

**snp  
den**

Syndicat National des  
Personnels de Direction  
de l'Éducation Nationale

numéro **154**

- **Succès du SNPDEN :  
la sortie des décrets**  
Éditorial du secrétaire général
- **Le CSN des 28 et  
29 novembre 2007**

2007

DÉCEMBRE 9/10

# Direction

10 €



Réunion administrative autour de l'équipe de direction.



Philippe  
GUITTET

Un an après la manifestation organisée par le SNPDEN : tous les textes du relevé de conclusions sont enfin parus.

Les textes statutaires améliorent le statut de 2001.

La charte de pilotage doit conforter l'autonomie de l'EPLÉ.

Ces fêtes de fin d'année sont bienvenues.

Les personnels de direction, une nouvelle fois, ont été confrontés aux mouvements lycéens, dans de nombreuses académies.

Des lycéens poussés par la coordination étudiante qui cherchait des relais, faute d'avoir pu impulser une mobilisation majoritaire. La présence active de militants politiques devant les établissements a renforcé le caractère antidémocratique des mobilisations : blocages très minoritaires, intrusions violentes, dégradations de biens, et plus rarement heureusement, violence contre les personnes. Nous nous sentions bien seuls dans cette période, avec le plus souvent à nos côtés les personnels d'éducation et de surveillance.

Le ministre a apporté son soutien total même s'il était tardif. Les responsables académiques étaient le plus souvent à notre écoute. Mais il s'agit d'un service minimum.

Nous sommes exaspérés et harassés, parce qu'aucune voix ne s'élève de manière claire, au niveau de l'État, au niveau des partis politiques et des syndicats, pour dénoncer ces pratiques minoritaires et antidémocratiques. Dire cela ce n'est en aucun cas remettre en cause le droit d'expression et de réunion des lycéens, c'est affirmer le droit aux études de tous, mis en cause dans les lycées par des minorités actives.

Pour notre part, nous pensons comme l'UNSA-Éducation que la loi LRU, « libertés et responsabilités des universités » est une loi de gouvernance contestable mais qu'elle n'instaure ni la sélection, ni l'augmentation des droits pour les étudiants, ni la privatisation et c'est bien là l'essentiel. Elle ne constitue en tout cas pas un modèle de gouvernance pour les EPLE.

Les personnels de direction sont las face aux annonces multiples du ministre qui rendent souvent illisible la politique éducative du gouvernement. Le temps de plus en plus court du politique initié par un Président hyper actif se fait souvent au détriment du temps long de l'Éducation.

Xavier Darcos avait pourtant affirmé se mettre dans les pas de la loi Fillon. Mais, il procède à l'as-

souplissement de la carte scolaire, il veut réformer la maternelle et le primaire, il accélère la mise en place des baccalauréats professionnels en trois ans, sans concertation préalable avec les différents acteurs sur l'avenir des diplômes de niveau V. Il retarde la réforme des STI, laissant percer l'inquiétude sur l'avenir des bacs technologiques, il fustige le bac ES sans dire ce qu'il veut faire des bacs généraux, il affirme, comme beaucoup de ses prédécesseurs vouloir regagner le 3<sup>e</sup> trimestre pour l'enseignement, sans dire les conséquences sur les examens et les procédures d'orientation et d'affectation. Il met en place l'accompagnement éducatif et enfin il supprime le samedi matin à l'école et au collège.

Ce qui est évident, c'est qu'à l'heure de la révision générale des politiques publiques (RGPP) et de la suppression d'un poste de fonctionnaire sur deux partant à la retraite, l'économie de moyens prend le pas sur la nécessaire réflexion sur l'évolution du système éducatif.

Et, pendant ce temps là, les corps d'inspection sont peu mobilisés sur, ce qui devrait être l'essentiel, la mise en place du socle commun de connaissances et de compétences, le livret de compétences et l'évaluation.

La pression sur les recteurs et les inspecteurs d'académie est considérable. Le retour de l'injonction et de l'autoritarisme sur les personnels de direction n'est jamais loin. Nous ne l'accepterons pas.

Dans les académies, les départements et les établissements, nous ferons vivre la charte de pilotage que le SNPDEN a pour l'essentiel contribué à élaborer.

J'en rappelle les enjeux principaux : c'est une avancée considérable qui fixe sans ambiguïté, comme premier principe, de privilégier dans l'établissement les missions d'éducation et de formation, simplifie et sécurise le fonctionnement administratif, met l'accent sur des pôles administratifs opérationnels, améliore la concertation et la communication. Elle est aussi un engagement clair que l'établissement n'est pas un service déconcentré de l'État.

