la nouvelle doctrine gouvernementale.

Les retraités hors jeu ?

Les pensions et les traitements courent donc en permanence derrière les prix, car les agents de la Fonction Publique ne sont pas insérés dans le secteur productif et ne sont pas les premiers bénéficiaires des fruits de la croissance. Le décalage des traitements par rapport aux salaires du secteur privé conduit ici et là à des crises de recrutement, en particulier dans l'enseignement, et chaque corps de fonctionnaires - il y en a un millier-agira pour son propre compte. L'État multipliera les primes et indemnités, les échelons nouveaux, les hors classes et classes exceptionnelles, tous avantages inaccessibles aux pensionnés. Les actifs obtiendront des avancées, les retraités n'auront - au mieux - que des miettes.

La création de notre Statut des personnels de direction en 1988 illustre la

situation de rupture créée entre actifs et retraités. Comparons en effet deux situations courantes:

Retraité en 1987 - Un certifié 11^e échelon, principal d'un collège de 1 000 élèves classé en 3^e catégorie, part en retraite en 1987 avec une pension correspondant à l'indice 749 (649 + 100). Le tableau d'assimilation le reclasse en 2.2, comme principal de 2^e catégorie: sur action du SNPDES (cf. Gulon), le Tribunal Administratif de Paris jugera que ce reclassement n'est pas illégal puisque notre collègue conserve ses 100 points de BI. En 15 ans, l'indice de référence de notre collègue va évoluer avec l'indice terminal des certifiés (+ 6 points) et, à l'issue du Durafour après une intégration au 9^e échelon de la nouvelle grille (+ 4 points), notre collègue perçoit en 2003 une pension correspondant à l'indice brut 937 (INM 759).

Retraité en 1997 - Le personnel de direction ayant le même parcours a eu toutes les chances de bénéficier d'une promotion en 2.1. Il part en retraite avec une pension correspondant - NBI non comprise - à l'indice brut. 1 198 (INM 950),



retraites

Michel ROUGERIE

soit 24,8 % de plus que son collègue parti quelques années auparavant. Son successeur, à la tête du même établissement, bénéficiera du Statut de 2001...

Pareille rupture entre des personnels ayant exercé les mêmes fonctions, à quelques années d'écart remet en cause la solidarité entre générations affirmée en 1948. Elle interpelle les organisations syndicales qui sont confrontées à un chantage de l'État qui dit bien vouloir discuter du sort des actifs à la condition de mettre les pensionnés « hors jeu ».

L'érosion du pouvoir d'achat

Mis sur la touche, les pensionnés subissent un déclassement relatif par rapport à leurs collègues plus jeunes et affirment subir aussi une lente érosion en valeur absolue de leur pouvoir d'achat.

Qu'en est-il ? Une étude sur les vingt dernières années va nous éclairer.

En 1981, la crise économique est là avec une inflation de 12 % qui conduit le gou-



vernement Mauroy à « désindexer » l'évolution des salaires sur les prix. Le droit de négocier les rémunérations enfin reconnu aux fonctionnaires en 1983 n'évitera pas les conflits. Cette politique se concrétisera par une absence d'accord et le décrochement des traitements par rapport aux prix de quelque 3,6 %. La période qui va jusqu'en 1988 verra alterner les périodes de conflit et les années où la politique contractuelle reprend le dessus : ensuite vont se succéder des accords bi annuels et les années blanches.

Une étude menée depuis 1986, publiée par la FGR-FP, montre ici sous forme graphique l'évolution du point d'indice par rapport aux prix et une dégradation réelle qui sera masquée, pour les actifs, par le déroulement de carrière.

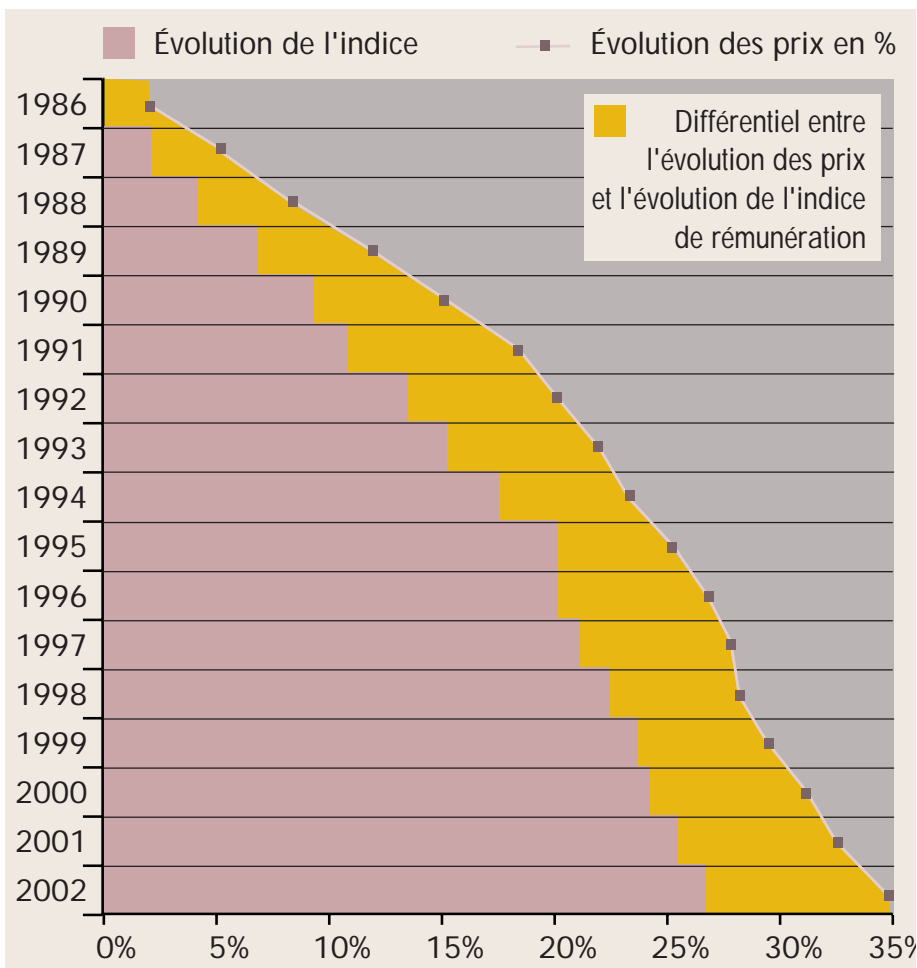
Secteur public, secteur privé: même combat

1993 : la circulaire Sarkozy résume la doctrine gouvernementale qui consacre la politique ségrégative à l'égard des pensionnés. Les pensions sont concédées une fois pour toutes. Les modifications statutaires ne peuvent qu'apporter un reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur et, si l'ancienneté est utilisée, le reliquat est perdu. En résumé, les pensionnés n'ont plus de carrière: ils ne sont plus les agents de l'État...

1993 : coïncidence ! La réforme Balladur réforme radicalement les retraites des travailleurs du secteur privé: la durée de cotisation est portée de 150 à 160 trimestres, la période de référence passe des 10 aux 25 meilleures années et les retraites sont désormais indexées sur les prix. Arrêtons-nous sur ce dernier point : il est mis fin définitivement à l'indexation des retraites du privé (pour la partie Sécurité Sociale) sur l'évolution des salaires moyens de la profession et donc à toute progression du pouvoir d'achat. Comme les pensionnés du secteur public !

2003 : les statistiques sont là. Au cours des 10 dernières années, les salaires moyens du secteur privé ont augmenté

Évolution de la valeur du point d'indice et de l'indice des prix





de 25,9 % et la pension Sécurité Sociale de 14 % ; le taux de remplacement qui était de 75 % est descendu à 67 %, pourcentage amputé de la CSG soit 64 % environ (selon la CGT, cette diminution est due, pour les 2/5, à l'indexation sur les prix). Le monde syndical prend conscience que, sous prétexte d'équité intergénérationnelle, on a réglé la question par l'absurde, en laissant se dégrader le sort relatif des retraités. Des retraités qui sont des citoyens sans défense. L'économiste J. P. Fitoussi observe « nous avons probablement oublié que nous sommes tous de futurs retraités ».

L'avenir de vos retraites

Dans quelques jours, vont s'ouvrir les discussions sur la réforme des retraites alors que le MEDEF « veut faire sauter le verrou de la Fonction Publique » et réclame 46 années de cotisations. La bataille dans l'opinion promet d'être rude et les fonctionnaires doivent défendre leur dossier avec conviction pour aider l'ensemble des travailleurs à ne pas glisser encore plus bas. Mais ils ne sont pas les seuls concernés.

Le Congrès de la FGR-FP a permis de vérifier les fortes convergences entre l'UNSA et la FSU qui savent que séparer le secteur public du secteur privé serait suicidaire. Aussi l'invitation de la CGT aux autres centrales à se rencontrer en janvier pour harmoniser les positions apparaît-elle un premier pas positif. Il importe maintenant que l'ensemble du monde du travail, et au premier rang l'ensemble des syndiqués actifs et retraités se tiennent prêts à aider au cours de ce semestre leurs organisations syndicales.

COR - Une démarche commune d'organisations syndicales sur les retraites

Lundi 6 janvier 2003, l'ensemble des organisations syndicales, membres du Conseil d'Orientation des Retraites (CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO, FSU et UNSA) réunies en intersyndicale, ont défini les principales lignes de force d'une démarche commune, afin d'aborder les négociations à venir, relatives à nos systèmes de retraites. C'est dans cet état d'esprit qu'elles ont décidé de présenter leurs propositions communes pour consolider les systèmes de retraites des salariés des secteurs publics et privés, face aux évolutions démographiques, à la baisse actuellement programmée du niveau relatif des retraites pour les salariés du secteur privé, afin de redonner confiance aux jeunes générations, dans la pérennité de la retraite par répartition. Pour cela, les organisations syndicales affirment la nécessité d'une réforme qui ne peut ignorer la question de la répartition des richesses produites. Elles considèrent qu'il est possible, tout en tenant compte des spécificités des différents régimes, de faire converger, sur le moyen et le long terme, les intérêts des salariés des secteurs public et privé, sur un certain nombre d'objectifs

1. Viser un haut niveau de retraite, en définissant et en garantissant un taux élevé de remplacement par rapport à l'ensemble de la rémunération; améliorer les minima des pensions; garantir le pouvoir d'achat des retraites et leur niveau relatif par rapport aux rémunérations des actifs, ce qui est la clef de voûte du système par répartition;
2. Garantir, pour les salariés, le droit à la retraite à taux plein à 60 ans. La retraite à 60 ans doit demeurer le repère collectif, autour duquel doivent s'articuler les éléments de choix individuels, à introduire ou à améliorer;

3. Donner la priorité aux politiques de l'emploi, permettant aux jeunes d'accéder à un emploi stable, et aux salariés âgés, qui le désirent, de continuer à exercer une activité professionnelle, pour en finir avec l'exclusion par l'âge des jeunes et des plus de 50 ans;
4. Définir des mesures spécifiques en faveur de plusieurs catégories, afin de
 - prendre en compte les travaux pénibles, insalubres, dangereux ou astreignants, afin de permettre un départ anticipé des salariés concernés;
 - valider certaines périodes d'inactivité forcée, prendre en compte des années d'études, d'apprentissage, des périodes de travail sous contrat (quelle que soit la nature de celui-ci) ou de recherche d'un premier emploi;
 - harmoniser les avantages familiaux et les pensions de réversion;
 - supprimer les inégalités pesant sur les pluri pensionnés (salariés relevant de plusieurs régimes);
5. Obtenir un droit de départ à taux plein, avant 60 ans, dès 40 ans de cotisations, pour les salariés ayant, aujourd'hui, commencé à travailler très tôt;
6. Réformer le système de compensation entre régimes, afin de le rendre plus transparent et plus solidaire, entraînant la suppression de la surcompensation;
7. Garantir des ressources financières suffisantes, assurer des recettes régulières et identifiées au « fonds de réserve des retraites », permettant à celui-ci de remplir son rôle de lissage à partir de 2020.

Pour les organisations syndicales, la prise en compte de ces principes de base nécessite la mobilisation des tous les salariés et des retraités.

70 établissements reclassés à la rentrée 2003

Patrick Falconnier

C'est à la demande du SNPDEN que le groupe de suivi national s'est réuni à la DESCO le 18 décembre 2002 pour proposer des surclassements par anticipation (au 1^{er} septembre 2003) sans aucun déclassement. Cette démarche est possible dans la mesure où chaque année, plus d'établissements sont créés que supprimés.

C'est ainsi que se présentent les possibilités de surclassement

	COLLÈGES	LP	LYCÉES	TOTAL
4 ^e ex			5	5
4 ^e	3	2	12	17
3 ^e	12	0	8	20
2 ^e	28	0	0	28
Total	43	2	25	70

Pour les collèges, on notera que le groupe a pu proposer en 4^e catégorie trois établissements dont les effectifs étaient supérieurs à 1031, mais qu'il en est resté trois également au dessus de 1 000 et qui ne pouvaient donc être surclassés, faute de possibilités.

Pour le passage de 2^e en 3^e catégorie la commission a pu descendre jusque vers 730 élèves, et pour le surclassement de 1^{er} en 2^e, vers 450 élèves.

La même logique a prévalu pour les LP et les lycées : ce sont les établissements avec les effectifs les plus importants dans une catégorie considérée qui ont été surclassés.

Rappelons qu'il s'agissait là d'une anticipation au 1^{er} septembre 2003. Pour le prochain classement, le SNPDEN a demandé :

- que les documents de travail soient envoyés aux recteurs pour janvier 2003 ; les recteurs réuniront les groupes de travail académiques avant les vacances d'hiver. Conformément à ses mandats, le SNPDEN a rappelé que les groupes académiques pouvaient faire des propositions qualitatives en restant

dans la logique du classement national

- que le groupe national se réunisse en mars pour arrêter les propositions définitives afin qu'elles soient connues assez tôt pour être en phase avec le mouvement 2004
- que les recteurs soient vigilants dans le recensement des cités scolaires, étant entendu qu'une cité scolaire se définit comme un ensemble scolaire dirigé par

un chef d'établissement avec un ou plusieurs adjoints

- que soit étudiée la situation des établissements multisites pour voir s'il est possible de leur proposer de meilleurs classements
- que l'existence d'une UPI, qu'il est légitime de comptabiliser (il en existe 4 en lycée, 4 en LP et 328 en collège !) ne peut être prise comme un critère automatique de surclassement, mais servira à départager les établissements proches des seuils.

Cette réunion de travail s'est déroulée dans de très bonnes conditions ; la DESCO s'est engagée à fournir au groupe de travail tous les documents nécessaires à la mise en place du futur classement.

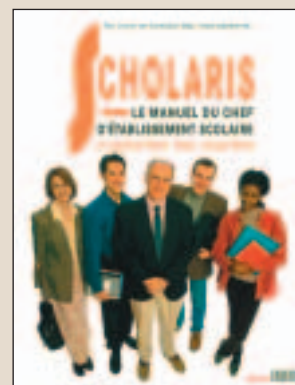
A l'heure où Direction est bouclé, la DESCO n'a pas encore validé les propositions du groupe de travail. Conformément à notre déontologie, nous ne publions pas une liste qui n'est pas encore sûre, contrairement à certains...

Cependant nous avons immédiatement prévenu les collègues concernés.

À paraître...

SCHOLARIS LE MANUEL DU CHEF D'ETABLISSEMENT SCOLAIRE

Préfacé par Pierre Cammarata -
Editions Fabert (www.scholaris.net) -
250 pages - 68 €



De l'aménagement de nouvelles cloisons à l'installation d'une salle d'ordinateurs, en passant par l'organisation d'une sortie, tout chef d'établissement scolaire est confronté au quotidien à la gestion de problèmes divers où sa responsabilité financière, morale, civile ou pénale est engagée.

En écho à la multiplicité de ces domaines d'intervention, constituant le champ de compétence de l'équipe de direction d'un établissement, le guide Scholaris, d'une conception pratique, sous forme de fiches techniques élaborées par 31 spécialistes de haut niveau, intervenants du monde éducatif, du Ministère des Finances ou de chambres des Métiers... offre l'essentiel des informations utiles dans l'exercice quotidien du métier (normes en vigueur, conseils de base, précautions à prendre...) et devrait ainsi permettre à chacun de faire, en connaissance de cause, le bon choix dans ses décisions et dans ses achats.

Un manuel qui rejoindra utilement, tant les ouvrages et documents édités et diffusés par le Ministère - guide juridique, vademecum de gestion des situations de crise, plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs... - que des ouvrages divers écrits par d'autres personnels de direction à partir de leur pratique.

Où va l'enseignement professionnel ?

Hélène RABATÉ

L'évolution ou la « valorisation » de l'enseignement professionnel semble être une priorité ministérielle. Une intense activité s'est déroulée en décembre : 4 tables rondes se sont tenues rue de Grenelle (dont 3 présidées par Luc Ferry), une vidéo conférence a eu lieu lundi 16 décembre, un projet de circulaire sur le lycée des métiers a été soumis à la commission spécialisée lycée, il sera étudié lors du prochain conseil supérieur de l'éducation après avoir été retiré de l'ordre du jour de CSE du 12 décembre à la demande des organisations syndicales en raison d'un calendrier parfaitement illogique (examen du projet avant les tables rondes supposées permettre le débat et la réflexion). Un « tour de France » des lycées professionnels est annoncé par le ministre qui souhaite ainsi rencontrer « les proviseurs, les chefs de travaux et, naturellement, les équipes pédagogiques » afin de leur présenter les chantiers qu'il veut « mettre en œuvre pour valoriser l'enseignement professionnel ».

Quatre tables rondes :

6 décembre : Mieux équilibrer les modes d'enseignement ; Mieux préparer l'entrée dans la voie professionnelle

11 décembre : Améliorer l'information et l'orientation ; Le lycée des métiers.

13 décembre : Clarifier les parcours de formation - Mieux adapter l'offre de formation.

20 décembre : Organiser les poursuites d'études

Chaque séance a duré environ 2 heures. Les organisations syndicales se sont exprimées à tour de rôle ; parfois le ministre commentait ou répondait, Alain Boissinot, et Jean-Paul de Gaudemar étaient à ses côtés. La 3^e table ronde était présidée par Alain Boissinot.

Le SNPDEN a siégé au sein de la délégation de l'UNSA-Education. Les interventions ont été dans la mesure du possible, concertées. Nous sommes intervenus en conformité avec nos mandats, défendant notamment :

- le collège unique qui doit permettre l'articulation et la juxtaposition de parcours différenciés,
- le socle commun des connaissances et des compétences, à la fois validation

des acquis et ouverture vers une suite d'études dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie,

- le lycée où doivent exister les 3 voies générale, technologique, professionnelle, voies d'égale dignité.
- la nécessité de placer les STS (et les poursuites d'études au-delà) dans le cadre européen licence-master-doctorat, et donc de définir les ECTS (crédits européens) attribués pour une scolarité en BTS.

Le projet de circulaire sur le lycée des métiers

Deux points posent problème pour nous et nous les avons soulignés dans la lettre qui a été envoyée à la Desco (Lire p. 16) : la labellisation par les recteurs des lycées des métiers, en opposition à notre demande d'un label national, et l'attribution éventuelle de l'appellation « lycée des métiers » à tout un établissement sans préciser le champ professionnel, décision certes intéressante pour certains lycées mais qui risque d'être très dissuasive pour les lycées polyvalents (que deviennent les formations générales et parfois même technologiques ?)

Et maintenant ?

Au fil des tables rondes, le ministre s'est voulu rassurant par rapport aux inquiétudes des organisations syndicales. Cependant bien des incertitudes demeurent. Notre position doit être affinée et précisée sur plusieurs points.

- Nos craintes :
- Un système binaire, à deux vitesses
 - En collège, avec l'introduction de l'alternance et pour de simples questions d'organisation (sans mauvais esprit...), ne risque-t-on pas de voir apparaître les classes des élèves concernés par les dispositifs d'alternance... et les autres ? Comment ne pas réinventer les CPPN ?
 - En lycée, la préparation au bac pro en 4 ans devrait être conservée à côté de la préparation en 3 ans. Mais selon quels critères ?
 - En lycée encore, le label « lycée des

métiers » ne risque-t-il pas d'introduire une frontière entre les lycées labellisés « lycées des métiers », professionnels et/ou technologiques et les lycées généraux. Les lycées « des métiers » seraient les premiers concernés par la décentralisation.

Le devenir de l'enseignement technologique

On peut se poser la question du devenir de l'enseignement technologique si le bac pro se prépare en 3 ans et permet d'accéder à une suite d'études en STS. Tout dépend bien sûr des académies, des formations : tertiaires, industrielles), mais au cours des tables rondes, l'interrogation a été plusieurs fois soulevée. Le ministre a au cours de la dernière conférence insisté sur la distinction entre enseignement technologique et enseignement professionnel.

Les questions à débattre au sein du SNPDEN :

L'analyse de la situation et de ses évolutions :

- Les dispositifs d'alternance en collège
- Le bac pro en 3 ans :
- Le lycée des métiers
- L'organisation de l'information sur l'orientation...

Quelques propositions de la commission pédagogie pour amorcer le débat

Sur l'alternance

Elle existe en partie sous forme de mini-stages en entreprise ou en lycée professionnel. Mais la notion d'alternance est plus vaste.

A priori, nous sommes favorables à la diversité des parcours et des expériences à condition qu'il ne s'agisse pas de la création de voies d'exclusion.

En ce cas, tout en étant conscients des difficultés, ne devons-nous pas demander que l'alternance existe pour tous les élèves, à partir de la quatrième, dans le cadre des



itinéraires de découverte ? Chaque élève devrait effectuer au moins un itinéraire « découverte de la voie professionnelle ». Cela supposerait un accueil des collégiens en lycée professionnel ou en section professionnelle des lycées polyvalents par un professeur dans le cadre de son service. Est-ce réalisable ? Est-ce souhaitable ?

Sur l'orientation

Le postulat de l'alternance est que la découverte de la voie professionnelle permet de la valoriser et aboutit à une orientation positive. Mais qu'en est-il de l'organisation des services d'orientation ?