...SUITE PAGE 6

## SUITE DE L'ÉDITO PAGE 3...

J'invite chacun à se saisir du mémento d'application que nous avons publié dans « *Direction* » n° 152 sous la plume de Philippe Tournier. Dans chaque académie, nous mettrons en place un observatoire de suivi de l'application de la charte de pilotage et du relevé de conclusions.

Celui-ci fera d'ailleurs l'objet chaque année d'un bilan et tous les trois ans d'une concertation approfondie. Nous attendons le premier rendez-vous le mois prochain.

Mais le véritable cadeau de ces fêtes de fin d'année, nous avons pu l'obtenir grâce à notre pugnacité sans faille.

Les avancées statutaires que nous avons obtenues dans le relevé de conclusions se situent dans le droit fil du protocole de 2000 et du statut de 2001. Lors des négociations, conformément à nos mandats, nous avons prioritairement revendiqué la réduction positive de rémunération entre chefs et adjoints et entre catégories d'EPL. Les adjoints se verront enfin reconnaître l'IRD (indemnité de responsabilité de direction). C'est la reconnaissance en terme statutaire de l'équipe de direction. Le pourcentage des promotions à la hors classe est fixé à 20 % des personnels de direction promouvables (390 promotions en 2008 !) et le nombre des promotions vers la première classe concernera 750 personnes chaque année. 358 établissements (266 collèges, 52 lycées professionnels, 40 lycées) seront reclassés au premier septembre 2008.

Pour la première fois, le temps de travail des personnels de direction est reconnu et défini sur une base légale. Nous rendrons compte de l'exécution de nos missions et non de notre emploi du temps, puisque, comme cadres, nous organiserons notre travail de manière autonome. Nous pouvons maintenant bénéficier du compte épargne temps assorti de préférence d'une déclaration annuelle a posteriori. Cette possibilité sera ouverte pour tous ceux qui sur une année scolaire n'auront pu bénéficier des 47 jours de congés annuels.

En revanche, de manière scandaleuse, il est prévu que l'indemnité ambition réussite dont nous avons obtenu l'attribution à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2006 puisse relever, en partie, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2008 de la performance. Il s'agit d'un détournement de la négociation que nous avons menée l'an dernier. Nous allons donc engager un combat sans relâche dans les académies, en gestion, face à ceux qui devraient décider du montant attribué. Si nous avons été favorables à la mise en œuvre de la lettre de mission, à une évaluation basée sur la manière de servir nous nous opposerons à toute rémunération fondée sur la performance, trop dépendante de facteurs externes à notre activité et destructrice de l'idée même de service public.

Il y a un an, le 26 novembre 2006, à l'appel du SNPDEN, vous manifestiez très nombreux à Paris. Il a fallu attendre le 30 novembre 2007 et de nombreuses interventions de notre part pour que tous les textes soient publiés et applicables de manière rétroactive pour l'IRD et l'ISS, comme le seul SNPDEN l'avait demandé.

La fonction publique annonce de nouveaux chantiers qui risquent de modifier profondément le service public notamment d'Éducation. Nous sommes prêts à la concertation et à la riposte.

Le SNPDEN compte sur votre mobilisation.

SNPDEN  
21 RUE BÉRANGER  
75003 PARIS  
TÉL. : 01 49 96 66 66  
FAX : 01 49 96 66 69  
MÊL. : SIEGE@SNPDEN.NET

Directeur  
de la Publication  
PHILIPPE GUITTET  
Rédacteur en chef  
DONATELLE POINTEREAU  
Rédacteur en chef adjoint  
NORBERT GOSSET  
Secrétaire de rédaction  
JOËLLE TORRES

Conception/Réalisation  
JOHANNES MÜLLER

Publicité  
ESPACE M.  
TÉL. 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 6-5294  
COMMISSION PARITAIRE  
DE PUBLICATIONS  
ET AGENCE DE PRESSE  
0309 S 08103

DIRECTION N° 154  
MIS SOUS PRESSE  
LE 1 DÉCEMBRE 2007

Abonnement  
100 € (10 NUMÉROS)  
PRIX DU NUMÉRO : 10 €

## INDEX DES ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
CNDP	9
OKI	13
SIDACTION	66
INCB	76

Toute reproduction, représentation, traduction ou adaptation, qu'elle soit partielle ou intégrale, quel qu'en soit le procédé, le support ou le média, est strictement interdite sans autorisation écrite du SNPDEN, sauf dans les cas prévus par l'article L.122-5 du Code de la propriété intellectuelle.

# S O M

## 3 ÉDITORIAL DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Un an après la manifestation organisée par le SNPDEN : tous les textes du relevé de conclusions sont enfin parus.

Les textes statutaires améliorent le statut de 2001.

La charte de pilotage doit conforter l'autonomie de l'EPL.

## 8 AGENDA DÉCISIONS BN

## 10 ACTUALITÉS

Une actualité marquée par les annonces ministérielles et les mouvements sociaux :

- le bac hors les murs, l'agression d'un principal,
- la sécurité des personnels logés, le salon de l'éducation,
- la modernisation de la fonction publique, la mobilisation du 20 novembre,
- la notation des fonctionnaires, le mouvement lycéen,
- X. Darcos écrit aux proviseurs, le malaise étudiant,
- le séisme aux Antilles .

## 16 DERNIERS OUVRAGES REÇUS...

# m a i r e

DOSSIER SPÉCIAL :  
CONSEIL SYNDICAL  
NATIONAL DES 28 ET  
29 NOVEMBRE 2007

**18** RAPPORT DE  
PHILIPPE GUITTET,  
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

**29** INTERVENTION  
DES SECRÉTAIRES  
ACADÉMIQUES

RAPPORT DES  
COMMISSIONS

**39** ÉDUCATION &  
PÉDAGOGIE

**44** MÉTIER

**49** CARRIÈRE

**53** VIE  
SYNDICALE

**57** ALLOCUTION  
DE CLÔTURE DU  
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

**58** LE RELEVÉ DE  
CONCLUSIONS :  
LES DÉCRETS  
D'APPLICATION

**60** LE TEMPS DE TRAVAIL  
DES ENSEIGNANTS

La définition du temps de travail des enseignants est au centre de la réflexion sur le métier. Bien entendu, c'est par la négociation entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales représentatives des enseignants que cette réflexion doit aboutir. La responsabilité des personnels de direction pour l'organisation des enseignements dans les établissements, d'une part, et, d'autre part, la représentativité particulière du SNPDEN font cependant que nous sommes fortement sollicités pour nous exprimer sur le sujet.

**63** BILAN  
DES TRAVAUX DE  
SUIVI DE  
LA LICENCE ET DE  
LA LICENCE  
PROFESSIONNELLE

Les comités de suivi de la licence et de la licence professionnelle au sein desquels siège le SNPDEN ont émis des recommandations afin de réduire les taux d'échec en licence et de permettre une meilleure insertion des étudiants diplômés. Ils préconisent une meilleure information des étudiants, une lisibilité plus grande des formations, l'introduction de modules de professionnalisation pour tous, et un encadrement pédagogique renforcé.

**67** ADHÉSION

**72** QUESTIONS DES  
PARLEMENTAIRES  
ET RÉPONSES  
DES MINISTRES

**74** RENCONTRE AVEC  
Le SNIES-Unsa, syndicat  
national des infirmiers,  
éducateurs de santé.

**75** PRÉSENTATION  
D'OUVRAGE

*Une école pour chacun*  
L'auteur Jean-Michel Wavelet est inspecteur de l'Éducation Nationale, adjoint à l'inspecteur d'académie de la Meuse. Philosophe et pédagogue, il nous propose un ouvrage de réflexion qui se nourrit d'une connaissance approfondie de l'école.

# agenda

**VENDREDI 16 NOVEMBRE**  
Rencontre avec le SNIES – UNSA  
(Syndicat National des infirmiers, éduca-  
teurs de santé).

**DU JEUDI 22 AU  
DIMANCHE 25 NOVEMBRE**  
Salon de l'éducation

**LUNDI 26 NOVEMBRE**  
Rencontre avec le SNES

**MARDI 27 NOVEMBRE**  
Bureau national  
Réunion retraités du CSN

**MERCREDI 28 ET  
JEUDI 29 NOVEMBRE**  
Conseil syndical national

**VENDREDI 30 NOVEMBRE**  
Audience au ministère sur la carte sco-  
laire avec Monsieur David

**JEUDI 6 DÉCEMBRE**  
Cellule juridique

**VENDREDI 7 DÉCEMBRE**  
Rencontre avec M. Gauthier, IGAEN

**LUNDI 10 DÉCEMBRE**  
Commission Pochard, Sorbonne.

**MARDI 11 DÉCEMBRE**  
Rencontre d'une délégation UNSA-  
Éducation avec M<sup>me</sup> Fadela Amara,  
secrétaire d'état à la politique de la ville

**MARDI 18 ET  
MERCREDI 19 DÉCEMBRE**  
Bureau national

**MERCREDI 19 DÉCEMBRE**  
CAPN pour les tableaux d'avancement

**VACANCES DE NOËL**  
Zone A – B – C  
du samedi 22 décembre 2007  
au lundi 7 janvier 2008

# décisions BBN

## 27 novembre 2007

### UNE REPRISE DE L'ACTION SERA PROPOSÉE À L'OCCASION DU CSN

Les textes concernant les personnels de direction et négociés en janvier 2007 n'étant toujours pas publiés, le BN unanime décide de relancer le boycott de toutes les réunions administratives à l'issue du CSN.