L'information sur l'orientation doit être assurée par des personnels clairement identifiés dont le temps de présence dans l'établissement est fixé et connu. Ils doivent travailler en relation étroite avec les équipes pédagogiques, de direction, les CPE, les travailleurs sociaux et de santé, les familles.

Question : doivent-ils être rattachés à l'établissement ?

La circulaire sur l'éducation à l'orientation, l'éducation aux choix doit être revue et préciser le rôle de chacun en particulier celui des enseignants et plus spécifiquement le rôle du professeur principal. Faut-il la rattacher à une discipline ? Fixer un nombre d'heures pour une classe ? Pour chaque élève ?

Par ailleurs l'existence d'un service académique semble une nécessité pour fournir des indicateurs et des repères. Mais quel type de service ?

Quelle position sur les annonces de décentralisation des services de l'orientation ?

Ne sommes-nous pas finalement amenés à distinguer 2 volets dans l'activité des COP (voire 3 avec le réseau CSAIO/IIIO/DCIO/COP) qu'aujourd'hui les mêmes personnes s'efforcent d'assumer – sans doute incomplètement – et qui pourraient être distincts :

- Volet conseil et éducation à l'orientation que nous souhaitons voir présent dans les établissements et participant à leur projet, inscrit dans le champ éducation nationale
- Volet information et documentation sur l'orientation (dont le rattachement aux Régions n'est pas forcément à exclure)

Le groupe national pédagogie se réunira au siège le 26 mars 2003. Les contributions au débat peuvent être adressées à siège@snpden.net ou à helenrabate@aol.com

Favoriser la réussite scolaire

Le rapport « Favoriser la réussite scolaire » présenté par Claude Azema au conseil économique et social propose cinq principes et sept axes d'action.

H. R.

Les cinq principes d'action

Ils définissent les enjeux de l'éducation pour notre société en mutation. Dans cette partie du rapport, Claude Azema semble faire écho à la réflexion menée par le SNPDEN. En témoignent les extraits qui suivent.

Assurer la réussite de tous

«Ce droit signifie non que tous les élèves doivent devenir des élites mais que la réussite scolaire ne soit plus définie par l'élite pour l'élite et que chacun puisse acquérir les diplômes et les qualifications nécessaires pour trouver sa place dans la société»

Définir un nouveau concept de l'« excellence »

La vocation essentielle de l'école de la république est d'accueillir les élèves tels qu'ils sont et de les mener à leur point d'excellence, c'est-à-dire de tirer le meilleur parti possible de leurs différentes aptitudes, en assurant un socle commun de formation pendant la scolarité obligatoire, tremplin pour l'obtention ultérieure de diplômes et de qualifications.[...]

Ce parti pris induit l'adoption d'une stratégie de construction de compétences.

Préserver une école laïque construite pour tous

L'héritage transmis par l'École de Jules Ferry est indissociable de l'état républicain fondé sur l'éducation du citoyen[...].

...développer l'école de la nation, qui se doit d'être construite pour tous, avec la même ambition pour chacun : assurer à tout jeune conformément à l'objectif de la loi d'orientation de 1989 au moins une qualification de niveau V... former un citoyen qui puisse devenir un acteur politique, économique et social.

Innover avec pragmatisme

Sans doute [...] faudrait-il davantage de simplification administrative, mais aussi une démarche plus résolument contrac-

tuelle avec des objectifs clairs, des projets cohérents et des moyens adaptés, en substituant à la gestion bureaucratique une administration de mission.

Dans le respect d'un cadrage national, il serait opportun de conférer plus d'autonomie aux établissements avec une certaine liberté d'innover, à condition qu'il existe un véritable projet collectif d'école ou d'établissement.

Prendre la mesure du nouveau défi : la société du savoir

L'éducation doit [...] désormais répondre à deux défis majeurs, celui de la mobilité professionnelle induite par les transformations technologiques et celui lancé par l'Union européenne qui a choisi de fonder, dans le cadre de la compétition économique internationale, la création de valeur ajoutée sur le savoir et sur les nouvelles technologies de communication qui lui sont associées[...]

La formation initiale [...] doit être articulée au sein d'un processus continu de formation.

Au-delà des affirmations solennelles d'attachement à la tradition républicaine de l'école, les points d'accord avec le SNPDEN sont indéniables : définition de la réussite scolaire et de l'excellence, intégrant le développement des aptitudes individuelles de chacun et la capacité de jouer un rôle de citoyen actif et responsable dans la société ; engagement de l'école de donner à tous les élèves un socle commun de formation pendant la période de la scolarité obligatoire ; définition d'une société du savoir, proche de la société éducative qui garantit et nécessite une formation tout au long de la vie.

Les sept axes d'action

Les propositions de mise en œuvre plus concrète des principes énoncés ci-dessus, portent sur les contenus d'enseignement (1), les outils pédagogiques

(2), les conditions de formation et de travail (3), les processus d'orientation (4), l'évolution du métier d'enseignant (5), la coéducation (parents, enseignants, associations, bénévoles...) (6), les outils de pilotage du système (7).

Il s'agit de propositions ou de souhaits qui s'efforcent de balayer un champ très vaste en intégrant des apports d'origines diverses (en les assimilant sans les citer) : sciences de l'éducation, analyses politiques ou syndicales, bilans d'expérience, rapports officiels... Ce compte rendu de lecture propose une synthèse non exhaustive des sujets abordés qui sont multiples et souvent complexes.

Les sept entrées ne sont pas exactement des propositions d'action. Elles dessinent ce que devrait être l'école et ce qu'elle pourrait devenir si les ressources disponibles étaient mises au service de la lutte contre l'échec scolaire et du développement optimal de la formation pour chaque élève.

De quelle école est-il question ?

Une école à laquelle la société a conféré une responsabilité essentielle

Une absence de toute discrimination et une égalité de traitement doivent être garanties sur tout le territoire français. La lutte contre les sorties sans qualification du système scolaire est une priorité nationale, conformément aux objectifs définis par l'Union européenne.

Une école qui promeut la notion de parcours scolaire, de trajet.

La validation des acquis doit s'effectuer tout au long de la scolarité et ne pas dépendre d'un examen terminal selon une loi qui s'apparente à celle du tout ou rien. Les savoirs (savoirs, savoir être, savoir-faire) se construisent progressivement selon une logique qui est celle du développement et de la maturation de l'individu. Il faut revoir le système d'évaluation, développer l'évaluation formative et le contrôle en cours de formation. Les procédures d'orientation devraient valoriser les acquis, permettre de les capitaliser, et ne pas aboutir à une orientation sanction, à un redoublement dont l'efficacité est loin d'être prouvée ou, pire, une sortie sans qualification du système éducatif. Une grande souplesse devrait être introduite dans les parcours, grâce à de nombreuses passerelles, à la coexistence dans un même établissement des différentes voies d'enseignement, grâce également à des allers-retours entre formation sous statut scolaire ou formation par apprentissage.

Une école qui offre à tous une formation minimale, base nécessaire pour continuer à apprendre.

Un socle commun doit être assuré à tous, d'abord à l'école primaire (apprentissages fondamentaux), puis au collège pendant la période de scolarité obligatoire. « Sans être exclusive des autres apprentissages, la lecture, l'expression écrite et orale, le calcul, l'acquisition de repères temporels et spatiaux constituent le socle sans lequel il n'y a pas d'accès possible à l'instruction ». Ces acquis sont à la fois le minimum nécessaire pour s'intégrer dans la société et la base indispensable pour continuer à apprendre et à progresser. Ils sont complétés par un apprentissage précoce des langues étrangères, un apprentissage de la citoyenneté, une ouverture à la dimension européenne par le rapprochement des programmes entre les pays de l'Union. Au sein d'un enseignement collectif, une individualisation doit être assurée afin de permettre à chaque élève de développer une relation individuelle, positive, au savoir.

Comment atteindre ces objectifs ? Avec quels moyens ? Quelles ressources ?

Le rapport met l'accent à la fois sur la poursuite et le développement de dispositifs existants et sur la nécessité de l'innovation.

Revoir le pilotage du système. L'action en direction des plus défavorisés doit être poursuivie et accentuée, mais aussi clarifiée, en faveur des ZEP comme des académies d'Outremer.

La création d'un « espace éducatif local » permettrait de dépasser la logique d'établissement et favoriserait la mixité sociale.

L'élaboration d'un réel projet d'établissement permettrait de développer l'autonomie des établissements dans le cadre de cet espace éducatif local et en accord avec la politique académique. Au sein de cet espace, l'autonomie budgétaire des établissements serait accrue.

Adapter la pédagogie aux objectifs : valoriser le travail en équipe, individualiser le suivi, apporter à chacun une aide.

Les élèves doivent apprendre à travailler en équipe, l'expression et les débats collectifs doivent trouver leur place à côté d'autres modalités

pédagogiques.

La mise en situation peut être systématisée pour développer des capacités et des compétences différentes de la capacité d'abstraction, grâce à des stages de découverte en entreprise, puis des stages de formation professionnelle en alternance, sous statut scolaire ou dans le cadre de l'apprentissage. (Claude Azema ajoute qu'il conviendrait de rémunérer tous ceux qui sont appelés avec des statuts différents dans les lycées des métiers, y compris les élèves de la formation initiale sous statut scolaire).

L'utilisation des outils fournis par les technologies d'information et de communication peut également permettre la mise en situation.

La taille des classes et des groupes doit être adaptée aux objectifs pédagogiques : un cours magistral peut s'effectuer devant un groupe important alors que l'aide individualisée nécessite un effectif réduit.

Donner aux différents acteurs toute leur place au sein de la communauté éducative.

Les enseignants doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue et d'une mobilité professionnelle et être remplacés dans tous les degrés de formation. Leur évaluation doit être améliorée et les modalités de l'inspection pédagogique transformées.

Au nom de la coéducation, les parents jouent un rôle essentiel, les responsables ou militants d'associations périscolaires participent également, à des degrés divers à la transmission des savoirs fondamentaux ou comportementaux.

En conclusion Claude Azema insiste sur les enjeux individuels et collectifs de l'évolution de l'école et de la société en affirmant que la lutte contre l'échec scolaire la « fracture du savoir » est aussi importante que la formation des élites.

Le SNPDEN ne peut qu'applaudir les analyses de départ et approuver la plupart des propositions qui s'inscrivent dans la ligne de la réflexion qu'il mène depuis plusieurs années. Le dernier paragraphe du rapport nous satisfait pleinement « Cette réflexion éminemment politique qui déborde largement le cadre des spécialistes de l'éducation car l'école est l'affaire de tous, justifierait un débat national au parlement, préparé et accompagné par des débats à tous les niveaux, associant tous les citoyens » C'est peu ou prou une motion de congrès !

La formation scolaire à inscrire dans le cadre de l'éducation et la formation tout au long de la vie, la notion de parcours, de trajet qui valorise les acquis et permet de les capitaliser sans que toute validation dépende de

presque d'un examen final figurent dans nos textes de CSN ou de congrès. La nécessité d'adapter la pédagogie aux objectifs, d'assurer le suivi individuel tout en valorisant une dimension collective du travail scolaire fait partie de nos préoccupations ; certes plus que Claude Azema nous nous interrogeons sur la tension qui risque d'apparaître entre l'individualisation des parcours et le rôle de socialisation de l'école, sur les conduites d'échec et les risques de marginalisation, mais tel n'était pas exactement l'objet du rapport.

Malgré tous ces points d'accord, certaines ouvertures présentes dans le rapport, généreuses certes, mais vagues nous inquiètent dans le contexte actuel. La référence fréquente au bénévolat, le recours non cadré aux militants et responsables des associations confèrent un sens particulier à l'affirmation que l'école est l'affaire de tous. La frontière entre le scolaire et le périscolaire s'estompe un peu trop à notre goût. Qui fait quoi ? A quel titre ? Le SNPDEN ne veut pas mettre en question la place des parents mais ne serait-il pas déjà important qu'ils jouent pleinement le rôle que les textes leur donnent ? Tous les partenariats peuvent avoir une dimension positive mais les responsabilités et les limites de l'intervention de chacun doivent être clairement déterminées. Être parent, être intéressé par l'éducation des jeunes ne suffit pas à prouver une compétence. Nous avons d'abord besoin d'une réelle professionnalisation des personnels qui interviennent dans nos établissements. Les acteurs professionnels de la formation (dont les personnels de direction qui ne devraient plus présider les conseils d'administration) sont moins souvent cités que les associations ; lorsqu'une proposition est énoncée, le rapport ne précise jamais de quel niveau de décision elle relève, ce qui contribue à accroître l'impression de flou.

La notion d'espace éducatif local reste également imprécise : c'est « un territoire jugé pertinent par l'ensemble des acteurs ». S'agit-il d'un avatar du bassin, un bassin qui intégrerait tous les degrés de l'enseignement et toutes les offres de formation ? Piloté par qui ? Défini comment ? Le SNPDEN, opposé à la création d'un échelon administratif supplémentaire, n'est pas hostile à la formule de Claude Azema qui oppose une « administration de mission » à une « gestion bureaucratique » mais nous sommes des acteurs de terrain, pragmatiques, et nous savons que les idées séduisantes, apparemment fondées sur une évidence partagée par les hommes de bonne volonté, peuvent entraîner des conséquences opposées aux objectifs généraux initiaux.

Pour préparer la réflexion

Jean-Michel BORDES

Depuis le Congrès de Nantes, la commission Vie Syndicale a engagé un travail de réflexion et un programme fondés sur une analyse de l'existant et des évolutions constatées à l'externe comme à l'interne de notre syndicat. La démarche, progressive, est prévue dans le temps et selon les étapes annoncées.

Dans le temps, puisque le Congrès de Nantes a fixé un calendrier sur deux ans. Selon les étapes annoncées : dernier trimestre de l'année 2002 : accueil des nouveaux arrivants dans nos sections, sensibilisation aux questions syndicales, premiers stages, travail sur l'information à l'intérieur de notre syndicat, suivi de la réflexion sur la laïcité. Premier trimestre de l'année 2003, réflexion sur nos structures syndicales.

Des documents ont été distribués pour étude en vue du CSN de mai 2003 aux secrétaires académiques lors du BN élargi du 15 janvier. Ils sont consultables sur le site internet du SNPDEN. Au CSN de mai les premières orientations et décisions pourront être prises et poursuivies en novembre et au congrès de mai 2004.

Notre démarche devra être nourrie par les motions ou contributions des sections départementales et académiques mais aussi par des réflexions complémentaires. On pense par exemple à un travail d'analyse qui mérite d'être entrepris autour du concept de « gouvernance », concept à la mode et répété à l'envi par nos responsables politiques ou économiques actuels. Concept qui doit être étudié, cerné, sinon compris, afin que, entre autres choses, les démarches que notre syndicat mènera dans les prochaines années, les orientations qu'il devra prendre intègrent les analyses et les pratiques politiques fondées dans ce cadre. Car la « gouvernance » semble être, autant qu'on en cerne bien les contours, une manière d'appréhender les problèmes, de les traiter ; en somme une démarche et une façon de gouverner qui peuvent tout aussi bien intégrer les syndicats ou les rejeter ou encore les noyer dans des ensembles élargis, tant au plan local - on pense à ce qui existe depuis longtemps dans les pays anglo-saxons ou dans certains états fédéraux européens et à ce qui pourrait, pour notre pays, advenir dans le cadre de la décentralisation annoncée -, que national et...



international, à tout le moins pour notre champ le plus proche, européen.

La commission Europe a commencé son travail. Elle nous apportera bientôt des informations et des analyses. Une ébauche de canevas et des lignes directrices vont être élaborées et soumises au CSN de mai.

Dans l'immédiat le travail sur nos structures a été commencé à partir de deux demandes : celle des sections académiques qui ont souhaité une étude du mode de désignation des membres des CSA, celle des trésoriers qui doivent actualiser nos pratiques et les mettre en conformité avec les textes en vigueur. Au-delà une réflexion de fond est proposée par la commission sur nos instances, sur leur pertinence dans le contexte actuel, sur leur place respective, sur les rééquilibres qui pourraient s'avérer nécessaires à l'avenir. Toutes questions qui méritent un débat ouvert et serein, constructif et patient et appelleront de notre part la prise de décisions.

Le SNPDEN a toujours cherché à développer une réflexion à long terme et procédé à des choix assumés. Sa place dans le syndicalisme des personnels de direction, la première, que confirment le fort taux de syndicalisation de notre syndicat et les 66,20 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, témoigne de ce que nos collègues lui font confiance mais attendent de lui des analyses, des prises de position, des actions novatrices et courageuses.

La commission Vie Syndicale s'engage fortement dans cette réflexion et invite les sections départementales et académiques à apporter leur contribution éclairée.

Mouvement TOM



Olivier MINNE,
commissaire paritaire national SNPDEN

La CAPN du 6 décembre 2002 a émis un avis sur 24 opérations de mutation de personnels de direction en TOM pour la rentrée au 1^{er} mars 2003 (Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna). Sur les 95 candidatures recensées, 70 étaient classées en liste n° 1 (donc en position favorable ; le classement en liste n° 2 concerne essentiellement les collègues âgés de 56 ans et plus ou les collègues déjà en poste outre-mer).

Nouvelle-Calédonie

21 opérations
6 par mouvement interne (4 PACG, 1 ADLY et 1 ADCG)
15 arrivées de « métropolitains » (1 PRLY, 1 PRLP, 7 PACG, 2 ADLP et 4 ADCG).

A l'issue de la CAP, une situation restait en attente de compléments d'information.

Wallis et Futuna

3 opérations
1 par mouvement interne (1 PACG)
2 arrivées de « métropolitains » (1 PRLY et 1 PACG).

La question a été posée des incidences du calendrier austral sur les conditions de réintégration.

Le dossier est actuellement à l'étude et la question d'un éventuel alignement sur le calendrier du mouvement national n'est pas tranchée. Trois prolongations de séjour ont été accordées par l'administration en Nouvelle-Calédonie, au vu des conditions spécifiques aux postes concernés.

Affectations

Nouvelle Calédonie

AFFECTATION	ÉTABLISSEMENT	FONCTION	NOM PRÉNOM	ORIGINE
Nouméa	Lyc La Pérouse	ADLY	ARTUS Jean Christophe	Nouméa
Nouméa	LP Commercial	ADLP	QUINSAC Muriel	Manosque
Nouméa	Clg Magenta	ADCG	BONNEAUD Hélène	Nouméa
Nouméa	Clg Portes de fer	PACG	BIZE Jean Michel	Nouméa
Mont Doré	Clg de Plum	PACG	COLOT	Nouméa
Dumbéa	Clg Koutio	ADCG	FOLLIARD Danièle	Mourmelon
Bourail	Clg Bourail	PACG	LERAT Michel	Saint Jean Brevelay
Touho	LP Touho	PRLP	THUILLIER Michel	Amiens
Poindimie	Lyc Poindimie	PRLY	HANEN Philippe	Bar sur Aube
Poindimie	Clg Poindimie	PACG	ALLIES DE GAVINI Eric	Sartrouville
Poindimie	Clg Poindimie	ADCG	RUIZ François	Baillargues
Houailou	Clg de Wani	PACG	RUIZ Jocelyne	Perols
Yate	Clg	PACG	KRUCZEK Richard	Le Grand Serre
Lifou	Clg de Wé	PACG	LARTIGUE Francis	Mezin
Mare	Clg de Tadine	PACG	ROSSI Christian	Charleville Mézières
Noumea	Clg Magenta	PACG	SIGNOR Alain	Dumbéa
Noumea	Clg Rivière salée	ADCG	RUELLAN Nicolas	Guer
Noumea	Clg Baudoux	ADCG	CONSTANTIN Christian	Gujan Mestras
Noumea	LP Industriel	ADLP	DELBRUN LAPIERRE Catherine	St Jean de Luz
Dumbea	Clg Koutio	PACG	STASSINET Gérard	Nouméa

Wallis et Futuna

Mata Utu	Lyc des îles	PRLY	BOURDENX Jean Louis	La Réole
Teesi	Clg Finemui	PACG	RAVARY Eric	Sisia Ono
Alo Futuna	Clg Sisia Ono	PACG	SCHMITT Georges	Strasbourg

Journée de l'engagement

Pierre RAFFESTIN
Catherine PETITOT

Réunion du CNAECEP du 16 octobre 2002

L'ordre du jour de cette réunion, reportée à deux reprises, portait «présentation des orientations de la politique associative du ministère en 2003 par le ministre et le ministre délégué – échanges et orientations».

En l'absence du ministre Luc Ferry, le ministre délégué Xavier Darcos ayant rappelé que la jeunesse n'était pas dans ses attributions, on s'en est tenu à des généralités sur la complémentarité entre l'école et les associations avec des remerciements appuyés à trois d'entre elles (la Ligue de l'Enseignement, les CEMEA, les FRANCAS) pour avoir répondu rapidement à l'appel du ministère concernant les ateliers relais.

Xavier Darcos a conclu sur l'importance que le ministère accordait à la mobilisation sur l'engagement et aux manifestations prévues à cette occasion qui sont une demande expresse de Luc Ferry.

L'ordre du jour initial étant ainsi évacué, les sujets suivants ont été abordés :

Le livret de l'engagement et la journée nationale de l'engagement

M. Capelier, en charge du dossier, a annoncé le report

de l'opération de janvier à la seconde quinzaine de mars : acheminement des livrets (1 200 000 exemplaires) et ouverture du site vers le 15 mars, journée nationale dans la foulée.

Une des raisons de ce retard, résidait dans la mise au point du livret et la difficulté à faire remonter des propositions de projets de la part des collectivités locales.

Quant au projet de circulaire de la DESCO du 26 août dernier, M. Capelier a précisé avoir tenu compte des observations du SNPDEN exprimées lors de l'audience du 27 septembre par Ph. Gulttet, notamment en ce qui concerne l'allègement du rôle du correspondant et du calendrier.

La journée nationale de l'engagement est, quant à elle, incontournable. Elle est «banalisable» (la banalisation ne sera pas imposée mais fortement conseillée).