### PRÉSIDENTE DE L'EPLÉ

Le SNPDEN poursuivra sa pression en recherchant des soutiens auprès des associations d'élus (ADF, ARF) et défendra la présidence des EPLE par les chefs d'établissement, représentants de l'État.

### RENCONTRE AVEC LA CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTS D'UNIVERSITÉ.

Pour défendre la place des STS et des CPGE et le rôle des lycées en matière d'orientation, le SNPDEN souhaite rencontrer la Conférence des Présidents d'Université (CPU) comme il a rencontré récemment la ministre de l'Enseignement supérieur.

### BACCALURÉAT PROFESSIONNEL EN 3 ANS

Le bureau national demandera au CSN de se prononcer sur les annonces du ministre concernant les BEP et le baccalauréat professionnel en 3 ans.

### MÉMENTO ET OBSERVATOIRE DE LA CHARTE DE PILOTAGE

Le BN décide d'envoyer à nouveau aux SA et SD, le mémento concernant la charte de pilotage des EPLE sous forme d'un fascicule et d'inciter chaque académie à créer un observatoire syndical pour l'application de ladite charte.

### VIOLENCES DANS LES LYCÉES

Le BN décide de rédiger un communiqué de presse concernant la sécurité et les blocages dans les lycées. Il appellera si nécessaire les chefs d'établissement à décider des fermetures administratives.

### SUITE À LA PUBLICATION DU DÉCRET DU 12 NOVEMBRE 2007 LE BN PROCÈDE À UNE NOUVELLE ANALYSE DES CONDITIONS D'OUVERTURE D'UN CET POUR LES PERSONNELS DE DIRECTION.

Celle-ci est maintenant possible et le BN conseille aux collègues qui n'ont pu bénéficier de leurs 47 jours de congés de le faire. La justification ne pourra être que déclarative et sera faite *a posteriori*. Une information sera envoyée aux adhérents dès la fin du BN sous la forme d'un SA/SD.

### PRÉPARATION DU CONSEIL SYNDICAL NATIONAL DES 28 ET 29 NOVEMBRE 2007

Le BN arrête l'ordre de passage des commissions, désigne les présidents de séance et procède à une première analyse des contributions des académies.

### BUREAU NATIONAL DU 29 NOVEMBRE 19 HEURES

Suite au renouvellement prochain du CA de l'ONISEP, il désigne comme représentants du SNPDEN, Alain Val (titulaire) et Laurence Colin (suppléante).

Pour la prochaine réunion de l'EFN de l'UNSA-Éducation, Jocelyne Pionner remplacera Pierre Raffestin.

# actualités

Valérie  
FAURE



## « BAC HORS LES MURS » : PREMIÈRES PISTES DE RÉFLEXION

Début octobre, cinq académies pilotes (Amiens, Besançon, Dijon, Rouen, et Aix-Marseille, pour le département du Vaucluse) ont été désignées pour repenser l'organisation actuelle du baccalauréat, avec pour objectif d'assurer les cours jusqu'à fin juin pour les élèves de secondes et premières. (cf. actualités *Direction* 153 p. 12)

Reçus fin octobre par le ministère, les cinq recteurs d'académie concernés ont ainsi livré leurs premières pistes de réflexion, dont la presse s'est fait l'écho.



Parmi les pistes avancées par le ministère, celle de tenir les épreuves hors des établissements, notamment dans les gymnases, amphithéâtres... ou autres bâtiments publics, semble avoir fait l'unanimité contre elle. Un consensus s'est ainsi dégagé pour que l'organisation du bac, tant du point de vue spatial que des personnels, reste dans le périmètre de l'Éducation nationale.

Pour cela, l'objectif est donc de privilégier « au maximum l'organisation des

épreuves du « bac dans les murs » en érigeant le plus possible d'établissements en centres d'examens et en y optimisant les locaux », voire en faisant appel à des établissements privés et des lycées pouvant accueillir plus d'élèves. L'académie de Dijon prévoit ainsi par exemple d'organiser le baccalauréat dans 67 lycées contre 40 l'an passé, Amiens passerait de 40 à 70 centres, Besançon de 20 à 30.

Une organisation qui nécessitera bien sûr de revoir les emplois du temps des classes de secondes et premières, afin de libérer des salles, quitte « à délocaliser si besoin est ces élèves dans des établissements voisins pas trop contraints par l'espace ».

Autre piste de réflexion avancée : le problème de la surveillance des épreuves. Ont été évoquées la possibilité de faire appel aux volants de surveillants existant dans les académies (étudiants, jeunes retraités de l'Éducation nationale, vacataires...), la possibilité de dégager les enseignants de certaines tâches pour qu'ils puissent se concentrer sur leurs classes de secondes et premières, ou encore celle d'avoir un enseignant naviguant d'une salle à une autre, ou quelques enseignants présents uniquement au début et à la fin des épreuves.

Du côté de la correction des épreuves, une meilleure répartition des copies est également à l'étude et il est même envisagé qu'un correcteur ne cumule pas oral et écrit.

La question de la « reconquête du mois de juin » passe

également par une réorganisation du calendrier des orientations et affectations, et par un nécessaire retardement des conseils de classe et des épreuves anticipées du bac de français, les recteurs indiquant que pour un certain nombre d'élèves, pourrait être envisagée une anticipation des décisions officielles d'orientation.

S'agissant précisément du personnel de surveillance et de correction, les recteurs ont précisé que le ministre annoncerait lui-même ce qu'il entendait faire. Ce dernier devrait donc prochainement fixer un cadre, dans lequel les académies pilotes seront libres d'expérimenter leur propre organisation.

Pour sa part, le SNPDEN qui a débattu de la question lors de son bureau national d'octobre, rappelle qu'il est favorable à un troisième trimestre complet, et que le bac hors les murs pourrait effectivement en constituer une réponse, bien que cela poserait selon lui des difficultés logistiques et financières. Mais il est très réservé quant à un dispositif de « bac hors les murs dans les murs » qui risquerait de dégrader les conditions de déroulement des épreuves, qui doivent demeurer la priorité.

## INADMISSIBLE AGRESSION D'UN PRINCIPAL ADJOINT

Le samedi 10 novembre dernier vers 21 heures, le principal adjoint du collège Pablo Neruda de Pierrefitte (Seine-Saint-Denis) a été grièvement blessé à l'ab-

domen alors qu'il surprénait des individus entrés par effraction dans l'enceinte de l'établissement.

Logé par nécessité absolue de service, Mohamed Abdallah avait quitté son logement de fonction, pour se rendre dans la cour afin de cerner l'origine de bruits suspects qu'il avait entendus. C'est alors que, surprénant les individus, il a été agressé à l'arme blanche. Transporté dans un état grave au service de réanimation de l'Hôpital Beaujon à Clichy, les jours de notre collègue ne sont à présent plus en danger, aucun organe vital n'ayant été touché.

Cette inadmissible agression a aussitôt provoqué l'émoi et l'indignation de l'ensemble de la communauté éducative.

Une délégation nationale et académique du SNPDEN s'est rendue le lendemain, au chevet de Mohamed Abdallah, afin de lui témoigner du soutien et de l'affection de toute la profession.

Xavier Darcos qui s'est également rendu à l'hôpital, a fait savoir qu'il condamnerait avec la plus grande fermeté cet acte criminel. De son côté, le chef de l'État a souligné « la difficulté de la mission des personnels de direction des établissements scolaires » et a demandé que « toute la lumière soit faite sur les circonstances du drame, afin que les auteurs de cet acte barbare puissent être identifiés et arrêtés ».

A la suite d'une rencontre avec l'ensemble des responsables du fonctionnement du collège (équipe de direction, collectivité, préfet, recteur,

IA...), afin de déterminer les moyens à mettre en œuvre d'urgence, Xavier Darcos a indiqué lors d'un point presse que « des améliorations » seraient engagées prochainement pour « mieux sécuriser, isoler et protéger » l'établissement où des intrusions sont régulièrement déplorées.

Rappelant alors que les atteintes aux personnels commises dans l'enceinte des établissements scolaires constituaient une circonstance aggravante en matière pénale, il a précisé qu'il souhaitait voir cette qualification « étendue à tous les faits de violence commis sur les personnels de l'Éducation nationale en raison de leur fonction et ce, quels que soient le lieu ou l'heure de l'agression », et a rappelé que « l'État ferait systématiquement preuve de la plus grande fermeté pour garantir aux [personnels éducatifs] la sérénité nécessaire » à l'exercice de leurs fonctions. Un enseignant, un chef d'établissement n'est pas seulement un agent du service public, c'est un « symbole d'autorité qui doit être respecté à tout moment » et ils doivent être « protégés chaque fois qu'ils sont pris à parti » a-t-il ajouté. Il a par ailleurs demandé que les chefs d'établissement et les inspecteurs d'académie déposent systématiquement plainte chaque fois que des violences de ce type sont signalées. Reste à la hiérarchie à accompagner jusqu'au bout les collègues agressés.