Le ministre a fait préciser que le dispositif sur l'engagement sera pérennisé et enrichi au fil des années. (*)

Bilan des activités du CNAECEP

Suite à la demande du SNPDEN lors de la réunion du 2 juillet 2002, il s'avère que le bilan de l'activité des conseils académiques n'est pas établi mais, en tout état de cause, leur fonctionnement est défaillant.

Le ministre a donc décidé d'une mission d'inspection dans tous les rectorats pour faire le point, à la diligence de MM. Goyheneix, IGEN et Blanc, IGAENR, avec rédaction d'un rapport pour fin janvier 2003.

Le SNPDEN portera une attention toute particulière à ce rapport qui prendra encore plus de sens dans le contexte de la seconde phase de la décentralisation.

La révision des procédures d'agrément

Plus important, et peut être est-ce l'amorce d'une nouvelle politique associative qui ne dit pas son nom, est la mise en place d'un groupe de travail avec les représentants des associations pour une refonte du décret de novembre 1992, fondateur du CNAECEP et une réflexion sur les procédures d'agrément.

Le SNPDEN a demandé que tout projet de nouvelles dispositions soit communiqué suffisamment tôt aux organisations syndicales pour examen, avant toute étude en séance du CNAECEP.

Le SNPDEN a émis une très forte réserve sur l'éventualité de dissocier l'accord sur des projets de l'agrément des associations qui les charteraient.

Affaire à suivre...



Réflexion sur la place des mises à disposition

Le ministre a confié à l'inspection générale une mission de réflexion sur «les modalités de l'évaluation des personnels mis à disposition des associations». Sera également abordé le problème financier que posent les mises à disposition.

Affaire à suivre...

(*) Note de service n° 2002-259 publiée dans le BO n° 44 du 28 novembre 2002.

Derniers ouvrages reçus...

SÉCURITÉ ET RESPONSABILITÉ AU COLLÈGE ET AU LYCÉE

2^e édition - Daniel Mallet/Étienne Lefebvre
- Éditions Berger-Levrault -
380 pages - 53 €



L'exigence de sécurité est aujourd'hui plus vive que jamais.

Quotidiennement, l'actualité met en évidence cette difficile question de la sécurité et la nécessaire rigueur de la responsabilité au collège et au lycée, conférant ainsi aux chefs d'établissement une responsabilité éminente en la matière. Des phénomènes permanents ou en aggravation, telle la violence dans la vie scolaire, ou exceptionnels, comme une explosion dans une usine chimique, rendent encore plus nécessaire une connaissance précise et réelle des conditions de la sécurité afin d'être en mesure d'assumer pleinement ses responsabilités, qui évoluent avec la législation et la jurisprudence.

S'appuyant sur la réglementation en vigueur et sur leur propre expérience, les auteurs dressent dans cet ouvrage un bilan exhaustif de la question, en étudiant l'exigence de sécurité dans tous ses aspects. Ils analysent les différents risques susceptibles de menacer les établissements scolaires et les réponses qu'il convient d'y apporter ainsi que les condi-

tions de l'implication juridique de chaque responsable.

Ce guide pratique, à l'usage de tous les acteurs et partenaires de l'établissement scolaire devrait permettre à chacun de comprendre et mesurer les risques en connaissant tant les fondements que les sanctions de la responsabilité.

Les auteurs : Daniel Mallet, ancien élève de l'ENA, est inspecteur général honoraire de l'administration de l'Éducation nationale. Il collabora notamment à la création de l'Observatoire national de la sécurité des établissements et fut directeur de l'UGAP. Étienne Lefebvre, inspecteur d'académie honoraire, a notamment exercé les fonctions de directeur des services départementaux de l'Éducation nationale en Saône et Loire, Seine-Maritime, Pas de Calais et Isère.

IL FAIT MOINS NOIR QUAND QUELQU'UN PARLE

Éducation et psychanalyse aujourd'hui
Ouvrage collectif
coordonné par Alain Picquenot -
SCEREN/CRDP
Bourgogne -
190 pages - 15 €



Cet ouvrage collectif qui trouve son origine dans l'activité professionnelle de princi-

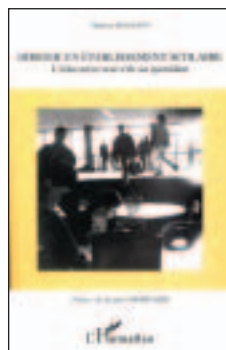
pal et de proviseur d'Alain Picquenot - qui en a assuré la coordination - dans des établissements dits difficiles, a pour objectif de relancer le débat sur « éducation et psychanalyse », en montrant les limites du discours sociologique et en suggérant la nécessité d'un autre regard - l'approche psychanalytique - permettant d'expliquer et de comprendre ce qui se passe dans l'établissement.

Les sujets abordés, traités par des auteurs ayant des références théoriques diverses et s'intéressant à des acteurs différents, sont multiples.

Par cette diversité des regards et des contributions, « Il fait moins noir quand quelqu'un parle » montre que la psychanalyse dans le champ éducatif n'a nullement à se substituer à la pédagogie et qu'elle peut au contraire être un appui, une aide, un soutien, c'est-à-dire un allié pour toute la communauté éducative - élèves et parents compris.

DIRIGER UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE

L'éducation nouvelle au quotidien
Maurice Mazalto - Éditions L'Harmattan
(www.editions.harmattan.fr)
148 pages - 13 €



Face aux questions de violence et d'autorité, l'actua-

lité interpelle l'école dans ses finalités et dans son fonctionnement, notamment les personnels de direction dont chacun s'accorde à reconnaître le rôle essentiel dans le fonctionnement des établissements scolaires. Or, des textes officiels récents, tentent de définir et de donner davantage de lisibilité à une fonction dont les missions sont très diversifiées : l'équipe de direction doit, entre autres, favoriser la concertation, animer, construire la politique éducative et pédagogique de l'établissement...

Qu'en est-il du fonctionnement de l'établissement au quotidien ?

C'est dans les principes de l'éducation nouvelle que l'auteur trouve des réponses pertinentes qui s'appuient sur des valeurs éducatives fondamentales.

A partir de situations vécues et analysées, Maurice Mazalto montre qu'il est possible d'agir en conformité avec des convictions qui portent un éclairage différent sur des sujets communs à l'ensemble des établissements scolaires : la parole de l'élève, les punitions et les sanctions, le travail en équipe, la démocratie à l'école, l'éducation à la sexualité...

Ce livre s'adresse à tous les acteurs de la communauté scolaire. On y découvrira la partie souvent invisible d'un travail quotidien qui contribue à faire de l'école un espace d'éducation.

L'auteur : Ingénieur Arts et Métiers de formation, Maurice Mazalto a été successivement enseignant, puis proviseur adjoint en Franche-Comté et proviseur de lycée en Normandie. Il est également membre actif des centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (Ceméa), mouvement d'éducation nouvelle.

SNPDEN

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2003

ACADÉMIE D'ORIGINE :			NOM, PRÉNOM :		
EMPLOI ACTUEL :			ÉTABLISSEMENT, VILLE :		
PRLY <input type="checkbox"/>	PRLP <input type="checkbox"/>	PACG <input type="checkbox"/>			
ADLY <input type="checkbox"/>	ADLP <input type="checkbox"/>	ADCG <input type="checkbox"/>			
CODE ÉTABLISSEMENT :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
CATEGORIE ÉTABL. :			<input type="checkbox"/>	LOGEMENT :	
ANCIENNETÉ DANS LES FONCTIONS DE DIRECTION			<input type="text"/>	<input type="text"/>	
ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI ACTUEL			<input type="text"/>	<input type="text"/>	
ANCIENNETÉ DANS LE POSTE ACTUEL			<input type="text"/>	<input type="text"/>	

1. A quelle phase du mouvement demandez-vous à participer ?

- Demande d'affectation d'un chef d'établissement sur un poste d'adjoint
- Mouvement sur poste de chef d'établissement
- Mouvement sur poste d'adjoint

SITUATIONS PARTICULIÈRES

- Personnel en détachement
- Personnel en congé de longue durée ou parental
- Personnel en disponibilité
- Retour de Territoire d'Outre-mer
- Retour de l'étranger
- Autre situation, précisez :

2. Le volet ci-dessous est destiné à faciliter le travail de préparation de la commission et notamment la circulation de votre fiche entre les différents commissaires paritaires selon les académies de destination dont ils sont responsables. Vous récapitulerez vos vœux dans un autre volet : indiquez seulement ici le nom de la première académie que vous demandez

1 ^{re} ACADÉMIE DEMANDÉE sur poste de chef d'établissement	Partie réservée aux Commissaires Paritaires Ne rien écrire	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>
1 ^{re} ACADÉMIE DEMANDÉE sur poste d'adjoint	Partie réservée aux Commissaires Paritaires Ne rien écrire	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2003

3. Le volet ci-dessous comprend tous les éléments de votre demande de mutation.

Vous pouvez, à votre choix, compléter chaque rubrique ou joindre copie de la confirmation de demande de mutation.

Rappel nom, prénom _____

Date de naissance : _____

Catégorie : _____

Classe : _____

Échelon : _____

Date d'affectation dans l'établissement actuel : _____ soit : _____ ans dans le poste actuel.

Ancienneté de direction : _____

Ancienneté PRLY : _____ PRLP : _____ PACG : _____

ADLY : _____ ADLP : _____ ADCG : _____

Nombre de postes de direction y compris le premier poste : _____

Nombre de demandes dans le poste actuel : _____

Responsabilité autre établissement : _____

Clause de sauvegarde : _____

Catégorie de l'établissement avant déclassement : _____

Année du déclassement : _____

Autres demandes (ex. : mesure de carte scolaire, excersie en ZEP...): _____

Derniers titres universitaires : _____

Téléphone établissement : _____

Fax : _____

Mél : _____ @ _____

Téléphone personnel : _____

Mél personnel : _____ @ _____

Type de demande :

Convenance personnelle

Poste double (si double poste de personnel de direction cochez la case) oui

Rapprochement de conjoints

Nombre d'enfants : _____

Renseignements concernant le conjoint :

Nom, prénom : _____

Profession : _____

Lieu d'exercice : _____

Si membre de l'Education Nationale, grade et éventuellement discipline : _____

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2003

RÉCAPITULATIF DES VOEUX

Rappel nom, prénom _____

Mouvement sur postes de chef d'établissement :

CODE ET LIBELLES DES VOEUX							Lettre-code Recteur
	Immatriculation	Type	Libellé en clair (indispensable) ^(*)	Emploi	Log.	Cat.	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

(*) mention indispensable car cela simplifie la tâche des commissaires paritaires ; la seule mention du numéro d'immatriculation est insuffisante voire inexploitable ;

Mouvement sur postes d'adjoint :

CODE ET LIBELLES DES VOEUX							Lettre-code Recteur
	Immatriculation	Type	Libellé en clair (indispensable) ^(*)	Emploi	Log.	Cat.	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

(*) mention indispensable car cela simplifie la tâche des commissaires paritaires ; la seule mention du numéro d'immatriculation est insuffisante voire inexploitable ;

4. Ce volet est destiné à recueillir les avis hiérarchiques. Vous pouvez recopier ici les avis qui vous ont été communiqués ou joindre copie de la fiche d'appréciation du Recteur ainsi que la fiche "profil candidat" établie par l'Inspecteur d'Académie. La lettre-code du recteur sera reportée pour chaque voeu dans les tableaux récapitulatifs des voeux ci-dessus.

Avis de l'Inspecteur de l'Académie DSDEN (fiche « profil du candidat »)

Aptitudes et qualités professionnelles	Excellentes	Satisfaisantes	Mobilisables	Occasionnelles ou absentes
Pilotage pédagogique				
Pilotage administratif et financier				
Capacité à manager				
Qualité des relations avec les différents partenaires				

Dominante : _____

Informations complémentaires susceptibles d'éclairer sur la candidature :

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2003

Rappel nom, prénom _____

Appréciations du Recteur (fiche de communication)

Avez-vous fait l'objet d'une visite de l'Inspecteur Général EVS? oui, date : _____ non

5. Ce volet est destiné à recevoir vos observations personnelles susceptibles d'éclairer votre demande de mutation. Utilisez ce support de préférence à l'ajout de pièces supplémentaires de façon à garder à votre dossier la maniabilité nécessaire au travail des commissaires paritaires.

Date :

Signature :

Adressez par courrier ce dossier 4 pages en y insérant éventuellement les copies nécessaires directement à :

SNPDEN - Mutations
21 rue Béranger
75003 PARIS

Ne transmettez pas de double ou de triple exemplaire aux commissaires paritaires :
la ventilation est assurée par le secrétariat du siège. Evitez la transmission par télécopie sauf nécessité.

2003 : 1585 promotions

Jean Michel BORDES

1 585 promotions au tableau d'avancement pour l'année 2003, réparties sur le 1^{er} janvier et le 1^{er} septembre (386 en hors classe, et 1 199 en 1^{re} classe), c'est considérable !

C'est considérable : cela n'est pas le résultat de quelques décisions d'ordre divin mais bien le fruit du combat que le SNPDEN a mené seul.

D'ailleurs, lors de la CAPN du 6 décembre 2002, les commissaires paritaires du SNPDEN s'en sont publiquement réjouis et ont tenu à le faire remarquer aux commissaires paritaires d'ID qui, après avoir cherché à tergiverser, ou à trouver des chemins de traverse, ont reconnu, en maugréant l'évidence,

que les personnels de direction ont, grâce à l'action du SNPDEN, obtenu beaucoup, collectivement et individuellement.

Qu'il soit permis au coordonnateur des commissaires paritaires nationaux du SNPDEN élus en décembre 1998 qui terminent leur mandat, de se louer de ce résultat et de redire toute leur satisfaction d'avoir travaillé pendant les quatre années écoulées dans une excellente atmosphère.

Qu'il soit enfin permis de souhaiter une bonne route à leurs collègues élus en décembre 2002. La tâche qu'ils vont maintenant accomplir est très prenante mais oh ! combien exaltante. Bon courage à eux !



Bilan chiffré

Jacqueline VIGNERON – VANEL

Les commissions paritaires nationales se sont déroulées le 7 décembre 2002 pour les tableaux d'avancement à la hors classe et à la 1^{re} classe. Elles faisaient suite aux commissions paritaires académiques qui ont étudié les propositions des recteurs.

Rappels

(cf. *Direction* n° 97 avril 2002)

Sur la définition de promouvable

Un collègue promouvable est un collègue qui remplit les conditions fixées par le statut pour pouvoir bénéficier d'une promotion, c'est à dire un passage dans la classe supérieure.

Réf. : décret n° 2001-1 174 du 11-12-2001 ; note de service n° 2002-193 parue au BO n° 36 du 25 septembre 2002

Sur l'établissement de la liste des promus

La liste des promouvables proposés pour une promotion est établie par le Recteur et transmise à la CAPA. Après la CAPA, la liste « remonte » au ministère.

La CAPN étudie la liste établie par la DPATE en fonction des avis rectoraux et des effectifs attendus. La liste définitive est proposée ensuite au Ministre après la CAPN.

Première partie

- Bilan global des promotions
- Répartition académique
- Promotions et ancienneté de direction

Bilan global des promotions

Les différentes explications concernant l'établissement des chiffres sont reconduites :



Les promotions de l'année 2003 prononcées au 1^{er} janvier 2003 s'inscrivent dans le respect du nouveau statut des personnels de direction, un corps unique à 3 classes avec pour objectif 8 % en 1^{re} classe, 45 % en 2^e classe, et 47 % en 3^e classe en janvier 2004.

Pour 2003, nous devons atteindre :

- 6,44 % en hors classe
- 43,92 % en 1^{re} classe
- 49,64 % en 2^e classe

Pour la première fois les classes promotionnelles accueillent plus de 50 % des collègues.

Pour obtenir cette nouvelle répartition, est prévue, dans le projet de loi de finances 2003, la création de :

- 211 postes budgétaires en hors classe
- 168 postes budgétaires en 1^{re} classe

Les montées en hors classe laissent des postes vacants en 1^{re} classe per-

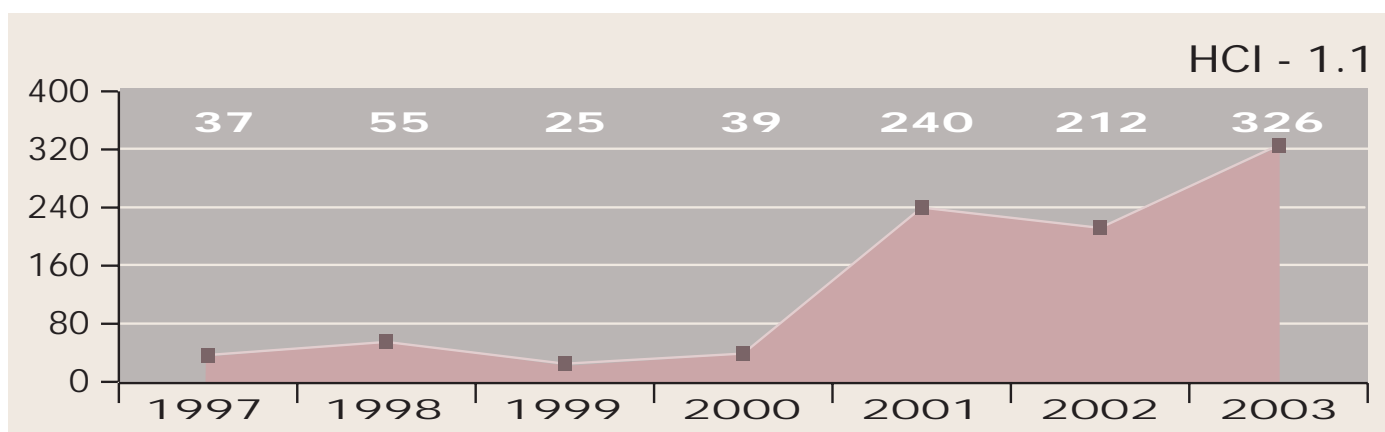
mettant des montées de 2^e classe, et enfin, comme toujours, les départs à la retraite participent au nombre de promotions possibles.

A partir de ces éléments, voici les résultats proposés aux CAPN du 7 décembre 2002 :

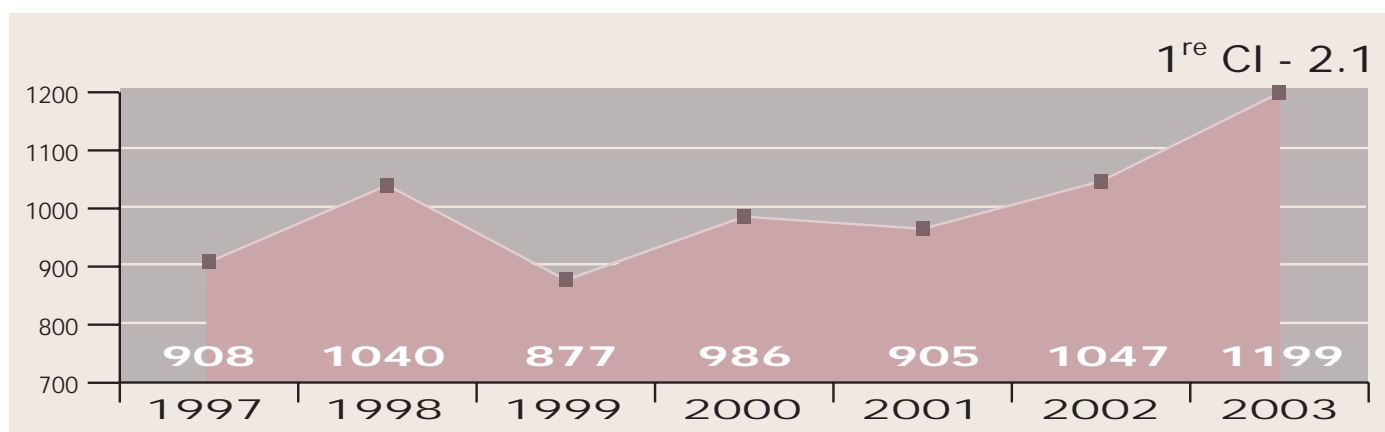
1. En hors classe : 386 promotions (326 en janvier et 60 en septembre)

2. En 1^{re} classe : 1 199 promotions (1 061 en janvier 2001 et 138 en septembre)

Il paraît indispensable de souligner l'évolution positive, voire remarquable pour la hors classe du nombre de promotions comme le soulignent les graphiques A et B :



De 1 à 2 promotions en moyenne en 1.1, on est passé à un total moyen de 11 promotions en hors classe par académie.



Répartition académique

Principe mis en place pour la répartition académique des promotions

Le nombre des promouvables de l'académie par rapport au nombre total des promouvables donne le taux afférent (on dit aussi « le poids ») de l'académie concernée pour son effectif de promotions.

Exemple :

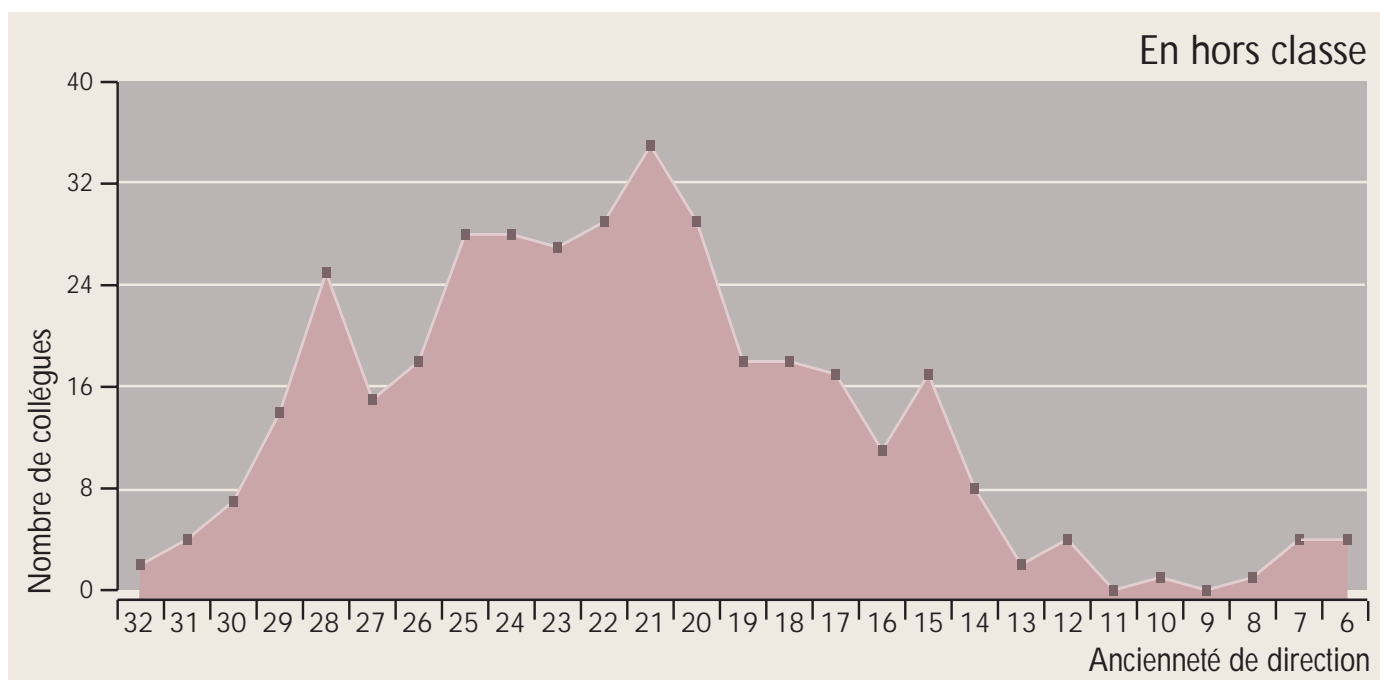
L'académie d'AIX-MARSEILLE compte 120 promouvables à la 1^{re} classe sur un total national de 2 914. Elle pèse donc pour 4,1 % dans le total des promotions. Le total des promotions est pour 2003 de 1 199. 4,1 % de 1 199 égale à 51. 51 est le nombre de promotions pour l'académie d'AIX-MARSEILLE au titre de l'année 2003.

Répartition académique des promotions

ACADÉMIE	EN 1 ^{re} CLASSE			EN HORS CLASSE		
	total	en janv.	en sept.	total	en janv.	en sept.
AIX-MARSEILLE	51	45	6	14	12	2
AMIENS	37	33	4	11	9	2
BESANÇON	28	25	3	6	5	1
BORDEAUX	56	50	6	24	20	4
CAEN	28	25	3	6	5	1
CLERMONT-FD	24	21	3	6	5	1
CORSE	4	3	1	2	2	0
CRETEIL	67	59	8	26	22	4
DIJON	35	31	4	11	9	2
GRENOBLE	56	50	6	15	13	2
GUADELOUPE	8	7	1	3	2	1
GUYANE	4	3	1	2	1	1
LILLE	81	72	9	19	16	3
LIMOGES	16	14	2	5	4	1
LYON	44	39	5	17	15	2
MARTINIQUE	8	7	1	4	3	1
MONTPELLIER	43	38	5	15	13	2

NANCY-METZ	50	44	6	15	13	2
NANTES	54	48	6	14	12	2
NICE	35	31	4	13	11	2
ORLÉANS-TOURS	52	46	6	9	8	1
PARIS	26	23	3	21	18	3
POITIERS	41	36	5	11	9	2
REIMS	30	26	4	8	7	1
RENNES	47	42	5	13	11	2
RÉUNION	24	21	3	6	5	1
ROUEN	34	30	4	11	9	2
STRASBOURG	35	31	4	11	9	2
TOULOUSE	47	42	5	14	12	2
VERSAILLES	87	77	10	32	27	5
29 ^e base	47	42	5	22	19	3
TOTAUX	1 199	1 061	138	386	326	60

Promotions et ancienneté de direction



72 % des collègues promus à la hors-classe ont plus de 20 ans d'ancienneté

Étude sur 261 collègues sans les 22 promus de la 29^e base, (Étranger, AEFÉ...)

On peut aussi s'intéresser au poids de l'ancienneté de direction pour chaque académie : on considère chaque académie et on calcule le taux correspondant au nombre de collègues promus avec moins de 20 ans d'ancienneté par rapport au nombre total de promus de l'académie concernée.

Promotions « rapides » (plus de 30 % ont moins de 20 ans d'ancienneté de direction)

ROUEN	55 %	AMIENS	45 %	CAEN	33 %
REIMS	50 %	ORLÉANS/T	44 %	RENNES	31 %
CLERMONT/FD	50 %	NICE	38 %		
VERSAILLES	47 %	CRETEIL	35 %		

Promotions « dans la moyenne » (20 % ou plus ont moins de 20 ans d'ancienneté de direction)

LYON	29 %	AIX/MARSEILLE	29 %	LIMOGES	20 %
BORDEAUX	29 %	LILLE	21 %		
NANTES	29 %	TOULOUSE	21 %		

Promotions « moins rapides » (moins de 20 % ont moins de 20 ans d'ancienneté de direction)

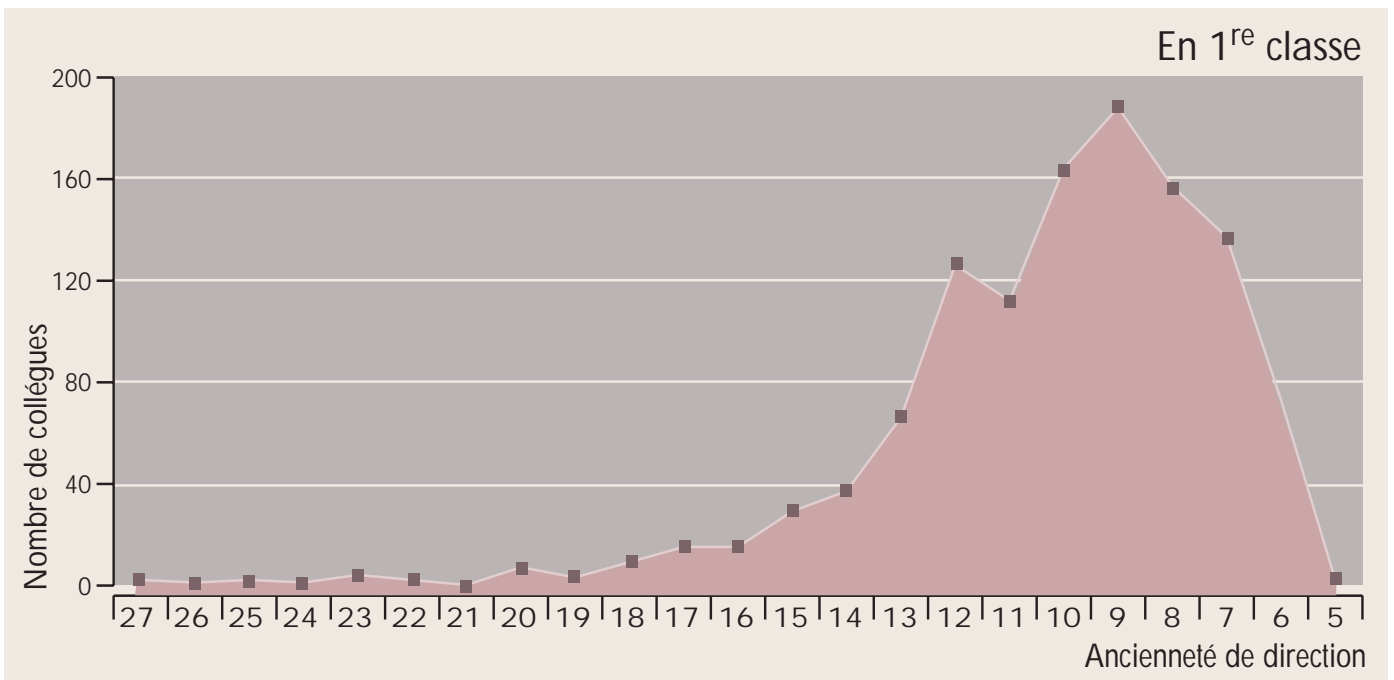
PARIS	19 %	NANCY/METZ	13 %	DIJON	9 %
LA RÉUNION	17 %	STRASBOURG	9 %	MONTPELLIER	7 %
GRENOBLE	13 %	POITIERS	9 %	BESANÇON	0 %

Remarque :

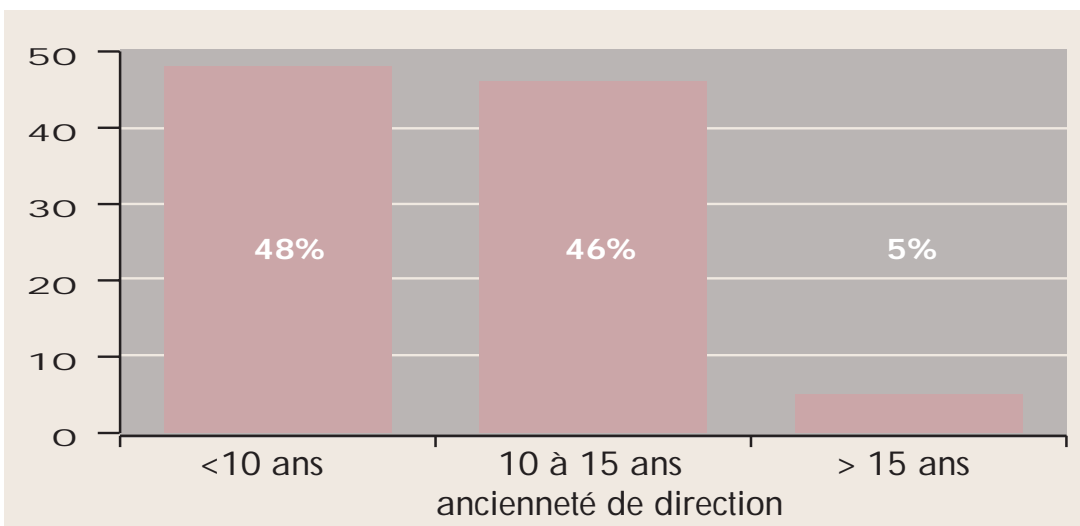
- Ce taux proposé est un indicateur parmi d'autres et ces résultats sont ceux de l'année 2003. Ils doivent être mis en parallèle avec le vivier des promouvables des académies concernées.
- Les effectifs faibles donnent une valeur plus relative au taux.
- Dans ces tableaux, il n'a pas été tenu compte des académies où les effectifs de promus n'excédaient pas 5. (Corse, Martinique, Guadeloupe, Guyane)

TABLEAU DES CHIFFRES :

ACADÉMIE	ANCIENNETÉ DE DIRECTION																												
	32 ans	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6		
AIX-MARSEILLE								4	2		2	2			2			1										1	
AMIENS			1		2			1			1	1		1	1	1		1	1										
BESANÇON						1	1	1		2	1																		
BORDEAUX				2	1	1	1	3		2	2	4	1	2	1	1		2										1	
CAEN						1						2	1	1						1									
CLERMONT-FD							1		1		1						1	1									1		
CORSE												1	1																
CRETEIL	1						1	5	3		2	1	3		1		1	2	3		2							1?	
DIJON			2	1	1	1	1	1	1				2			1													
GRENOBLE		1			2	1			1		1	2	5	1	1														
GUADELOUPE										1			1				1												
GUYANE																		1	1										
LILLE				1	1	1	1	1	4		4		1	1	1		1	1	1										
LIMOGES										2	1	1											1						
LYON				1	3	2	1		1	2	1		1	2			1				1							1	
MARTINIQUE									2		2																		
MONTPELLIER			1		1	1	1	3	1	1		3	2		1														
NANCY-METZ		2			1		3	1	2	1	1	1	1	1			1												
NANTES				1	1			1		1	1	2	3	1		1	1											1	
NICE				2		1	1		1	1	1		1		1	1		2										1	
ORLÉANS-TOURS			1					1			2	1			1	2		1											
PARIS				1		1	2	4	1	3	1	4		1	1		1		1										
POITIERS					2	1	1	1		2		2	1			1													
REIMS									1	1	1	1		1	1		1											1	
RENNES	1				3	1			1	1	1	1		2	1			1											
RÉUNION				2	1					1		1			1														
ROUEN						1				3			1	2	1	2					1								
STRASBOURG				1	2		2		2	1		2			1														
TOULOUSE		1	1	1	2	1	1	1	2				1			1		2											
VERSAILLES			1	1	2				2	2	3	3	3	2	2	2	3	2		2						1		1	
TOTAUX	2	4	7	14	25	15	18	28	28	27	29	35	29	18	18	14	11	17	8	2	4	0	1	0	1	0	1	4	4



Étude sur 1 152 collègues, sans les 47 promus de la 29^e base, (Étranger, AEFE...)



Comme pour la hors classe, on peut aussi s'intéresser au poids de l'ancienneté de direction pour chaque académie : on considère chaque académie et on calcule le taux correspondant au nombre de collègues promus avec moins de 10 ans d'ancienneté par rapport au nombre total de promus de l'académie concernée.

Promotions « rapides » (plus de 50 % ont moins de 10 ans d'ancienneté de direction)

CRETEIL	72 %	VERSAILLES	61 %	BESANÇON	57 %
REIMS	67 %	DIJON	60 %	CAEN	54 %
PARIS	65 %	LYON	59 %	NICE	51 %
ROUEN	65 %	AMIENS	57 %		

Promotions « dans la moyenne » (40 % - 50 % ont moins de 10 ans d'ancienneté de direction)

LA RÉUNION	50 %	RENNES	45 %	STRASBOURG	40 %
CLERMONT/F	46 %	NANTES	44 %		
GRENOBLE	45 %	LILLE	43 %		

Promotions « moins rapides » (moins de 40 % ont moins de 10 ans d'ancienneté de direction)

BORDEAUX	39 %	AIX/M	35 %	LIMOGES	31 %
ORLÉANS/T	38 %	NANCY/METZ	24 %	MONTPELLIER	26 %
POITIERS	37 %	TOULOUSE	34 %		

Même remarque :

- Ce taux proposé est un indicateur parmi d'autres et ces résultats sont ceux de l'année 2003. Ils doivent être mis en parallèle avec le vivier des promouvables des académies concernées.
- Les effectifs faibles donnent une valeur plus relative au taux.
- Dans ces tableaux, il n'a pas été tenu compte des académies où les effectifs de promus n'excédaient pas 10. (Corse, Guadeloupe, Guyane, Martinique)

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CHIFFRES

ACADÉMIE	ANCIENNETÉ DE DIRECTION																						
	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5
AIX-MARSEILLE		1							1		2	2	3	3	6	3	12	14	2	1	1		
AMIENS								1				1			2	6	6	3	7	7	2	2	
BESANÇON					1			1			1		1		3		5	3	7	3	3		
BORDEAUX					1			1		1	1	2	2	3	6	2	3	12	11	8	3		
CAEN								1					1	1	1		4	5	4	4	4	3	
CLERMONT-FD			1								1		1		2	3	4	1	3	3	3	2	
CORSE																				1	1	2	
CRETEIL															4	4	3	8	14	9	21	4	
DIJON			1					1		1	1					3	1	6	9	6	5	1	
GRENOBLE	1			1					1	3		1	3	1	2	5	8	5	14	7	4		
GUADELOUPE																1			3	2	1	1	
GUYANE															1			1		1		1	
LILLE														6	4	19	9	8	13	11	9	2	
LIMOGES	1															2	1	1	6	2	3		
LYON					1						1	1		1	1	2	3	8	6	6	10	4	
MARTINIQUE																		2	2	2	1	1	
MONTPELLIER										1	2	1	1	1	2	10	8	6	4	2	4	1	
NANCY-METZ									1		2	2	1	4	4	7	8	9	7	1	1	3	
NANTES										1	2		3	2	3	8	5	6	8	8	3	5	
NICE											1			2	1	5	3	5	4	6	5	3	
ORLÉANS-TOURS						1		1			2	2	5	1	6	6	5	3	2	7	7	4	
PARIS					1			1					1		3	1	1	1	9	3	4	1	
POITIERS											2	1	4	5	3	5	4	2	5	2	4	4	
REIMS						1								2	1		3	3	5	7	5	3	
RENNES										1					6	11	2	6	6	6	4	5	
RÉUNION															3	2	2	5	6	3	3		
ROUEN												1		1	1	2	3	4	2	8	9	3	
STRASBOURG												1	1	2	2	4	3	8	3	5	4	2	
TOULOUSE													2		2	9	12	6	5	9	1	1	
VERSAILLES								1					1	1	3	5	8	15	21	11		10	11
TOTAUX	2	1	2	1	4	2		7	3	9	15	15	29	37	66	126	112	164	188	157	137	73	2

...suite dans Direction n° 106

2^e partie :

- Promotions et âges
- Promotions et emplois
- Promotions et genre

Et reclassement dans la classe supérieure

- Passage de 1^{re} classe en hors classe
- Passage de 2^e classe en 1^{re} classe

Laïcité – vigilance – action

Après la réunion du 20 novembre 2002

Pierre RAFFESTIN

Le groupe de travail « Laïcité-vigilance-action », émanation de la commission Vie syndicale, s'est réuni au siège du SNPDEN, le 20 novembre 2002. Les représentants de 20 académies, auxquels s'ajoutent trois excusés, ont participé à cette réunion. Cette participation renforcée par rapport aux réunions antérieures, est une réelle satisfaction : l'appel lancé au CSN de novembre a été entendu et, sans doute, faut-il y voir une meilleure prise de conscience de l'enjeu laïque dans la nouvelle donne politique issue du printemps 2002.

Le tour de table des académies a fait émerger des préoccupations qui confortent notre exigence de vigilance et ont le mérite de nous faire saisir la réalité du terrain, dans ses diversités et ses nuances. Depuis la réunion, certaines questions ont évolué : la décision sur le fond refusant l'intégration des écoles Diwan, l'organisation de la journée de l'engagement, la réactivation de la Mils...

Vigilance à l'encontre des tentatives d'infiltration d'organisations réputées sectaires, église de scientologie entre autres, recensées dans certaines académies (Amiens, Toulouse...).

Vigilance face au développement du communautarisme et des réflexes identitaires de divers groupes, notamment de la communauté musulmane, ce qui peut aisément se comprendre dans les circonstances internationales actuelles (Créteil, Lyon, Nancy-Metz, Strasbourg...). Dans cet ordre d'idée, nombre de personnels de direction sont confrontés avec ce qu'il est convenu d'appeler le « foulard islamiste ». En la matière, nous sommes sur la réglementation issue de l'avis du Conseil d'État du 27 novembre 1989 et de la circulaire du ministre Jospin du 12 décembre 1989. Cette réglementation a ses limites, son application est diversifiée, elle nécessite un investissement en dialogue, « négociation » jugée largement disproportionnée à l'enjeu.

Vigilance quant aux conséquences du processus de décentralisation/expérimentation sur la laïcité de l'État

Vigilance à l'égard des représentants FN/MNR dans les conseils d'administration, dont on a constaté toutefois un moindre interventionnisme.

Opération ministérielle : engagement de la jeunesse

Référence : réunions du CNAECP des 2 juillet et 16 octobre 2002 auxquelles ont participé C. Petitot et P. Raffestin au titre du SNPDEN – Direction n° 101 et 105. Le ministre L. Ferry, conformément à sa conception de l'école, entend mettre en place méthodiquement une politique d'insertion des associations dans le fonctionnement de cette dernière.

Cette politique n'est sans doute pas sans intérêt, encore faut-il que, précisément présentée, elle soit soumise à la réflexion de tous les partenaires de l'école, dont les organisations syndicales comme la nôtre. Ainsi, dans cette optique ministérielle, est organisée fin mars une opération « engagement de la jeunesse », idéologiquement très équivoque, mais civiquement peu contestable. Son organisation a déjà connu beaucoup de péripéties : calendrier reporté, réalisation différée du livret de l'engagement pour lequel le SNPDEN n'est en rien partie prenante, « dégraissé » de la circulaire du 20 novembre 2002 (BO n° 44) auquel le SNPDEN n'est pas tout à fait étranger.

Cette initiative ministérielle n'a pas reçu un accueil particulièrement enthousiaste de la part du groupe « laïcité-vigilance-action ». Il suivra avec attention le développement de cette politique car elle a une implication laïque évidente.

A court terme

Nous serons concernés par les lois organiques qui définiront les transferts de compétences aux collectivités locales et les modalités de l'expérimentation. Nous avons deux exigences fortes à faire valoir :

- en toutes circonstances, doit être garantie et effectivement organisée l'égalité de traitement et d'accès pour tous, à toutes les formations, sur tout le territoire
- que « l'expérimentation décentralisée » ne soit pas l'occasion de placer en situation d'infériorité, voire de



subordination, le service public. Certaines déclarations entendues lors des Assises des Libertés Locales (Picardie, Lorraine, Rhône-Alpes, Bretagne...) sont de nature à nous inquiéter.

- L'opération « engagement des jeunes » a fait l'objet d'une note de service public au BO n° 44. Elle développe des généralités, elle circonscrit l'engagement des jeunes à 4 domaines, elle fait appel au « volontariat de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative, notamment des parents d'élèves... ».

En ce qui concerne la place des EPLE dans le dispositif, rien de nouveau rue de Grenelle : le seul personnel qui soit expressément désigné et sur qui repose le travail est le chef d'établissement. En conséquence, pour cette journée de mars, compte tenu de nos charges de travail, nous en tenons strictement à ce que prévoit la note de service, en respectant les prérogatives du CA, avec une préoccupation essentielle : veiller « à ce que les principes de laïcité et de neutralité du service public d'éducation soient respectés ». La circulaire rappelle cette exigence sans bien sûr en donner le mode d'emploi.

Le moyen terme

Quant à la composition des futurs conseils d'administration des lycées, la commission « vie syndicale » a retenu l'éventualité d'un texte appelant les exécutifs régionaux nouvellement élus au printemps 2004, à ne pas désigner des représentants pro-

nant des positions contraires aux valeurs de l'école républicaine. Il va de soi que la teneur éventuelle de ce texte et son opportunité seront fonction des résultats des élections qui s'effectueront selon une nouvelle législation devant, en principe, déboucher sur des majorités mieux définies et des exécutifs plus stables.