## LA SÉCURITÉ DES PERSONNELS LOGÉS DOIT ÊTRE ASSURÉE

Si la question du renforcement des moyens du collège a été posée et des améliorations envisagées, c'est plus encore la question de la sécurité de tous les personnels logés qui se pose fortement aujourd'hui. Indigné après l'agression du

principal du collège Pablo Neruda, le SNPDEN a tenu à diffuser un communiqué national sur la question, en insistant sur le fait que « les personnels de direction, avec leurs collaborateurs, [étaient] maintenant à quelques exceptions près les seuls représentants de l'État à résider dans tous les quartiers, et dans les quartiers difficiles en particulier ».

Le syndicat a souligné tous les risques encourus par les chefs d'établissement, lors des émeutes de quartier ou à l'occasion des mouvements lycéens.

L'agression de Mohamed Abdallah à Pierrefitte n'est pas sans rappeler l'assassinat en 2003 de Clément Roussenq, principal, sur le parking du collège de la Ciotat en 2003 et conduit le SNPDEN à constater que les personnels logés ne sont plus à l'abri d'actes criminels.

Pour cette raison il a tenu à réaffirmer que « le service, lié au poste logé, ne peut en aucun cas, et sous quelque forme que ce soit, être un service de gardiennage, quelle que soit la catégorie des personnels logés. C'est un service d'alerte qui doit être préservé de tout risque et s'appuyer sur des moyens techniques adaptés qui ne nécessitent pas l'exposition physique des personnels et supposent des relais extérieurs ».

Il a par ailleurs indiqué qu'il revenait « au seul chef d'établissement de préciser les conditions d'intervention en toute sécurité dans l'établissement et, éventuellement, de les présenter pour information au Conseil d'administration ».

Le syndicat a indiqué qu'il souhaitait rencontrer prochainement les présidents des associations des départements et des régions de France et les présidents des collectivités territoriales pour rappeler que le logement de fonction était lié à l'obligation de mobilité et engager l'ouverture de discussions sur la protection des bâtiments scolaires, tout

en assurant la protection des personnes.

## ÉDITION 2007 DU SALON DE L'ÉDUCATION



Organisé du 22 au 25 novembre par la Ligue de l'Enseignement, avec ses partenaires l'Étudiant, l'Onisep et Educatec/Educ@tice, cette 9e édition du salon de l'Éducation confirme, selon les organisateurs, l'attrait de la manifestation auprès d'un public venu nombreux en particulier samedi et dimanche, jours qui ont compensé la baisse de visitorat des deux premiers jours, affectés par la grève des transports. (Les chiffres de fréquentation n'ont pas encore été diffusés).

Selon le communiqué de la Ligue de l'Enseignement, les exposants ont constaté de manière unanime la qualité de la motivation des visiteurs. En outre, cette édition a été marquée par la présentation de multiples nouveautés en matière éducative : nouveaux outils ou pratiques pédagogiques, suivant ainsi l'évolution des comportements des publics concernés.

Pour la 8e année consécutive, le SNPDEN était présent, aux côtés de l'UNSA-Éducation, et ce fût pour le syndicat une nouvelle occasion d'aller à la rencontre des collègues désireux d'évoquer le métier et divers autres points d'actualité, de renseigner les enseignants souhaitant s'informer sur la profession et le concours ou encore d'échanger avec différents partenaires de la communauté scolaire et d'autres syndicats. Durant

les 4 jours, le stand fût animé par plusieurs membres du bureau national et les secrétaires permanents du syndicat.

Parmi les nombreux débats autour de l'actualité pédagogique, qui ont rythmé les temps forts du salon, la conférence organisée par le SNPDEN sur le thème « Autonomie, Partenariat et Service public d'Éducation », animée par Michel Richard, secrétaire national de la commission Métier, a fait l'objet de riches interventions de la part des participants : Jacques Auxiette (Président du Conseil Régional des Pays de Loire), Jean-Paul Delahaye (Inspecteur Général de l'Éducation Nationale), Yves Dutercq (Universitaire, sociologue) et Philippe Tournier (Secrétaire général adjoint du SNPDEN). Les échos de cette conférence devraient faire l'objet d'un article dans un prochain numéro de *Direction*.