En permanence

Le développement du communautarisme nécessitera une réflexion syndicale plus approfondie car son ampleur, de moins en moins maîtrisée par les acteurs sociaux, imposera à terme des prises de position plus élaborées. Pour l'heure, notre position syndicale est claire : en aucun cas au sein de l'école, une « communauté » ne peut prétendre à un régime dérogatoire du fait de sa spécificité et constituer une entrave à l'exercice de la liberté individuelle de qui que ce soit.

Notre vigilance doit se renforcer face aux tentatives d'infiltration sectaire et aux multiples démarches en tout genre, mercantiles notamment, dont nos élèves sont de plus en plus souvent l'objet. A noter notre satisfaction pour la réactivation de la mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (ex Mils) lors du conseil des ministres du 27 novembre 2002. La précision de son libellé – lutte contre les dérives sectaires – va dans le sens de notre démarche. Il faut rappeler que, face aux problèmes et difficultés exposés ci-dessus, il convient d'alerter les autorités hiérarchiques et d'informer les responsables académiques et nationaux du SNPDEN.

En conclusion, le groupe de travail rappelle qu'il est preneur de toutes les contributions des adhérents, à faire parvenir au siège, ou directement à P. Raffestin, 16 Bel Air, 45 210 Ferrières en Gâtinais qui dispose d'un Fax : 02 38 96 58 19, d'un Mèl : pierre.raffestin@club-internet.fr

Ouvrages de collègues

CHAMANISME ET CIVILISATION CHINOISE ANTIQUE

Antony Tao – Édition L'Harmattan – 13,75 €



« L'antiquité de la civilisation en Chine comme l'étendue de son territoire et l'énormité de sa population sont bien connues de tout le monde. En dehors de quelques personnes, on se pose rarement la question de savoir dans le grand public quels sont les traits caractéristiques essentiels de sa civilisation et on ne recherche pas les raisons de ses divergences profondes avec l'Occident. Au moment où ce pays essaie de retrouver la suprématie en Asie et où il émerge de plus en plus sur la scène mondiale, il n'est peut-être pas sans intérêt d'y voir plus clair :

Quelle est l'origine du fossé culturel ? En quoi consiste-t-il ? Quelles en sont les implications sur le plan scientifique, sur celui de la modernisation, sur celui de la christianisation qui agita beaucoup l'Europe, il y a trois siècles ?

Pour l'auteur, c'est le chamanisme sous sa forme évoluée de la divination qui permet d'y apporter des réponses. Grâce à la thèse originale de Marcel Gauchet sur la genèse des civilisations et en s'appuyant sur des spécialistes de la sinologie et du chamanisme, cet essai a fondé toute son argumentation ».

L'auteur : Français né de père chinois et de mère française, Antony Tao fut professeur de mathématiques puis proviseur de lycée pendant 15 ans en France et pendant 27 ans à l'étranger.

DEROBESPIERRE

Alain Roumestand – Imprimerie Maury SA (Millau) – 126 pages – 13 €



«... Il y a 200 ans un triste jour de juillet 1794 disparaissait celui qui avait incarné la volonté populaire, avant d'être emporté par les intrigues d'une coterie pseudo-républicaine. Au xx^e siècle, bon nombre de révolutionnaires se sont inspirés de son action. Mais, en France, pour la célébration du Bicentenaire de la Révolution, le pouvoir a préféré célébrer la liberté plutôt que l'égalité. Ne s'attaquant pas pour sa propre société aux bastions en place, il lui était difficile de célébrer les anciens qui, par leur courage, avaient changé la règle du jeu ancestral. Si bien que furent complètement oubliés ceux qui ont créé notre république, fait vivre notre éthique, nos principes... »

« Les circonstances ont fait de cet homme démocrate de cœur et de raison, un homme qui agit avec dureté et fait appliquer sans tergiverser les décisions prises par le Comité de Salut Public et la Convention.

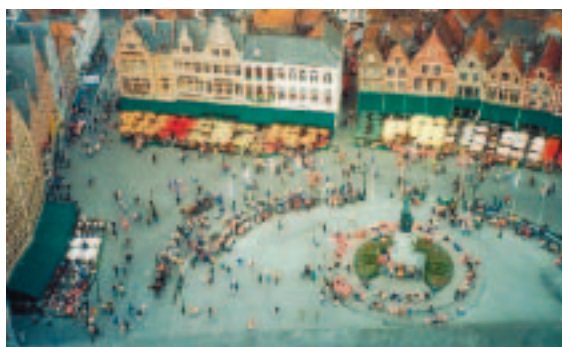
C'est pour apporter un éclairage averti sur l'action de Derobespierre que l'auteur a écrit ce livre.

L'auteur : Professeur d'histoire puis personnel de direction, Alain Roumestand est actuellement principal du Collège Jean Racine à Maintenon, dans l'académie d'Orléans-Tours. Il est auteur de « La Russie tsariste vue par la presse française » et coauteur de « Les cahiers de 1789 », et « La résistance en Eure et Loir ».

BRUGES... Jolie ville! mais la ville des marchands...

L'Internationale de l'Éducation a demandé, lors de son congrès de 2001, à ses organisations membres de « s'opposer à l'inclusion de l'éducation dans le cadre de l'accord général sur le commerce des services... et d'agir pour que les politiques de l'OMC et du FMI reconnaissent l'éducation publique comme un droit humain »

Donatelle POINTEREAU



Les dimensions de développement personnel, de citoyenneté et de culture sont de plus en plus présentes dans les textes européens, néanmoins les politiques éducatives de l'Union demeurent très articulées aux politiques de l'emploi et aux politiques sociales conformément à la raison première de la construction européenne et aux orientations de Lisbonne « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

Le traité de Rome (1957) ne mentionnait pas l'éducation mais déjà la formation professionnelle : la Communauté proposait d'« établir les principes généraux pour la mise en œuvre d'une politique commune de formation professionnelle qui puisse contribuer au développement harmonieux tant des économies nationales que du marché commun ».

A partir des années 1990, les notions « de capital humain » puis de « capital social » apparaissent¹ dans tous les textes internationaux. Il s'agit d'adapter les systèmes éducatifs à la nouvelle donne économique : rapports de la commission européenne « *Croissance, compétitivité, emploi* » 1994 et « *Enseigner et apprendre ; vers la société cognitive* » 1995.

Le traité de Maastricht (1992), après un long débat, laissa la responsabilité principale des questions d'éducation aux états membres (article 249 cf. n° 100 de *Direction*) avec une compétence un peu plus affirmée pour l'enseignement professionnel (article 150 cf. *Direction* n° 100) plus directement lié à l'emploi.

C'est à Maastricht qu'a été introduit le principe « de subsidiarité » selon lequel l'Union n'agit (sauf pour les domaines de sa compétence exclusive) que lorsque son action est plus efficace qu'une action entreprise au niveau national, régional ou local. Néanmoins, les traités se sont révélés trop étroits pour faire face aux évolutions de l'Histoire, qui demandaient de plus en plus d'interventions communes.

Dans le domaine de l'éducation, le sommet de Lisbonne a alors mis en œuvre « la méthode ouverte de coordination » (cf. *Direction* n° 100 : objectifs communs ; indicateurs ; échanges de bonnes pratiques ; évaluation). Plusieurs « Conseils européens » (réunissant les chefs des états) ont engagé des orientations, des calendriers, des programmes de travail et de réflexion. « Le Conseil européen » réuni en formation restreinte « Éducation-Jeunesse » se tient plusieurs fois par an (il réunit les ministres des états en charge du sujet traité). Il approuve des résolutions ou des projets de résolution et assure le suivi des orientations des « Conseils européens » en ce qui concerne l'éducation.

Aujourd'hui, ces démarches intergouvernementales prennent de l'ampleur. D'autant plus que la compétition internationale s'accroît et que la construction de l'Europe dans une perspective géopolitique mondiale prend un caractère d'urgence pour les états de l'Union.

Dans deux domaines étroitement liés à l'emploi et à la cohésion sociale - l'enseignement supérieur (considéré comme relevant de l'enseignement professionnel) et l'enseignement et la formation professionnelle - les choses ont avancé très vite.

La technique dite « du processus » fait son chemin.

Bien sûr les partenaires sociaux sont consultés. Mais les institutions actuelles et leur mode de fonctionnement ne sont pas encore en capacité de proposer des outils permettant une véritable expression démocratique. La notion de représentativité de l'intérêt collectif se dilue dans la notion de « gouvernance » où se mêlent intérêts privés et collectifs, où les organisations syndicales pèsent autant que les autres membres de la société civile. C'est aussi l'un des enjeux de la réforme des institutions. La contribution de la CES à cette réforme, sur laquelle travaille la Convention, demande « un traité constitutionnel pour une Europe sociale et des citoyens » (cf. contribution de la CES à « la convention européenne » : www.etuc.org)

Dans le domaine de l'enseignement supérieur, « le processus de la Sorbonne » initié en 1998 par quatre ministres aux affaires à l'époque (Allemagne, France, Royaume Uni, Italie) et poursuivi à Bologne en 1999, Prague en 2001, et à Berlin pour 2003, engage l'harmonisation des systèmes européens d'enseignement supérieur.

Dans le domaine de l'enseignement professionnel, « le processus de Bruges » doit conduire à la mise en œuvre d'une action similaire en ce qui concerne la formation professionnelle.

Tous les états de l'Union sont en chantier sur ces deux points.

Récemment, le ministre français de l'éducation, après ceux du Royaume-Uni, d'Italie, d'Espagne, s'engage dans une réforme de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Un peu avant les annonces de Luc Ferry sur l'enseignement et la formation professionnelle, le « Conseil Éducation – Jeunesse et Culture » réuni les 11 et 12 novembre 2002 avait adopté un projet de résolution dont vous trouverez, en encadré, des extraits. Une fois adoptée en « Conseil européen », cette résolution sera intégrée dans le rapport sur les objectifs des systèmes éducatifs pour le bilan d'étape de 2004 (cf. Direction n° 100). A cela s'ajoute le transfert de la formation professionnelle aux Régions avec « fonds européens régionaux » à la clef.

La probabilité est grande, de voir bouleverser beaucoup de paramètres de nos établissements, avec les conséquences induites pour tous les acteurs concernés et nous en première ligne comme toujours.

Enfin, il est à noter que le « Conseil Éducation Jeunesse » des 11 et 12 novembre s'est conclu par un déjeuner des ministres sur « le commerce des services pédagogiques » dans le cadre de l'accord général sur le commerce des services (AGCS) de l'organisation mondiale du commerce (OMC)!

Les négociations sont toujours en cours ; un bilan doit être fait en mars 2003. Que dira l'UE ? Que dira la France ?²

Force est de constater que l'enseignement à distance est une réalité transnationale et en expansion rapide pour les formations supérieures et professionnelles, que le marché du périscolaire fleurit ainsi que celui de la formation professionnelle (apprentissage et formation pour adultes). Une industrie de la connaissance qui inclut la dimension professionnelle est en train de se construire. Elle nécessite la mise au point d'instances et de techniques de labellisation, l'élaboration d'une déontologie et une réglementation adéquate.

La marche en avant mondiale vers une addition de toutes les ressources humaines et financières, privées et publiques dans le champ de l'éducation et de la formation (cf. n° 103) doit nous faire rester en veille et intervenir, aux côtés de nos organisations syndicales nationales et internationales pour peser dans les états, en Europe et au niveau mondial. L'Internationale de l'Éducation a demandé, lors de son congrès de 2001, à ses organisations membres de « s'opposer à l'inclusion de l'éducation dans le cadre de l'accord général sur le commerce des services... et d'agir pour que les politiques de l'OMC et du FMI reconnaissent l'éducation publique comme un droit humain »

adultes et ce qui est appelé « autres services éducatifs ».

Extraits de la 2161^e session du « Conseil Éducation, Jeunesse, Culture » des 11 et 12 novembre 2002 à Bruxelles

1. « Le Conseil réaffirme :
 - sa détermination à promouvoir une coopération renforcée dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, afin d'éliminer les obstacles à la mobilité professionnelle et géographique et de promouvoir l'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie. Il faut pour ce faire adopter des mesures pour améliorer la transparence et la reconnaissance des compétences et des qualifications dans le cadre des systèmes d'enseignement et de formation professionnels et promouvoir le renforcement de la coopération en matière de qualité des systèmes européens d'enseignement et de formation professionnels, afin d'asseoir la confiance mutuelle sur une base solide ;
 - qu'il conviendrait de renforcer la coopération dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels par le biais d'actions et de politiques élaborées principalement dans le cadre du rapport sur « Les objectifs concrets futurs des systèmes d'éducation et de formation », compte tenu de la résolution sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, mais aussi dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. Des moyens importants pour parvenir à ces fins sont les instruments communautaires en matière d'éducation et de formation, en particulier le programme Leonardo da Vinci, le Fonds social européen, et les initiatives en faveur de l'e-Learning et des langues étrangères.

2. Il reconnaît que la priorité devrait être accordée aux éléments ci-après :

Dimension européenne

- Renforcer la dimension européenne de l'enseignement et de la formation professionnels, dans le but de favoriser une coopération plus étroite afin de faciliter et de promouvoir la mobilité et le développement de la coopération interinstitutionnelle, de partenariats et d'autres initiatives

transnationales, l'objectif étant toujours d'accroître la visibilité de l'espace européen de l'éducation et de la formation au niveau international pour que l'Europe soit reconnue comme une référence pour les apprenants dans le monde entier.

Transparence, information et orientation

- Augmenter la transparence dans l'éducation et la formation professionnelles par la mise en œuvre et la rationalisation des instruments et réseaux d'information, y compris en intégrant dans un cadre unique les instruments existants tels que le CV européen, les suppléments aux certificats et diplômes, le Cadre européen commun de référence pour les langues et EUROPASS.
- Renforcer les politiques, systèmes et pratiques qui sous-tendent l'information, l'orientation et le conseil dans les États membres, à tous les niveaux de l'enseignement, de la formation et de l'emploi, notamment en ce qui concerne l'accès à l'apprentissage, à l'enseignement et à la formation professionnels ainsi que la transférabilité et la reconnaissance des compétences et des qualifications, afin de promouvoir la mobilité professionnelle et géographique des citoyens en Europe.

Reconnaissance des compétences et des qualifications

- Étudier comment promouvoir la transparence, la comparabilité, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et/ou des qualifications entre les différents pays et à différents niveaux, en élaborant des niveaux de référence, des principes communs pour la certification et des mesures communes, y compris un système de transfert de crédits pour l'éducation et la formation professionnelles.
- Augmenter le soutien au développement de compétences et qualifications au niveau sectoriel, en renforçant la coopération et la coordination, en y associant plus particulièrement les partenaires sociaux. Plusieurs initiatives communautaires bilatérales et multilatérales, y compris celles déjà définies dans divers secteurs et visant à la reconnaissance mutuelle des qualifications, illustrent cette approche.
- Élaborer une série de principes communs en ce qui concerne la validation de l'apprentissage non formel et informel en vue d'assurer une plus grande compatibilité entre les approches adoptées dans différents pays et à différents niveaux.
- Promouvoir la coopération en matière d'assurance de la qualité, en mettant l'accent sur l'échange de modèles et de méthodes ainsi que sur des critères

1 « Du bien être des nations » OCDE 2001

2 Les 5 points sur lesquels sont demandés des engagements sont : les services d'enseignement primaire, secondaire, supérieur, la formation pour

Les voyages Zellidja

et principes communs en ce qui concerne la qualité dans l'éducation et la formation professionnels.

- Prêter attention aux besoins pédagogiques des enseignants et des formateurs pour tout type d'enseignement et de formation professionnels.
3. Il invite les états membres et la commission, dans le cadre de leurs compétences :
- à prendre les mesures appropriées pour engager la mise en œuvre des priorités recensées dans la présente résolution ;
 - à mettre à profit et adapter les structures et instruments existant en Europe qui sont utiles à la mise en œuvre des priorités susmentionnées et, selon qu'il convient, établir des liens avec les travaux menés dans le contexte de la déclaration de Bologne ;
 - à associer pleinement les acteurs clés, en particulier les partenaires sociaux et le Comité consultatif pour la formation professionnelle ;
 - à associer, conformément aux objectifs et accords existants, les pays candidats et les pays de l'AELE/EEE à ce processus ;
 - à renforcer la coopération, lorsqu'il y a lieu, avec les organisations internationales concernées, en particulier l'OCDE, l'UNESCO, le BIT et le Conseil de l'Europe, en vue d'élaborer des politiques et des actions concrètes dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels ;
 - à présenter un rapport sur l'état des travaux, dans le cadre du rapport sur le suivi des objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation que le Conseil européen a demandé pour sa réunion de printemps de 2004. »...

Quelques sites intéressants

OMC : www.wto.org
 FMI : www.imf.org
 BANQUE MONDIALE :
www.banquemondiale.org
 OCDE : www.oecd.org
 Internationale de l'Éducation :
www.ei-ei.org

La commission européenne lance une consultation publique en ligne relative à l'avenir des nouveaux programmes européens.

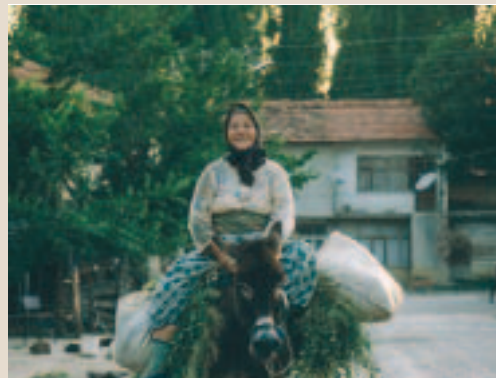
Les résultats de cette consultation « enrichiront les propositions législatives que la commission prépare pour l'an prochain. »

Dans le cadre de sa fédération, le SNPDEN apportera sa contribution à cette consultation.

Éducation de l'exigence et apprentissage de la découverte, les voyages Zellidja sont une opportunité encore trop méconnue, qu'il est utile d'encourager auprès des jeunes de seize à vingt ans. Ils constituent un moment fort qui va marquer les adolescents boursiers et leur apporter un bagage aussi important qu'un diplôme ou qu'une formation pour s'engager dans la vie.

Les plus anciens d'entre nous redécouvrent avec enthousiasme les bourses de voyage Zellidja, un moment abandonnées dans les années 1970, mais développées à nouveau depuis vingt ans, grâce à l'obstination de leurs anciens lauréats qui en assurent désormais la promotion, la gestion et les jurys de sélection, avec le vif encouragement du Ministère de l'Éducation Nationale, de ses rectorats et de son Inspection Générale.

Certes le voyage Zellidja exige des jeunes qu'ils dépassent leurs préjugés, surmontent leurs doutes et leur timidité, et s'ouvrent aux autres. C'est facile à dire, mais pas toujours évident à vivre au jour le jour, seul, loin de ses repères, de sa famille et de ses amis. Mais, contrairement à ce que certains pourraient penser, les contraintes fortes qui conditionnent l'obtention d'une bourse Zellidja, ne découragent pas bien des jeunes qui veulent pouvoir affirmer leur esprit d'initiative, creuser un sujet qui les passionne, et nouer des contacts en dehors de leur cadre habituel. Il est en effet rare de s'obliger à voyager seul avec peu de moyens, pour produire un vrai rapport d'étude et publier son journal de route et ses comptes. L'expérience prouve combien ces jeunes enrichissent leur personnalité, de façon très complémentaire à leur formation scolaire, en découvrant des mondes lointains ou des mondes méconnus près de chez eux, et en tentant de comprendre leurs valeurs. En outre, à leur retour, ils vont promouvoir les bourses auprès de leurs cadets, et partager volontiers avec eux leurs souvenirs, avec un enthousiasme communicatif. L'Association permet aux meilleurs boursiers de postuler pour un deuxième voyage, et facilite la publication en librairie de



certains de leurs rapports.

Le palmarès des dernières années, consultable sur le site www.zellidja.com, montre la grande variété des sujets traités et des régions visitées, dont le choix est totalement libre pour le candidat : les femmes marocaines, l'humour au Québec, le loup dans les Alpes, les communautés d'enfants québécoises, la tradition de la percussion mendingue, les hiérarchies de la famille sicilienne, la médecine au Vietnam, Paris dans les livres, la fête des quinze ans en Argentine... etc.

Les chefs d'établissement ont un rôle majeur à assurer pour la promotion des bourses Zellidja, et ils sont bien placés pour encourager les enseignants à en parler et à utiliser les comptes rendus de voyage dans leur formation. L'Association des Lauréats Zellidja est à leur disposition pour leur procurer de la documentation complémentaire (affiches, règlements) ou pour assurer à leur demande l'intervention d'un ancien boursier pour organiser une réunion d'information ou la présentation de projets et de rapports.

◆ ◆ ◆

Les projets comprenant motivation, descriptif du projet, méthode d'étude envisagée, budget et fiche d'inscription, doivent parvenir en double exemplaire avant le 15 mars au siège de l'Association des Lauréats Zellidja

5bis cité Popincourt, 75011 Paris
 (Tél. : 01 40 21 75 32)

Les conditions à respecter sont rappelées sur le site internet www.zellidja.com, où l'on peut également dialoguer dans le forum public.

Font-Romeu, 1 850 m : Lycée climatique et sportif

Parole à Yves Marcon, Proviseur du lycée Pierre de Coubertin

Propos recueillis par Marcel JACQUEMARD



■ Une situation exceptionnelle pour un établissement très spécifique

Le lycée climatique et sportif Pierre de Coubertin est un établissement spécifique de par sa situation, sa structure, son fonctionnement, et le public qu'il accueille. Il est situé sur la commune de Font-Romeu en Pays Catalan, plus exactement en Cerdagne à quelques kilomètres de la frontière espagnole. Il bénéficie de conditions climatiques particulières liées d'une part à cette position géographique, nous sommes dans le Sud, en conséquence l'ensoleillement y est important - plus de 300 jours par an -, et d'autre part, à l'altitude de 1 850 mètres. Le site fut choisi en 1967 par le général de Gaulle pour la préparation des jeux olympiques. Ce fut donc à l'origine un centre pré-olympique pour la préparation des athlètes aux olympiades de Mexico. Vinrent ensuite s'ajouter un collège et un lycée. Actuellement nous retrouvons cette organisation, une cité scolaire comprenant un lycée et un collège et le CNEA, centre national d'entraînement en altitude. La cité scolaire accueille environ 800 élèves, dont 450 au collège et 350 au lycée.