A noter dès à présent les dates de la prochaine édition - le « Salon Européen de l'Éducation », qui se tiendra du jeudi 27 au 30 novembre 2008, et sera résolument tournée vers l'Europe.

Cette future édition est en effet d'ores et déjà inscrite dans le programme officiel du gouvernement français au titre de la Présidence Française de l'Union européenne du second semestre 2008.

Pour en savoir plus : [www.salon-education.org](http://www.salon-education.org).



## MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

En application de la loi de modernisation de la fonction

publique du 2 février 2007, deux textes sont récemment parus au journal officiel.

- Le premier, le décret n° 2007-1470 du 15 octobre (JO du 16 octobre 2007) est relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État. Ce texte précise les règles applicables au plan annuel de formation des fonctionnaires établi par chaque administration et prévoit notamment que « *tout fonctionnaire bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de vingt heures par année de service* ». Il fixe également les règles régissant les périodes de professionnalisation permettant notamment aux fonctionnaires rencontrant des difficultés sur leur poste d'accéder à d'autres emplois ou cadre d'emploi de même niveau.

Sont également abordées les autres actions de formation telles que la préparation aux concours et examens professionnels, la réalisation de bilans de compétences, la validation des acquis de l'expérience ou encore la formation personnelle. Ce décret s'applique ainsi à tous les agents de l'Éducation nationale.

- Le second décret, n° 2007-1542 du 15 octobre (JO du 28 octobre) et modifiant le décret 85-986 du 16 septembre 1985, a pour objectif de simplifier la mobilité depuis et vers la fonction publique.

Ce décret qui assouplit les conditions dans lesquelles un fonctionnaire peut bénéficier de la mise à disposition apporte trois évolutions : il élargit d'une part le champ de la mise à disposition, qui est à présent possible vers les collectivités territoriales et hôpitaux (seul le détachement était possible auparavant), les organismes concourant à une politique de la puissance publique (caisses de sécurité sociale, organismes parapublics...) et vers les États étrangers. D'autre part, il rend possible la mise à disposition simulta-

nément auprès de plusieurs organismes. Enfin, le décret rationalise la procédure de mise à disposition, à savoir qu'une convention devra systématiquement être conclue entre organismes d'origine et d'accueil et le fonctionnaire, le remboursement de la rémunération sera obligatoire et l'organisme d'accueil sera tenu, au bout de 3 ans, de proposer à l'agent mis à disposition, une intégration statutaire dans ses services. Autre modernisation apportée par ce décret : la possibilité de mise à disposition par des entreprises de salariés de droit privé au profit de l'administration, dans le cadre par exemple de la réalisation d'une mission ou d'un projet particulier, lorsqu'ils ont une qualification technique spécialisée.

## ÉCHO DE LA MOBILISATION DU 20 NOVEMBRE 2007

Lancé le 22 octobre dernier par les 7 fédérations de fonctionnaires (CGT, CFDT, FO, FSU, UNSA, Solidaires et CFTC), l'appel à la manifestation et à la grève le 20 novembre sur les salaires, les emplois, les statuts, et plus globalement la défense du service public et du statut de la Fonction publique, a réuni dans toute la France entre 375 000 manifestants selon le ministère de l'Intérieur, et 700 000 selon les syndicats. Ce jour là, plus d'un tiers de fonctionnaires était en grève.

Alors que les fédérations de fonctionnaires - craignant que l'amalgame des revendications brouille leur message - souhaitaient « *une journée spécifique à la fonction publique* », avec pour mots d'ordre prioritaires l'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat et la dénonciation des réductions d'effectifs dans la fonction publique, on pouvait également croiser dans les cortèges des grandes villes, outre

toutes les corporations de la fonction publique, des syndicats de salariés opposés à la réforme des régimes spéciaux, cheminots, agents de l'EDF et GDF, de la RATP...

Les médias qui ont largement relaté l'événement se sont cependant accordés à dire que c'est l'Éducation nationale, avec notamment une majorité d'enseignants, mais également des personnels de l'enseignement supérieur ainsi que des étudiants hostiles à la loi sur l'autonomie des universités ou encore quelques groupes lycéens venus grossir les rangs, qui formait la plus grosse corporation.