- 65 % des élèves sont du secteur ;
- 25 % appartiennent à des sections sport-études dont 80 environ à des sec-

tions sportives de haut niveau appelées pôles : sept pôles espoirs et un pôle France en natation. Les élèves des pôles sont recrutés sur tout le territoire national. L'internat de l'établissement - 130 places - leur est réservé prioritairement ;

- et 10 % des élèves sont scolarisés ici sous l'appellation «climatique». Ils sont hébergés dans des maisons d'enfants médicalisées.

Nous accueillons également 300 étudiants de l'Université de Perpignan qui préparent un DEUG et une licence STAPS (sciences et techniques des activités physiques et sportives).

Le lycée bénéficie d'installations exceptionnelles. Sur un même site -17 hectares - se trouvent réunies toutes les installations permettant la pratique du sport de haut niveau, stades, piste d'athlétisme, gymnases, piscines, salles spécialisées - lutte, escrime, musculation -, piste de roller, patinoire, salles de récupération.

■ Trois types de recrutements induisent trois types de contraintes

Pour les sportifs dégager la possibilité de 70 heures d'activités dans la semaine...

Nous avons l'ambition de faire réussir les élèves sur deux plans : scolaire et sportif.

La problématique pour ces élèves est la suivante : comment concilier les exigences scolaires et les exigences liées au cahier des charges qui sont fonctions du pôle ?

Le problème de fond est la gestion du temps. Un rapide calcul va illustrer mon propos. Les classes de première et terminale ont des emplois du temps de cours et TP de 30 heures environ, souvent plus. Les horaires d'entraînement varient entre 15 heures et 25 heures par semaine. Pour le pôle France en natation, le cahier des charges prévoit 25 heures d'entraînement par semaine obligatoire. Il faut y ajouter le travail personnel. On

arrive à des horaires de 70 heures par semaine. Gérer le temps revient à essayer de résoudre la quadrature du cercle !

Un secteur scolaire de pays de montagne...

Il y a aussi les élèves du secteur. Ceux-là réussissent bien également, ils ont une chance extraordinaire d'avoir un établissement comme celui-là.

Dix-sept bus assurent le ramassage scolaire sur toute la Cerdagne, le Capcir, avec parfois des trajets qui sont relativement importants. Aussi la journée a été aménagée pour ces élèves. Elle se termine à 16 h 30 ce qui leur permet de rentrer chez eux plus tôt. A la montagne c'est important car les conditions climatiques sont telles qu'il est préférable de rentrer chez soi quand il fait encore jour.

Un accueil climatique pour des séjours de quelques mois...

Quant aux élèves «climatiques», ils sont dans des maisons d'enfants médicalisées, leur séjour est pris en charge par la sécurité sociale. Il y en a de moins en moins qui viennent pour l'année, en général, c'est pour des séjours de 3 à 5 mois. Le prix de la journée est élevé, de l'ordre de 120 €. Ce sont des enfants qui ont des problèmes de voies respiratoires. On constate que le nombre d'asthmatiques en France croît chaque année de 15 %. 2 000 décès par an sont imputables à cette maladie respiratoire ; parallèlement le nombre d'élèves dans ces maisons d'enfants diminue !

L'an dernier sur le collège, nous avons eu un mouvement de 72 élèves en entrées et sorties. Dans les maisons d'accueil, on a fixé des tranches d'âges : 3 à 7 ans, 7 à 14 ans, 14 à 17 ans... Dès qu'un enfant arrive dans l'une de ces maisons, il est automatiquement scolarisé. Ces enfants ont besoin d'être accompagnés, ils ont souvent rencontré des problèmes de santé importants et sont parfois en retard scolaire et, comme les élèves sportifs, il faut les accompagner dans leur scolarité et être attentif à ce qu'ils font. La durée de



séjour pose un vrai problème pour la scolarisation.

Initialement, ces élèves étaient accueillis à l'internat. Il y avait un médecin, voire deux, qui étaient attachés à l'établissement (un médecin des sports et un médecin qui s'occupait des « climatiques »). Le poste de médecin pour les « climatiques » ayant été supprimé, il n'est plus possible de les accueillir à l'internat car nous ne pourrions pas gérer les problèmes de santé.

■ La semaine de l'élève sportif de haut niveau

Ces jeunes viennent à Font-Romeu pour vivre une passion et leur passion c'est le sport. Ils ont un projet sportif dans la discipline qu'ils ont choisie. Ils vivent un stress intense lié aux performances qu'ils doivent accomplir. Ils sont loin de chez eux et ne rentrent qu'aux vacances.

Ils sont dans l'établissement 7 jours sur 7, excepté lors des déplacements liés aux compétitions. En résumé, ils ont du tempérament et du caractère.

Prenons l'exemple des nageurs du pôle France. La journée commence à 8 heures, début des cours qui se terminent à 16 h 30 pour toutes les classes. A la fin des cours les élèves prennent leur goûter et en quelques instants sont sur les installations pour l'entraînement, qui débute à 16 h 45 ou 17 heures. C'est l'avantage de l'établissement de pouvoir offrir immédiatement 2 heures à 2 h 30 d'entraînement chaque jour après les cours. Cela représente du lundi au vendredi 10 h d'entraînement. A la fin de la séance en quelques instants, après s'être changés et douchés, ils arrivent au service de restauration. Il n'y a aucune fatigue liée à des déplacements. De plus, les emplois du temps des classes où étudient ces élèves comportent des créneaux

horaires de 2 heures réservés au sport, le mardi, le jeudi, le vendredi de 10 heures à 12 heures et il faut rajouter les 2 heures d'EPS que les entraîneurs utilisent également. Cela fait 8 heures de plus. Vous ajoutez le mercredi matin où dès 7 heures du matin l'entraînement commence jusqu'à 9 heures, le mercredi après-midi et le samedi matin et vous arriverez à 25 heures d'entraînement.

Faut-il aménager, pour les sportifs de haut niveau, le temps scolaire ? Il n'y a pas d'autre solution. Des aménagements spécifiques seraient à envisager pour une semaine scolaire moins lourde, afin d'éviter des redoublements qui sont vécus comme des échecs et ont des conséquences sur les performances sportives. Par exemple, le cycle terminal (1^{re}, terminale), pourrait se faire en trois ans au lieu de deux.

- classe de 1^{re} de septembre année n à Noël année n + 1.
- classe de terminale de janvier n + 2 à juin n + 3.

Cette organisation correspond à 25 heures de cours par semaine, ce qui est largement suffisant et donne un temps de récupération supplémentaire.

Nous pouvons aussi proposer de mettre en avant les acquis de ces élèves qu'il faut valoriser. Cela se fait bien dans d'autres filières. C'est le cas pour les disciplines artistiques, en série littéraire on peut passer son bac en choisissant des options liées directement à la discipline où l'on s'entraîne (musique, théâtre, danse...). Pourquoi les savoirs, les savoir faire, liés à la pratique sportive ne pourraient-ils être évalués ?

Nous assistons même parfois à une dérive du système : les commissions académiques qui examinent les notes d'EPS au BAC de ces élèves considèrent qu'elles sont surévaluées par rapport à celles des autres candidats !

Enfin, les enseignants doivent prendre en compte les contraintes pédagogiques qui existent dans ces classes (heures de tutorat, heures de soutien, accompagne-



ment en déplacement, suivi de l'élève...). Il faut des enseignants qui ne se contentent pas de transmettre à ces jeunes le savoir, mais qui les accompagnent, les soutiennent avec juste ce qu'il faut de distance dans les difficultés de la vie.

Les résultats obtenus par ces élèves aux examens sont bons voire même très bons. Certains leur reprochent parfois de ne parler que de sport, d'être trop souvent ensemble. Ils sont là pour vivre une passion, ils en acceptent les sacrifices. Ils sont généreux, ouverts, sans doute plus que les autres, bien qu'ils aient aussi leurs difficultés. Lorsqu'ils arrivent à les surmonter, c'est le cas pour la plupart, nous savons qu'à travers les valeurs qui leur auront été transmises nous en aurons fait des citoyens responsables.

■ Le proviseur, responsable du centre d'entraînement en altitude

Ce centre reçoit des équipes nationales, des sportifs individuels... Dès le

nale peut réserver 3 ou 4 lignes d'eau à la piscine. On s'occupe de fournir aussi les gymnases. Une adjointe qui porte le titre de directrice des études et des activités sportives (DEAS) est chargée plus spécialement de gérer les installations sportives, les équipements, les hébergements et l'accueil des équipes nationales.

L'an dernier Guy Roux et ses footballeurs de l'AJ Auxerre sont venus utiliser nos installations, mais ils étaient hébergés dans les hôtels de Font Romeu et non dans nos chambres. Au mois de juillet, nous avons accueilli Sarah Abitbol et Stéphane Bernardis qui sont des patineurs reconnus. La patinoire avait même été réservée par le ministère des sports pour qu'ils puissent s'entraîner. Bien évidemment comme ils ont un statut d'athlète international, ils sont logés dans les hôtels de luxe de Font Romeu. De notre côté, nous ne risquons pas de faire de la concurrence à l'hôtellerie de Font Romeu, car notre hébergement, n'est pas adapté aux normes de confort des gens qui ont des moyens importants.

des sports diminuent d'année en année et nos dépenses augmentent. Pour cette année, l'équilibre du budget a été réalisé encore une fois par prélèvement dans nos fonds de réserves ce qui n'est plus supportable. Un aspect spécifique au lycée Pierre de Coubertin : nous gérons 10 postes de contractuels payés sur les fonds propres de l'établissement dont trois pour la seule patinoire. L'ARTT, les dépenses qui augmentent, les subventions qui diminuent rendent cette gestion particulièrement délicate. La suppression de trois postes de contractuels cette année en est la conséquence.

■ Être personnel de direction à Font Romeu : une équipe réduite pour un établissement ouvert 360 jours par an.

Le proviseur est responsable de toute la structure. Le centre national d'entraînement en altitude n'a pas d'existence juridique. Il est secondé :

- au niveau de la scolarité, par une principale adjointe de collège qui assure également les fonctions de proviseur-adjoint car au lycée, il n'y a pas d'adjoint. La vie scolaire et l'internat sont assurés par 3 CPE qui, à tour de rôle, travaillent le samedi et dimanche, et des maîtres d'internat. Il en est de même pour les personnels de direction.
- au niveau sportif, par la Directrice des Études et des Activités Sportives (DEAS) qui gère les installations sportives et les stages.
- au niveau médical par un médecin des sports, qui est logé dans l'établissement, et dirige une équipe médicale composée de 2 kinés, ce qui est nécessaire pour les élèves et les athlètes de haut niveau que nous recevons, et 4 infirmier(e)s. Ce sont des personnels du ministère des sports ou de l'éducation nationale.
- au niveau de l'Intendance par un CASU. Font Romeu est une grosse agence comptable qui gère également le collège de Bourg Madame. Nous avons un budget qui est important avec la gestion du centre d'entraînement et la restauration.

Il faut absolument que les sportifs qui viennent en stage chez nous, repartent satisfaits, nous faisons le maximum pour cela, car sinon nous ne les reverrions plus.

début du mois de janvier, sont venues en stage l'équipe de France de natation, celle d'aviron, de pentathlon moderne, d'Espagne de canoë kayak, de Belgique de natation. Régulièrement nous avons des athlètes qui viennent dans l'établissement. Certaines périodes sont plus chargées que d'autres, particulièrement celles des vacances scolaires, vacances d'été où l'établissement peut héberger, dans une tour abritant 200 chambres, les stagiaires sportifs.

La restauration est installée de façon à ce que les athlètes puissent manger à la restauration commune sans être mélangés avec les élèves.

Le centre national d'entraînement en altitude assure la pension complète (qui n'est pas obligatoire), plus les installations sportives. Ainsi, une équipe natio-

A la lecture du palmarès mondial, il est agréable de constater que bon nombre de médaillés se sont préparés à Font Romeu.

■ La gestion du centre : de plus en plus tendue...

Nous avons une double tutelle, ministère des sports et ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche. Nous recevons des subventions de ces deux ministères et le centre national d'entraînement en altitude gère des recettes propres de fonctionnement.

Actuellement, les collectivités locales ne participent pas au financement du centre. Les subventions données par l'éducation nationale et par le ministère



Les dépenses engagées sur le service restauration, qui représentent des sommes très importantes dans le budget en sont une preuve, la fidélité des sportifs et des équipes nationales qui nous rendent visite tous les ans pour préparer leur saison sportive en est une autre.

Au total cette maison est lourde et complexe à gérer, mais c'est un établissement extraordinaire et je ne regrette pas ma nomination sur ce poste.

■ **Font Romeu, un site exceptionnel. L'avenir de sa gestion passera-t-il par la décentralisation ?**

Le site est extraordinaire et l'on a régulièrement des visiteurs. Chaque fois qu'un nouveau préfet est nommé

d'argent non plus ; il faut trouver le bon équilibre !

Dans le projet de développement, la construction d'une piste d'athlétisme couverte permettrait un développement du site en direction de l'athlétisme français de haut niveau. Ce serait un plus extraordinaire ! Nous avons également d'autres projets, dont un qui me tient particulièrement à cœur : l'aménagement de nos installations pour pouvoir accueillir plus de sportifs des fédérations handisports qui ne l'oublions pas ont eux aussi à se préparer à des échéances sportives importantes (JO, championnat du monde...). Ce centre national d'entraînement en altitude doit se développer, c'est vital mais il faut y faire des investissements. D'autres pays comme l'Espagne et les USA ont créé des centres nationaux d'entraînement en altitude dont on connaît les bienfaits et l'ef-



dans les Pyrénées Orientales, il vient le visiter. Le nouveau préfet de région, est venu dernièrement. On est même sur les circuits touristiques ! Les cars s'arrêtent sur notre parking... Font Romeu est connu partout en Europe. On nous reproche même d'accueillir beaucoup d'équipes étrangères, d'Allemagne, de Hollande ou d'Espagne...

Il n'y a aucun autre site en France qui possède de telles installations aussi exceptionnelles. C'est un centre d'entraînement national et on pourrait se dire qu'il n'est pas fait pour les équipes étrangères, mais les recettes que cela génère sont essentielles pour nous. Nous en avons besoin... Nous pourrions les utiliser davantage si des investissements étaient réalisés pour améliorer un certain nombre de choses comme l'hébergement (un peu spartiate) par exemple. Mais certaines fédérations ne veulent pas dépenser trop

efficacité pour les athlètes. Il y a là un potentiel qu'il faut développer, la région est prête à s'engager et je suis partisan de la décentralisation.

Les sportifs nous disent qu'ils apprécieraient de s'entraîner dans un cadre aussi somptueux que celui-ci et nous devons maintenir cela, car pour la Cerdagne c'est aussi très important d'un point de vue économique.



les sections sportives scolaires : athlétisme, course d'orientation, équitation, hockey sur glace, patinage artistique, lutte, natation, pentathlon moderne, ski alpin, ski nordique. Le recrutement se fait à partir de tests scolaires et sportifs. Il y a une exigence de résultats scolaires et sportifs contractualisée. Il n'y a pas de moyens supplémentaires qui sont accordés à ces élèves, excepté pour ceux appartenant aux sections ski alpin et ski nordique.

les sections sportives de haut niveau appelées pôles : qui se composent de pôles espoirs et d'un pôle France

pôles espoirs : course d'orientation, hockey sur glace féminin, lutte, pentathlon moderne, ski alpin, ski nordique

pôle France natation : Le recrutement se fait sur critères sportifs en liaison avec les fédérations DTN et l'entraîneur du pôle. Des heures de tutorat sont attribuées par l'Éducation Nationale via le rectorat pour aider les élèves dans leur scolarité.

Chronique juridique

Pascal BOLLORÉ

Réunion de la cellule juridique du SNPDEN du 22 novembre 2002 – en présence d'Hélène Rabaté, Jean-Claude Lafay, Jean-Daniel Roque, Bernard Vielledent et Pascal Bolloré.

Projet ministériel d'une nouvelle circulaire sur les services de vacances

Sans interférer avec les positions arrêtées par le Bureau National du SNPDEN quant à cette circulaire, la cellule juridique en a fait une lecture technique.

En soulignant – une fois de plus – qu'il n'est pas de la compétence d'une circulaire de définir l'organisation ou le fonctionnement d'un service public. La jurisprudence du Conseil d'État n'a jamais varié sur ce point...

Nous avons régulièrement dénoncé les incohérences juridiques de la circulaire de 1996, et ses risques de graves conséquences juridiques, nous pouvons regretter que nos remarques aient été, non seulement ignorées, mais que le projet aggrave encore la situation antérieure.

A noter, à titre d'un seul exemple, car en prendre davantage serait réécrire ce texte, concernant les modalités du service de vacances pendant les congés : « Le chef d'établissement ou son représentant doit demeurer joignable en tant que de besoin », n'est-ce pas supposer – pour que « le représentant » ait tous les moyens d'agir - qu'il y ait délégation de signature, et donc modification du décret du 30 août 1985 ? Ce que cette modeste circulaire ne saurait non plus prétendre faire, même si elle ignore superbement la hiérarchie des normes ! Comme elle l'ignore dans la définition de notions essentielles, y compris concernant le cadre de nos obligations de service.

Quand donc pourrons nous lire des textes qui soient précis et évitent les formules telles que « peuvent », « susceptibles » qui n'ont aucune portée juridique ? Des éclaircissements préalables – qui ne relèvent pas d'une circulaire - sont indispensables avant l'écriture d'un texte sur les services de vacances (astreintes, gardiennage...).

ARTT

Que se passe-t-il dans d'autres administrations ou fonctions publiques ? Le journal officiel du 19 novembre 2002 vient de publier un décret concernant certains personnels de la fonction publique hospitalière. Certains éléments qui concernent le fonctionnement du compte épargne temps peuvent abonder notre réflexion sur notre propre ARTT...

Ainsi l'article 4 de ce *décret n° 2002-1358 du 18 novembre 2002 portant création d'un compte épargne temps pour les personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques des établissements publics de santé*.

I. Le compte épargne temps est ouvert pour une durée de sept ans. Toutefois, pour les praticiens âgés de 55 ans à la date d'ouverture du compte, cette durée est prolongée jusqu'à la date de départ à la retraite.

II. Les droits à congés acquis par le praticien au titre du compte épargne temps sont, au choix de celui-ci : soit exercés en une seule fois et en totalité à compter de l'expiration du délai mentionné au I du présent article ; soit exercés progressivement ; dans ce cas, les droits acquis au titre du compte épargne temps au cours d'une année doivent être soldés avant l'expiration d'un délai de sept ans à compter de leur année d'acquisition.

III. En cas de cessation définitive des fonctions, l'intéressé est tenu au préalable de solder son compte épargne temps. A défaut, il perd ses droits.

CPE, horaires et services de vacances...

La jurisprudence apporte des éléments qui peuvent être intéressants dans un contexte aujourd'hui bien confus...

Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, Arrêt du 30 juillet 2002. M. D. c/Ministre de l'Éducation nationale.

M. D., CPE avait reçu une lettre de son chef d'établissement qui lui demandait d'assurer une permanence les 10 et 11 avril 1997, durant les vacances de prin-



temps. Il avait contesté cette mesure devant le Ministre de l'Éducation nationale, qui avait implicitement rejeté sa demande, puis saisi le Tribunal Administratif qui, par un jugement du 19 novembre 1998, l'avait débouté.

Les attendus de la Cour Administrative d'Appel sont tout particulièrement intéressants :

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions¹ que les conseillers principaux d'éducation et les conseillers d'éducation, qui sont placés sous l'autorité du chef d'établissement, peuvent légalement être appelés, à la demande de celui-ci, assurer, dans le cadre des attributions prévues par leur statut et des missions nécessitées par la continuité du service public, des permanences pendant les périodes de vacances scolaires ; »

« Considérant que la lettre, par laquelle le proviseur a demandé à M. D. d'assurer une permanence précisait les missions confiées à l'intéressé, consistant notamment à donner au public, dans la limite de ses compétences, les informations demandées, à prendre connaissance du courrier en vue de la transmission éventuelle d'une lettre urgente et à vérifier qu'aucune atteinte aux biens de la cité scolaire ne se produise ; que, quels que soient les termes utilisés dans cette lettre, celle-ci ne pouvait avoir ni pour objet ni pour effet d'imposer au requérant des tâches qui ne correspondent pas à ses attributions statutaires ou qui ne sont pas nécessitées par la continuité du service public ; que, dans cette mesure, les obligations de service résultant de la lettre contestée par M. D. ne peuvent être regardées comme lui ayant été illégalement imposées... »

La Cour rejette la demande de M. D...

Cour Administrative d'Appel de Marseille, arrêt du 4 juin 2002, Ministre de l'Éducation nationale c/MM. A., C., et H.,

Un collègue, proviseur d'un lycée, avait pris une circulaire organisant le service d'internat. Y était prévue une astreinte à domicile pour le CPE de permanence, afin que celui-ci puisse intervenir en tant que de besoin.

Saisi par les CPE, le tribunal administratif déclare la circulaire du chef d'établissement illégale, et condamne l'État à indemniser, chacun des CPE, du montant des heures supplémentaires générées par les obligations horaires qui dépassaient la durée normale de service de 39 heures.

En appel, la Cour a considéré que « ces périodes d'astreinte à domicile, sans intervention, ne constituent pas un travail effectif ; que, par suite, les dispositions combinées de l'article 2 du décret du 24 septembre 1985² et de l'article 4 du décret du 12 août 1970³, n'interdisaient pas de soumettre ces agents à l'obligation de résider pendant certaines périodes dans le logement de fonction mis gratuitement à leur disposition, seules les interventions effectuées au cours de cette période pouvant être regardées comme correspondant à un travail effectif susceptible d'ouvrir droit, pour la durée excédant le service hebdomadaire de 39 heures au versement d'heures supplémentaires. »

Le jugement du Tribunal administratif est donc annulé, la cour donne raison au chef d'établissement...

Plusieurs questions posées par les adhérents concernent *les logements de fonction*.

Conditions d'attribution d'un logement : Un collègue « faisant fonction », se voit proposer un poste d'adjoint par les services rectoraux avec la promesse d'être logé. L'établissement est déjà doté d'un premier poste de chef d'établissement adjoint, dont le titulaire occupe le logement afférent.

L'existence et la promesse d'attribution du logement par nécessité absolue de service sont déterminantes pour l'acceptation du poste par le collègue.

Cependant ce dernier est informé par le conseil général au mois de juin 2002 qu'il ne peut bénéficier de la nécessité absolue de service pour son logement et que donc un loyer sera mis à sa charge dès le mois de septembre suivant (la non rétroactivité ayant été obtenue par l'intervention du chef d'établissement).

Dans cette affaire ce sont les promesses faites qui ont été un peu hâtives, puisque la collectivité territoriale a simplement fait application des articles 2, 3, 4 du décret n° 86-428 du 14 mars 1986, pour déterminer le

nombre de concessions par nécessité absolue de service auquel pouvait prétendre l'établissement. Dans le barème déterminé en fonction du nombre d'élèves et de demi-pensionnaires, seules 3 concessions par NAS étaient disponibles... et déjà attribuées.

Refus de dérogation à l'obligation de loger : Un collègue sollicite, en juillet, une dérogation à l'obligation de résider dans le logement de fonction, qui lui est refusée le 15 octobre.

Sur les 5 personnels de catégorie A ou B disposant d'un logement par nécessité absolue de service, seul le gestionnaire réside dans l'établissement. Le chef d'établissement n'occupe plus le logement depuis septembre 2001 et sa précédente demande de dérogation est demeurée sans réponse. Le chef d'établissement réside à proximité de l'établissement. Des dispositions ont été mises en œuvre pour assurer la protection des biens : tableau de permanence avec rotation toutes les 5 semaines, incluant les week-end et les petites vacances concernant le chef d'établissement, ses adjoints, le gestionnaire et un CPE. Le tableau comprenant les adresses et coordonnées téléphoniques de chacun de ces personnels est communiqué à l'agent d'accueil logé, aux occupants à titre précaire des logements, à l'Inspection académique, à la collectivité de rattachement, à la société de télésurveillance, à la mairie et aux forces de l'ordre.

La réponse de l'Inspecteur d'académie qui s'appuie sur le décret 2001-1174 du 11 décembre 2001 relatif aux personnels de direction (article 34), ainsi que sur une circulaire de 1996 « dérogation à l'obligation de loger⁴ », mais aussi – et l'on devrait dire surtout – sur le risque d'engagement de la responsabilité de l'État en cas de mauvaise organisation du service, pouvait difficilement être autre... le fait qu'il n'ait pas consulté le Conseil général, ne porte pas atteinte à la régularité de sa décision, une telle démarche n'aurait d'ailleurs qu'un caractère purement consultatif et n'engagerait en rien l'Inspecteur d'académie.

Concernant les incidences fiscales de cette décision, elles sont évidentes. Non seulement il y a double imposition (logement de fonction et résidence « réelle »), mais de plus c'est le logement de fonction qui est considéré comme étant résidence principale ; la résidence habituelle ne pouvant – fiscalement – qu'être retenue comme « secondaire ».

Cependant il semblerait, à la lecture du Code des impôts, que rien n'oblige à ce que les deux conjoints habitent le même logement... chacun pourrait

donc en déclarer un au titre de résidence principale...

En ce qui concerne « l'avantage en nature » constitué par la mise à disposition d'un logement de fonction, il ne peut qu'apparaître – juridiquement – paradoxal, d'imposer un avantage en nature à quelqu'un, par cette obligation d'occuper le logement de fonction.

Autres questions diverses posées par les adhérents :

Incidences de la modification du statut Centre National d'Enseignement à Distance sur celui des personnels de direction, directeurs de ces centres.

La procédure de nomination des directeurs des instituts est modifiée par le nouveau statut.

Le statut de 1979 du Centre précisant : « les directeurs des centres d'enseignement sont nommés par arrêté du ministre de l'Éducation sur proposition de l'administrateur délégué. »

Le nouveau statut du 25 avril 2002 indiquant lui : « les directeurs des instituts... sont nommés par le directeur général ».

Le collègue s'interrogeant dès lors sur la compétence du directeur général à mettre fin aux fonctions de directeur d'institut d'un personnel de direction nommé par arrêté ministériel antérieurement à la date d'entrée en vigueur du nouveau statut du CNED, ceci sans l'accord de l'intéressé et en l'absence de toute faute pouvant justifier un sanction.

La cellule juridique n'ayant pas à sa disposition les deux statuts précités pour pouvoir en faire l'analyse et dans l'attente de se les procurer, note cependant qu'un retrait de fonction, fut-il mis en œuvre sous la notion bien galvaudée « d'intérêt du service » se doit de respecter un minimum de motivation des actes...

Mise en cause d'un collègue dans un rapport d'inspection :

Un rapport, suite à une inspection, n'est communiqué au chef d'établissement qu'après saisine de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), cette dernière note :

« La CADA a émis un avis favorable à la communication, à vous-même par le recteur, de la copie du rapport de l'inspecteur général, consécutif à sa visite d'établissement... Ce document administratif vous est en effet communicable de plein droit, en application de l'article 2 de la loi du 17 juillet 1978 modifié par celle du 12 avril 2000 sous

réserve de l'occultation des mentions portant une appréciation ou un jugement de valeur sur des personnes identifiables ou faisant apparaître des comportements dont la divulgation pourrait porter préjudice à leurs auteurs. »

Certains propos contenus dans la seule partie du rapport transmise au collègue l'ont conduit à envisager une action pour dénonciation calomnieuse.

Réflexions

Organisation du service et grèves des surveillants

Au cours de ce premier trimestre de l'année nous avons connu plusieurs grèves des surveillants et des aides-éducateurs. Parfois ces mouvements en rejoignaient d'autres et rassemblaient aussi les CPE., faisant le vide dans les services de vie scolaire.

Ceci constitue un très grave trouble au fonctionnement de nos établissements.

Et notre souci permanent d'assurer l'accueil des élèves, en adoptant des mesures palliatives, nous place dans une situation juridiquement très sensible.

L'arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Nancy du 19 mars 1998 en témoigne et doit aussi nous éclairer sur la conduite à tenir.

Lors d'un mouvement de grève en décembre 1993, alors que de nombreux cours n'étaient pas assurés et qu'un seul surveillant était présent, un élève est agressé par des éléments extérieurs qui ont profité de la situation pour entrer dans l'établissement. La famille saisit le tribunal Administratif de Besançon pour faire reconnaître la responsabilité de l'État, au motif que le défaut, ou l'insuffisance, de surveillance était à l'origine de l'agression.

Si le tribunal administratif rejette la requête de la famille, en revanche en appel, la Cour Administrative d'Appel de Nancy après avoir annulé le jugement de première instance va reconnaître la responsabilité de l'État. En effet, pour la Cour d'Appel les conséquences du mouvement de grève, dont l'information avait été faite préalablement et suffisamment tôt à l'avance, ne pouvaient dès lors être ignorées et qu'il en découle que la présence d'un seul surveillant constituait « un défaut d'organisation dans l'accueil et la surveillance des élèves ne permettant plus d'assurer les mesures élémentaires de prévention et de détection des incidents⁵ »

La Lettre d'Information Juridique du Ministère de l'Éducation Nationale qui rendait compte de cet arrêt ajoutait ce commentaire que nous ne devons pas manquer de méditer :

« NB : Cette décision qui est la première rendue dans ce domaine, implique qu'un chef d'établissement confronté à une telle situation, qui est susceptible de créer des « difficultés graves dans le fonctionnement de (son) établissement » (au sens de l'article 9 du décret du 30 août 1985 relatif aux EPLE), *doit prendre les « dispositions nécessaires » pour assurer la sécurité des élèves et, par exemple, limiter l'accès à l'établissement en fonction du nombre d'agents présents dans les locaux. Il lui appartient également de prévenir les familles de cette situation.* »

Droit de publication des lycéens et principe de neutralité

Ce thème a fait l'objet d'une « Lettre » de la Direction des Affaires Juridiques du Ministère adressée au Délégué à la vie lycéenne⁷, le 22 juillet 2002.

Cette lettre s'intéresse dans une seconde partie à la responsabilité du chef d'établissement.

Concernant la liberté d'expression reconnue aux lycéens, la lettre en rappelle le cadre. « Les publications rédigées par les lycéens peuvent être librement diffusées dans l'établissement⁸ », l'article ouvre également au chef d'établissement la possibilité de suspendre ou d'interdire la diffusion d'un journal si son contenu présente un caractère diffamatoire, injurieux ou en cas d'atteinte grave aux droits d'autrui ou à l'ordre public. La lettre de la DAJ précise que lorsque *la publication demeure interne au lycée, aucune procédure spécifique ne s'impose aux élèves qui doivent toutefois respecter un certain nombre de principes rappelés dans le règlement intérieur dont ils ont connaissance.*

A propos du caractère de neutralité, la DAJ rappelle la décision du Conseil d'État du 8 novembre 1985⁹ selon laquelle l'organisation par des groupements politiques d'élèves au sein d'un lycée était de nature « à porter atteinte au principe de neutralité auquel doivent se conformer, en la matière, les établissements scolaires ».

Cependant, poursuit la Direction des Affaires Juridiques, *les manifestations par les élèves de leurs opinions ne sauraient être censurées dès lors qu'elles s'exercent dans le respect du pluralisme et de la tolérance, qu'elles ne portent pas atteinte à l'enseignement dispensé dans l'établissement et qu'elles ne constituent pas, selon les termes du rapport au Premier ministre sur le décret du 18 février 1991, des actes de prosélytisme ou de propagande, ni des atteintes à la dignité et aux autres droits des membres de la communauté éducative.*

Responsabilité du chef d'établissement : *En tout état de cause, il appartient au chef d'établissement d'apprécier au cas par cas, sous le contrôle du juge, le contenu des publications lycéennes, y compris des sites internet d'élèves hébergés par le serveur de l'établissement. Il ne saurait cependant prononcer d'interdiction générale et absolue, conformément à la jurisprudence traditionnelle en la matière.*

Les paragraphes suivants de la lettre rappellent le cadre de cette responsabilité :

D'abord que selon les dispositions de l'article 8 du décret de 1985 qui confie au chef d'établissement la responsabilité de l'ordre dans l'établissement, il lui appartient d'interdire les productions qui seraient susceptibles de porter préjudice. Le fait de ne pas le faire – pouvant être qualifié de faute – entraînerait la responsabilité de l'État...

En revanche dans le domaine pénal la responsabilité ne pourrait être engagée qu'en cas de *faits de complicité, personnels, positifs et conscients.*

Cependant il lui appartient, au titre de l'article 40 du code de procédure pénale, d'informer le Procureur de la République des faits délictueux dont il serait informé.

Le dernier paragraphe de la lettre nous ramènera à nos préoccupations quant à l'usage d'internet : « *Dans l'hypothèse où le chef d'établissement aurait la qualité de directeur de publication du journal en cause, il pourrait être poursuivi en tant qu'auteur principal des infractions commises. A ce titre, je vous précise que le chef d'établissement est considéré comme le directeur de publication du site internet officiel de l'établissement.* »

Questions traitées dans un prochain numéro : accident d'un élève travaillant sur machine dangereuse, vaccination obligatoire, « erreur » de nomination dans le corps des personnels de direction.

A noter

- Parutions récentes :
- **Absentéisme et sanction pénale : un aperçu historique.** Lettre d'Information Juridique n° 69 de novembre 2002.
 - « **Cadre juridique en EPS et recueil de jurisprudence** » rédigé par Frédérique Thomas – Bion (Dossiers EPS n° 59 – Éditions Revue EPS – 11, avenue du Tremblay – 75 012 PARIS que Jean-Daniel ROQUE, membre de la cellule juridique, présente ci-après.

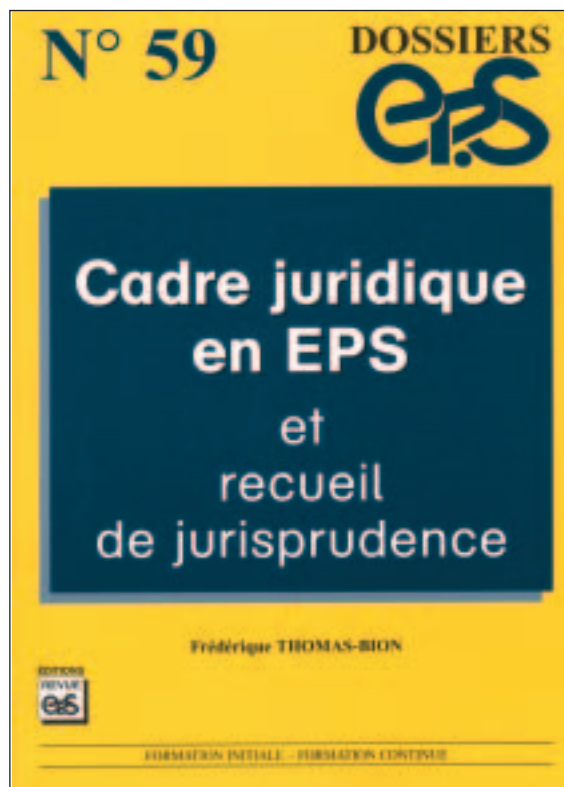
- 1 Article 4 du décret n° 70-738 du 12 août 1970 modifié, portant statut particulier des conseillers principaux et des conseillers d'éducation : « Sous l'autorité du chef d'établissement et éventuellement de son adjoint, les CPE et les CE exercent leurs responsabilités éducatives dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire, organisent le service et contrôlent les activités des personnels chargés des tâches de surveillance. Ils sont associés au personnel enseignant pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. En collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation, ils contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation. » Article 8 du décret du 30 août, modifié, relatif aux établissements publics locaux d'enseignement. « Le chef d'établissement représente l'État au sein de l'établissement... 2° En qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, le chef d'établissement : a) A autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition de l'établissement. Il désigne à toutes les fonctions au sein de l'établissement pour lesquelles aucune autre autorité administrative n'a reçu de pouvoir de nomination. Il fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers ; b) Veille au bon déroulement des enseignements, de l'information, de l'orientation et du contrôle des connaissances des élèves ; c) Prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement... »
- 2 Décret n° 85-1 022 du 24 septembre 1985 relatif à la durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique de l'État.
- 3 Voir ci-dessus.
- 4 Circulaire n° 96-122 du 29 avril 1996 – RLR 810-3 L'autorité académique (rectorat, IA) peut accorder exceptionnellement des dérogations à l'obligation de loger, après information de la collectivité territoriale. La demande doit être présentée par les intéressés, dûment motivée et revêtue de l'avis du chef d'établissement, pour transmission à l'autorité académique. En tout état de cause, les motifs invoqués doivent reposer sur des arguments réellement fondés (conjoint logés par nécessité absolue de service, motif médical...) et non répondre à de simples critères de convenances personnelles. Il importe que, pour des raisons de sécurité, un personnel de direction et de gestion occupe effectivement son logement de fonction. L'obtention d'une dérogation n'exonère pas de l'obligation d'assurer des permanences
- 5 Cour Administrative d'Appel, 19 mars 1998, Artemoff, n° 95NCO1898
- 6 LIJ n° 26 - 1998
- 7 Droit de publication des lycéens et principe de neutralité – Lettre DA A1 n° 02-255 du 22 juillet 2002 adressée au délégué à la vie lycéenne. LIJ n° 68 – octobre 2002, p. 22-23
- 8 Article 3 – 4, décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif aux EPLE, modifié par le décret 91-173 du 18 février 1991 relatif aux droits et obligations des élèves dans les lycées et collèges.
- 9 Conseil d'État du 8 novembre 1985 – Ministre de l'Éducation c/Rudent.

Cadre juridique en EPS et recueil de jurisprudence

Frédérique THOMAS-BION - Éditions Revue EPS, Dossier EPS n° 59, octobre 2002
160 pages – 19 €

Cet ouvrage commence par rappeler les notions essentielles de responsabilité et comporte en annexes les textes fondamentaux en la matière. Mais surtout l'auteur, professeur d'EPS et docteur en droit, a pris la peine, avec le concours de la section des accidents scolaires de la Direction des affaires juridiques du ministère, de rassembler et analyser la plupart des décisions de justice concernant des accidents survenus à des élèves du second degré en cours d'éducation physique depuis une vingtaine d'années. Chacune des fiches comprend le rappel des circonstances de l'accident, la nature du dommage corporel, les conditions de déroulement de la séance d'enseignement, l'argumentaire des juges et l'état de la jurisprudence. Ces fiches sont classées sous sept chapitres : activités gymniques, activités de coopération et d'opposition, activités athlétiques, activités physiques de pleine nature, activités aquatiques, activités physiques de combat, autres cas (trajet, vestiaires, matériel, discipline). L'analyse des suites juridiques apportées à ces 148 accidents scolaires permet de caractériser très précisément quand, pourquoi et comment la responsabilité d'un professeur peut être engagée. Une telle recherche systématique était d'autant plus opportune que l'éducation physique et sportive demeure la discipline d'enseignement dont les pratiques engendrent les risques les plus fréquents.

L'ensemble est particulièrement clair et compréhensible. Il répond pleinement à l'attente des « praticiens » d'un document à la fois analytique et synthétique sur la mise en œuvre par les tribunaux des principes généraux bien connus. Grâce à cet ouvrage, « chaque enseignant peut savoir... si telle ou telle situation est dangereuse pour ses élèves et s'il doit faire pratiquer ou non l'activité dans les conditions matérielles dans lesquelles il se trouve ». Et cette approche, loin de valoriser tout ce qui peut concourir à freiner l'initiative, souhaite au contraire



« favoriser l'enseignement de l'EPS, y compris dans ses formes les plus innovantes, avec le minimum de risques pour les élèves ». Aussi un tel recueil devrait-il être mis entre toutes les mains non seulement des professeurs d'EPS mais aussi des personnels de direction et d'inspection.

La démarche renouvelée de manière particulièrement intéressante et efficace les publications sur les questions du droit scolaire, car elle met le lecteur directement en contact avec un résumé des éléments du dossier soumis aux autorités judiciaires et leurs appréciations. Cette présentation permet notamment de mieux comprendre toute l'importance de chacun des éléments des déclarations initiales d'accidents. Il vaudrait la peine que la même méthode soit appliquée à un champ élargi des activités conduites dans ou en lien avec les établissements publics locaux d'enseignement.



Jean Daniel ROQUE

Se retrouver dans le SNPDEN

Décembre 2002

- 7 élus sur 10 à la CAPN

Avril 2001

- 4 sièges sur 4 à la commission consultative des directeurs d'ÉREA.

Octobre 2001

- 5 élus sur 5 à la CCPCA « F » auprès de l'Agence pour l'enseignement du français à l'étranger.

Dès la rentrée,
n'attendez pas,
prenez contact
avec votre
collègue
responsable
départemental
ou académique.

Envoyez votre
adhésion à

SNPDEN
- Adhésions
21 rue Béranger,
75003 PARIS.

Aux nouveaux collègues comme aux anciens...

Nous sommes, par nos fonctions, isolés dans nos établissements. Nous sommes, par notre syndicat, le SNPDEN, forts de notre union face à notre hiérarchie, mais aussi par rapport aux parents, aux personnels, aux élèves...

Nous avons besoin de réfléchir ensemble sur les conditions d'exercice de notre métier, sur les évolutions pédagogiques, sur la nécessaire revalorisation de nos fonctions, sur les risques de notre profession et son devenir.

Un syndicat unitaire et ouvert

Le SNPDEN représente plus de 9 500 collègues soit + de 70 % des personnels chefs d'établissement et adjoints des lycées, lycées professionnels, collèges et ÉREA, actifs et retraités, en France et à l'étranger.

Nous venons d'horizons divers, du SNES, du SE-FEN, du SNEP, du SNETAA, du SNEEPS, de la CFDT, du SNALC ou de la CGT et accueillons aussi des collègues qui n'ont jamais été syndiqués.

En fait, ce qui caractérise le SNPDEN, c'est le refus des clivages, des oppositions de tendances, des blocages idéologiques. Une seule incompatibilité : c'est avec ceux qui prônent le racisme et la xénophobie.

Nous élaborons librement nos mandats en tant que personnels de direction, unis par notre métier et nos revendications majeures. Nous sommes trop peu nombreux, trop disséminés dans les académies, pour ne pas ressentir le besoin d'être ensemble, dans un syndicat indépendant, responsable, actif et unitaire. Le SNPDEN travaille en confiance avec toutes les organisations syndicales que les autres personnels se sont données, sans sectarisme ni exclusive, sans alignement non plus, avec le seul souci de faire avancer les vraies solutions.

Spécificité

Le SNPDEN est un syndicat où toutes les catégories sont représentées mais où tout ce qui est catégoriel est intégré dans une vision d'ensemble.

Il est aussi un syndicat majoritaire par lequel passent toutes les revendications des personnels de notre champ de syndicalisation.

Il est enfin un syndicat démocratique où tout syndiqué peut faire prévaloir ses droits. Le SNPDEN regroupe des personnels souvent isolés dans leurs fonctions. Il a le sens de la solidarité. Par les responsabilités de chacun, il est garant de l'intérêt général.

Structure

Conséquence de la décentralisation, c'est à la base que s'effectue le travail syndical. Au niveau départemental : assemblée départementale et bureau départemental.

Au niveau académique : assemblée générale académique, conseil syndical académique et secrétariat académique.

Au niveau national : le conseil syndical national (membres élus au niveau académique) se réunit deux fois par an ; le congrès national se tient tous les deux ans. Il définit l'orientation du syndicat et peut, seul, modifier les statuts ; le bureau national, élu par le CSN est au centre des réflexions sur les structures, la vie syndicale, la doctrine syndicale. Il se réunit une fois par mois.

Représentativité

- Le SNPDEN est présent :
- au Conseil supérieur de l'éducation (2 titulaires) ;
 - au conseil d'administration de l'ONISEP (2 sièges) ;
 - au Conseil national des associations complémentaires de l'enseignement public ;
 - au Conseil d'orientation et de perfectionnement du CLEMI ;
 - à l'Observatoire de la sécurité ;
 - au Comité Technique Paritaire Ministériel ;
 - au Haut conseil évaluation de l'École.

Les élus du SNPDEN

La représentativité du SNPDEN a été confirmée lors des dernières élections professionnelles.

Prévoyance — Secours décès

Une aide financière immédiate pour vos proches



GRUPE CAISSE DES DÉPÔTS

Depuis plusieurs années, une caisse de secours décès est constituée au sein du syndicat. Cette caisse assure, en cas de décès, le versement d'un capital de secours aux proches de l'adhérent. Aujourd'hui, le SNPDEN s'associe à la CNP, premier assureur de personnes en France, pour garantir la pérennité de ce service.

Faire face aux premiers frais financiers

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre**: la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 1 067,14 €, dans un délai de trois jours**. Cette aide financière immédiate libère vos proches des premiers frais financiers.

Une solution pour tous

L'adhésion à la garantie Secours Décès est **ouverte à tous les adhérents du SNPDEN**, actifs ou retraités. Le bureau national a fixé le montant de l'adhésion à la garantie Secours Décès à 12,96 € par an. Il s'agit d'un tarif unique à tous les adhérents quel que soit leur âge.

Une adhésion simple et immédiate

Vous êtes déjà adhérent au SNPDEN ou vous allez le devenir cette année, vous avez moins de 50 ans : **il vous suffit de remplir la rubrique "Secours Décès" de votre fiche d'adhésion au syndicat** (celle-ci se trouve en page 53 ou 54). Si vous avez plus de 50 ans, la garantie Secours Décès vous est également destinée. Vous allez simplement devoir effectuer un rachat de cotisations. Un exemple : vous avez 53 ans, au moment de l'adhésion à la garantie, vous allez racheter 3 années de cotisations (53 ans — 50 ans d'âge limite pour l'adhésion à la garantie).

Sachez que vous n'avez **aucun questionnaire médical** à remplir. L'adhésion est immédiate.

De plus, vous pouvez désigner **la personne de votre choix en tant que bénéficiaire** du capital secours. Vous indiquez ses coordonnées sur la fiche d'adhésion. Vous pourrez en changer en cours d'adhésion, si vous le souhaitez.

Un partenaire de renom

Le SNPDEN a confié la gestion de la garantie Secours Décès à la CNP. Premier assureur de personnes en France, avec 14 millions d'assurés, la CNP est filiale du groupe Caisse des dépôts et consignations. L'expérience et le savoir-faire de la CNP sont pour nos adhérents une garantie de sécurité.

Notice d'information Caisse de Secours Décès du SNPDEN - À conserver

I — Les adhérents

Une Caisse de secours décès fonctionne depuis plusieurs années au SNPDEN (article S50 des statuts) ; la Caisse de Secours au décès est ouverte à titre facultatif à tout adhérent du SNPDEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire. Elle est également ouverte aux anciens adhérents appelés à d'autres fonctions sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

II — Garantie du secours

Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1 067,14 €.

La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

III — Cotisation annuelle

Le Bureau National fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit à ce jour : 12,96 € par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

IV — Gestion

La Caisse vérifie les droits et constitue les dossiers de demandes de prestation avec les pièces justificatives suivantes :

- un extrait d'acte de décès de l'adhérent,
- un RIB, RIP ou RCE du bénéficiaire.

Le centre de gestion procède à la liquidation de la demande de prestation sous trois jours ouvrables et en effectue le règlement directement au bénéficiaire.

Pour bien remplir la fiche d'adhésion

1 Le numéro d'adhérent

- Ne concerne que les adhérents du SNPDEN en 2001-2002.
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2001-2002 en dessous de l'Académie.

2 Classe, établissement emploi

- Cocher les cases correspondant à votre situation, y compris les indices. L'indice total vous permet de calculer le montant de votre cotisation (point 5).

3 Le numéro d'immatriculation de l'établissement

- Sept chiffres et une lettre Rubrique à remplir avec une grande attention.

4 La cotisation à la caisse de secours décès (SD)

Article S50 des statuts

- La caisse remet sans formalité et sans délai une somme de 1 067,14 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours/décès dans ce numéro).

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

SNPDEN - ADHÉSIONS, 21 Rue Béranger - 75003 PARIS

Paiement par chèque :

Le paiement en deux fois est possible.

Dans ce cas, adressez les deux chèques en même temps en précisant la date de mise en recouvrement du 2^e chèque, cette date ne devant pas dépasser le 1^{er} mars. Le montant du 1^{er} chèque doit être au moins égal à la moitié de la cotisation totale due.

trois fois. (voir fiche de demande et d'autorisation de prélèvement bancaire au verso).

En cas de choix de ce mode de paiement, faire parvenir l'adhésion et l'autorisation de prélèvement au siège. Le premier prélèvement sera effectué le 5 du mois suivant l'adhésion et sera majoré de 1,52 € pour frais de dossier bancaire.

Il est possible de régler sa cotisation ainsi **jusqu'au 31 mars inclus. Après cette date, nous vous prions de bien vouloir régler par chèque.**

Prélèvement bancaire :

Nous vous proposons une possibilité de prélèvement automatique de la cotisation en

5 Les cotisations

Pour les actifs, l'indice à prendre en compte est l'indice total qui figure dans le cadre 3 de la fiche d'adhésion et pour les retraités l'indice brut (titre de pension).

Actifs INM	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12.96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
Inférieur à 551	119.89 €	40.47 €	132.85 €	44.79 €
De 551 à 650	140.75 €	47.42 €	153.71 €	51.74 €
De 651 à 719	161.60 €	54.37 €	174.56 €	58.69 €
De 720 à 800	172.02 €	57.85 €	184.98 €	62.17 €
De 801 à 880	179.84 €	60.45 €	192.80 €	64.77 €
De 881 à 940	195.48 €	65.67 €	208.44 €	69.99 €
De 941 à 1 020	211.12 €	70.88 €	224.08 €	75.20 €
Supérieur à 1 020	229.36 €	76.96 €	242.32 €	81.28 €

Pensionnés (Indice Brut)	en CFA (INM)	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12.96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
inf. à 661	inf. à 551	79.93 €	27.15 €	92.89 €	31.47 €
661 à 792	551 à 650	93.83 €	31.78 €	106.79 €	36.10 €
793 à 883	651 à 719	107.73 €	36.42 €	120.69 €	40.74 €
884 à 989	720 à 800	114.68 €	38.73 €	127.64 €	43.05 €
990 à 1 105	801 à 880	119.89 €	40.47 €	132.85 €	44.79 €
1 106 à 1 188	881 à 940	130.32 €	43.95 €	143.28 €	48.27 €
sup. à 1 188	sup. à 940	140.75 €	47.42 €	153.71 €	51.74 €

Fiche d'adhésion 2002/03

À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

ATTENTION : la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.
LISEZ BIEN les instructions jointes.

AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.
MERCI de nous renouveler votre confiance.

Actif

RENOUVELLEMENT NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE ? Oui Non

FAISANT FONCTION DÉTACHEMENT LISTE D'APTITUDE LAURÉAT DU CONCOURS

ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION : →

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du CNIL) :

(Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui Non

N° ADHÉRENT DÉPARTEMENT ACADÉMIE

(4 chiffres)

M. M^{me} M^{lle}

Date de naissance :

NOM : PRÉNOM :

Classe : HC 1^{re} 2^e Échelon : → Indice :

Établissement : 1^{er} 2^e 3^e 4^e 4^e ex. → BI :

Chef : → NBI :

Adjoint :

Indice total :

Établissement : LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA

AUTRES Préciser dans ce cas :

Établissement : N° d'immatriculation (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE) : →

Nom de l'établissement :

ADRESSE :

CODE POSTAL : VILLE :

Tél. établissement Fax établissement Tél. direct Tél. personnel Portable

Mél : @

Secours décès (12,96 €) : Oui Non

Si oui : renseignements concernant le bénéficiaire :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Montant de la cotisation SNPDEN

Secours Décès (éventuellement : 12,96 €)

Montant total du chèque

Règlement : CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT

à : le :

Signature de l'adhérent :

Fiche d'adhésion 2002/03

À retourner à: SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

ATTENTION : la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.
LISEZ BIEN les instructions jointes.

AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.
MERCI de nous renouveler votre confiance.

RENOUVELLEMENT NOUVEAU RETRAITÉ
 CHANGEMENT D'ADRESSE ? Oui Non CFA (2002-2003)
 Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du CNIL) :
 (Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui Non

N° ADHÉRENT R DÉPARTEMENT ACADÉMIE
 (4 chiffres) (1) (1)
 M. M^{me} M^{lle} Date de naissance :
 NOM : PRÉNOM :
 Situation de famille : Marié Célibataire Divorcé Veuf
 ADRESSE TRÈS PRÉCISE :
 CODE POSTAL : VILLE : TÉLÉPHONE :
 (1) Préciser l'académie de votre résidence de retraite **OU** l'académie de votre dernier poste si vous souhaitez y être rattaché.

TRÈS IMPORTANT : Indiquer avec précision votre situation dans le statut actuel (décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001) :

Classe : HC 1^{er} 2^e
 Dernière fonction active { LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA
 CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT
 DERNIER ÉTABLISSEMENT : CATÉGORIE
 AUTRES Préciser dans ce cas :
 INDICE BRUT : B ou HA3

Secours décès (12,96 €) : Oui Non
 Si oui : renseignements concernant le bénéficiaire :
 Nom : Prénom :
 Adresse :
 Code postal : Ville :

Montant de la cotisation SNPDEN
 Secours Décès (éventuellement : 12,96 €)
 Montant total du chèque
 Règlement : CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT
 à : le :
 Signature de l'adhérent :

Remarques ou suggestions...

Questions

Réponses

2. STATUT DES PERSONNELS DE DIRECTION

AN(Q) n° 3002 du 23 septembre 2002 (M. Jean-Jack Queyranne) : affectation des personnels de direction

Réponse (JO du 23 décembre 2002 page 5172) : l'honorable parlementaire a appelé l'attention sur les conditions d'affectation des candidats reçus au concours de chef d'établissement, dans l'académie de Lyon. Le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut des personnels de direction prévoit en son article 9 que « les candidats recrutés par concours ou après inscription sur liste d'aptitude sont nommés en qualité de stagiaires et placés en position de détachement dans leur nouveau corps. Le ministre chargé de l'éducation nationale désigne par arrêté leur académie d'affectation. Ils font l'objet, à l'intérieur de cette académie, d'une affectation par le recteur ». En application de ce décret, 49 lauréats au concours ont été affectés dans l'académie de Lyon. Sur les 38 lauréats au concours originaires de l'académie de Lyon, 31 soit 81,5 % ont pu être affectés par le ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche auprès du recteur de l'académie de Lyon. Les sept autres lauréats ont été, pour quatre d'entre eux, affectés dans une autre académie conformément à leur vœu, les trois restant, compte tenu de leur rang de classement éloigné, ont été affectés dans trois autres académies déficitaires. Les recteurs ont ensuite procédé à leur affectation sur des postes précis au sein de l'académie, en fonction de leur rang de clas-

sement, de leurs vœux et de l'intérêt du service. A l'issue des opérations d'affectation, un candidat a démissionné, treize lauréats, originaires de l'académie de Lyon ont été affectés dans le département du Rhône, douze l'ont été dans le département de la Loire, cinq l'ont été dans le département de l'Ain, départements où un nombre important de postes restaient à pourvoir.

4. VIE DES ÉTABLISSEMENTS

S(Q) n° 3108 du 10 octobre 2002 (M. Emmanuel Hamel) : lutte contre l'absentéisme au lycée

Réponse (JO du 2 janvier 2003 page 64) : dans les établissements publics locaux d'enseignement, le chef d'établissement est responsable du contrôle de l'assiduité des élèves. C'est le règlement intérieur, voté en conseil d'administration, qui en fixe les modalités, propre à chaque établissement. Le recensement et la gestion des absences des élèves doit se faire de manière rigoureuse. L'adoption d'un système de code barres, permettant un traitement rapide des informations, constitue une des modalités qui peut être effectivement retenue au sein des établissements. Ce type d'initiatives sera examiné, parmi d'autres, dans le cadre du groupe de travail sur les manquements à l'obligation scolaire, réuni par le délégué interministériel à la famille à la demande du ministre délégué à la famille, du ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche et du ministre délégué à l'ensei-

gnement scolaire. Ce groupe de travail, composé de représentants des départements ministériels, des collectivités territoriales, des caisses d'allocation familiales, des associations familiales et des fédérations de parents d'élèves, est chargé d'examiner les moyens de soutenir et responsabiliser les familles, afin de remédier aux manquements à l'obligation scolaire. C'est sur la base des propositions qu'il soumettra au Gouvernement d'ici à la fin de l'année 2002, au terme de sa réflexion, que des actions pourront être mises en place pour soutenir et responsabiliser les familles au regard des absences des enfants.

15. PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

S(Q) n° 3002 du 10 octobre 2002 (M^{me} Gisèle Printz) : diminution du nombre des surveillants

Réponse (JO du 28 novembre 2002 page 2886) : Le statut des maîtres d'internat et surveillants d'externat, qui date des années trente, ne répond plus complètement au besoin de surveillance qui s'exprime aujourd'hui dans les établissements scolaires. Il est donc cohérent avec la politique du Gouvernement de mettre en place un nouveau dispositif, plus efficace, pour assurer les fonctions de surveillance et d'encadrement de proximité. La multiplication des implantations de collèges et de lycées, qui a suivi l'explosion scolaire du dernier demi-siècle, et l'alourdissement des études universitaires

rendent aujourd'hui très difficile l'exercice simultané d'un emploi de surveillant à temps plein et la poursuite d'études universitaires. Ainsi, dans les établissements éloignés des centres universitaires, il n'y a plus de candidats pour des postes de surveillants et ces postes restent très souvent vacants. C'est pourquoi j'ai décidé de mettre en place un nouveau dispositif de surveillance plus souple et plus efficace, qui réponde mieux aux besoins des établissements scolaires et qui continuera bien sûr à remplir une fonction d'aide sociale vis-à-vis des étudiants qui seront recrutés. Ce nouveau dispositif, dont le cadre juridique sera défini au début de 2003, sera mis en place à la rentrée 2003. Une provision spécifique de 14 M d'euros en tiers d'année est inscrite à cet effet en mesure nouvelle au projet de loi de finances 2003.

AN(Q) n° 2157 du 2 septembre 2002 (M. Michel Liebgott) : réglementation du détachement des personnels enseignants

Réponse (JO du 18 novembre 2002 page 4314) : Conformément à l'article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite. Il existe 14 cas de détachement énumérés à l'article 14 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié. Cet article est applicable aux personnels enseignants comme à l'ensemble

des fonctionnaires de l'État. Le fonctionnaire détaché est placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques du service d'accueil. Il perçoit la rémunération de son emploi d'accueil. Le détachement est de courte ou de longue durée. Le détachement de courte durée est de six mois maximum. Cette durée peut être portée à un an pour les détachements à l'étranger. Le détachement de longue durée est de cinq années maximum, mais peut être renouvelé. Enfin, il existe un nouveau cas de détachement introduit à l'article 35 du décret du 16 septembre 1985 susvisé par le décret n° 2002-456 du 2 avril 2002. Les membres des corps des personnels d'éducation, d'orientation et d'enseignement en fonction dans une école ou dans un établissement d'enseignement du second degré peuvent être détachés auprès d'une entreprise publique ou privée pour exercer des activités liées à leurs compétences pédagogiques ou à la nature de leur enseignement. Ce détachement est prononcé pour une période maximale de deux années renouvelables deux fois, sans que la durée de ce détachement ne puisse excéder au total six années pour l'ensemble de la carrière.

AN(Q)n° 4095 du 7 octobre 2002 (M. Pierre Cardo) : remplacement des enseignants

Réponse (JO du 16 décembre 2002 page 5000) : La question du remplacement des enseignants absents constitue l'une des préoccupations du ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche. Elle touche, en effet, à la permanence et à la qualité du service public. Cependant, la question du remplacement des enseignants dans le second degré n'est pas aisée, particulièrement pour les absences de courte durée car il s'agit bien souvent de faire face à l'imprévu. De plus, la complexité de l'adéquation entre besoins et

moyens peut aboutir à ce que, exceptionnellement, des remplacements de moyenne durée ne puissent être assurés immédiatement. C'est aux chefs d'établissement qu'il revient de rechercher la solution permettant la prise en charge des élèves dont le professeur est absent pour une brève période, soit en rétribuant un enseignant volontaire de l'établissement en heures supplémentaires, soit en ayant recours aux agents vacataires temporaires, soit en demandant au recteur le recrutement de professeurs contractuels. Les enseignants vacataires auxquels il est fait appel pour procéder aux remplacements doivent impérativement, en application de la réglementation, cesser leur activité au terme de deux cents heures de service annuel. Le recours à ces personnels, qui répond, d'une manière générale, à la nécessité de prendre en charge un service d'enseignement d'une durée réduite, peut conduire à des difficultés, en particulier lorsque le besoin d'assurer un remplacement se prolonge. Des solutions juridiques de ce problème sont actuellement à l'étude. Quant aux absences de moyenne ou de longue durée, les services académiques prennent en charge l'affectation du remplaçant. C'est ainsi que pour les congés relativement prévisibles (congés de maternité, parentaux ou de formation professionnelle), il est prévu de recourir à des personnels chargés exclusivement d'assurer des fonctions de remplacement. Ces derniers sont affectés dans une « zone de remplacement » où ils assurent les remplacements successifs qui leur sont confiés, avec rattachement administratif à un établissement scolaire. Les zones de remplacement ont été redéfinies et découpées pour tenir compte de la géographie de chaque académie en intégrant soit la densité humaine, soit la dispersion des établissements dans les espaces ruraux. En tout état de cause, les recteurs veillent à ce que ces

zones soient dotées en personnels suffisants pour assurer dans les meilleures conditions les remplacements de moyenne ou de longue durée.

15. PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

S(Q) n° 933 du 18 juillet 2002 (M^{me} Gisèle Printz) : réduction du temps de travail des agents de l'éducation nationale

Réponse (JO du 21 novembre 2002 page 2792) : A l'instigation du ministre chargé de la fonction publique, une refonte du régime indemnitaire des personnels administratifs a été mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2002. Ces textes ont prévu, d'une part, l'abrogation des textes qui fixaient le régime des indemnités forfaitaires et horaires pour travaux supplémentaires et, d'autre part, la création d'une indemnité d'administration et de technicité et d'un nouveau régime d'indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires dans les services déconcentrés des administrations de l'État. L'accord-cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés et les établissements relevant du ministère de l'éducation nationale, signé le 20 octobre 2001, a parallèlement prévu la poursuite de discussions avec les organisations syndicales signataires de cet accord, portant sur le régime indemnitaire des personnels non enseignants de l'éducation nationale entrant dans le champ de ce dispositif. Dans ce contexte, une réflexion a été engagée, qui a d'abord conduit à réaliser un état des lieux précis sur le montant des rémunérations accessoires versées à ces personnels. Les résultats de ces travaux ont conduit à mettre en œuvre

un processus de revalorisation, qui a donné lieu à l'inscription, dans le projet de loi de finances 2003, d'une mesure de 35 millions d'euros permettant d'augmenter de 36 % les montants moyens des indemnités versées aux personnels administratifs et ouvriers des services de l'éducation nationale. Cette mesure doit ainsi permettre d'amorcer une politique de réduction des écarts indemnitaires constatés entre le ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche et les autres départements ministériels.

28. FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

AN(Q) n° 6170 du 11 novembre 2002 (M. Jacques Godfrain) : âge de la retraite pour les parents ayant élevé trois enfants

Réponse (JO du 30 décembre 2002 page 6282) : L'article 4 de la loi du 18 août 1936 prévoit effectivement un cas de recul de la limite d'âge d'une année en faveur du fonctionnaire parent d'au moins trois enfants vivants à l'âge de cinquante ans, dès lors qu'il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions. Les enfants qui ouvrent droit à la mesure sont les enfants légitimes, légitimés, naturels reconnus, adoptifs, adoptés en application du code civil, qu'ils aient été ou non à charge. Ce dispositif est donc particulièrement ouvert. Toutefois, compte tenu de l'évolution de la structure familiale, il ne répond pas obligatoirement à l'ensemble des situations. Une évolution de ce dispositif ne peut être dissociée de la réflexion actuellement engagée sur l'avenir du régime des retraites. Des négociations avec les partenaires sociaux sont prévues au début de l'année prochaine sur le dossier d'ensemble des retraites.

à suivre...

Harmonie des contraires



Daniel Foulon
académie
d'Orléans-Tours

Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Bernard BOSSET, principal honoraire du collège Oradou, CLERMONT-FERRAND
- Robert COHEN GANOUNA, principal honoraire du collège Jean Lurçat, VILLEJUIF
- Victor CROMBET, proviseur honoraire du lycée professionnel Monsigny, ST OMER
- Geneviève DALIX, principal honoraire du collège
- Gabriel DENARDOU, proviseur honoraire du lycée technique de Baudre, AGEN
- Jean-Paul SCHNOERING, principal honoraire du collège Jean Moulin, MONTREUIL
- Louis TERROUX, proviseur honoraire de lycée
- Robert VERCHERE, principal honoraire de collège, BUXY
- Jeannine GAROTIN, proviseur adjoint du lycée J. Monet, PARIS

Nous nous associons au deuil des familles éprouvées.