Il faut dire que les 5 fédérations de l'Éducation nationale (UNSA-Éducation, FAEN, Ferc-CGT, FSU, Sgen-CFDT), estimant que « *l'heure [était] venue d'une riposte* », avaient elles aussi appelé, dès le 23 octobre, les personnels à participer massivement à la grève et aux manifestations ce jour là, pour dénoncer « *une politique gouvernementale allant à l'encontre de la réussite des jeunes et faisant craindre une détérioration des conditions d'encadrement et d'enseignement et des difficultés accrues pour les établissements et les services les plus fragiles* ». Ainsi, dans les établissements scolaires, la participation des personnels dépassait dans de nombreux départements les 60 % de grévistes. Globalement, 40 % des enseignants étaient en grève selon le ministère, entre 58 et 65 % selon les syndicats.

Jugeant que la mobilisation serait déterminante, pour peser dans la mise en place de la réforme des politiques publiques, mais aussi pour les questions d'emplois et de

pouvoir d'achat, le SNPDEN avait également appelé l'ensemble des personnels de direction à se mobiliser pour cette une journée nationale d'action, et était présent dans la manifestation nationale aux côtés de l'UNSA-Éducation.



A l'heure du bilan, les syndicats, satisfaits de l'ampleur du mouvement, ont jugé que cette journée de grève et de mobilisation était un « succès indéniable », et constituait une alerte sérieuse en direction des pouvoirs publics.

Réunies le lendemain en intersyndicale, les 8 fédérations syndicales de fonctionnaires ont réitéré leur exigence d'une négociation immédiate sur le pouvoir d'achat, et « le maintien de l'emploi public statutaire », et ont demandé « *en conséquence une première séance de négociation avant le 30 novembre* ». En l'absence de réponse favorable, elles ont d'ores et déjà prévu « *d'amplifier la mobilisation par une nouvelle action commune* » début décembre 2007. A suivre...

## SUPPRESSION EXPÉRIMENTALE DE LA NOTATION DES FONCTIONNAIRES

La publication au journal officiel du 19 septembre du décret 2007-1365 du 17 septembre autorise les ministères volontaires à remplacer, à titre expérimental, la notation de leurs fonctionnaires par un entretien professionnel.

Pris en application de la loi de modernisation de la Fonction publique du 2 février 2007, ce décret prévoit que les ministères qui le souhaitent peuvent remplacer l'exercice de notation, par un entretien profession-

nel portant sur l'évaluation des résultats obtenus et les perspectives de carrière. A charge pour ces ministères de définir les modalités d'application les plus adaptées à leurs spécificités, dans un cadre garantissant l'égalité de traitement entre les agents.

L'entretien devra porter précisément sur six thèmes : résultats professionnels obtenus, objectifs assignés au fonctionnaire, manière de servir, acquis de l'expérience professionnelle, besoins de formation, perspectives d'évolution. Au même titre que les fonctionnaires notés, les fonctionnaires évalués par entretien pourront bénéficier de réductions de la durée d'avancement d'échelons et, le cas échéant, se voir sanctionner par une majoration de cette durée si leur valeur professionnelle est insuffisante. Cependant, ces réductions ou majorations étant attribuées sur la base du compte rendu de l'entretien professionnel, ce dernier pourra faire l'objet d'un recours gracieux.

L'expérimentation durera trois ans, de 2007 à 2009, avec un rapport d'étape remis chaque année aux partenaires sociaux, et un bilan final présenté au Parlement avant le 31 mars 2010.

Pour l'Éducation nationale, le directeur général des ressources humaines a confirmé que l'expérimentation, qui concerne près de 140 000 personnes (CASU, AASU, personnels de catégorie B, secrétaires et adjoints) serait mise en œuvre en 2008. Des arrêtés seront pris avant la fin de l'année, pour « *définir le cadre de l'expérimentation, lister les corps concernés, organiser et structurer les entretiens d'évaluation* » qui seront conduits par les supérieurs hiérarchiques directs. Les gestionnaires d'établissement seront ainsi évalués par les chefs d'établissement. N'entrent pas dans le champ de l'expérimentation les ITRF, corps d'inspection, enseignants et personnels de direction.

Le ministère, qui indique ne pas « *minimiser les difficultés de mise en œuvre* », a par ailleurs indiqué que les organisations syndicales qui sont hostiles à cette mesure seront consultées.

## VIOLENT SÉISME AUX ANTILLES

Après le cyclone « Dean », les départements de Martinique et de Guadeloupe ont été frappés, le 29 novembre, par un séisme de forte magnitude. Les conséquences matérielles de celui-ci ont entraîné la fermeture de toutes les écoles et tous les établissements pendant 3 jours. Certains d'entre eux l'étaient encore le lundi 3 décembre.

Le ministère de l'Éducation nationale, a précisé que « *l'évacuation des bâtiments s'était déroulée dans le calme* » et qu'il n'y « *avait pas de blessés parmi les élèves et la communauté éducative* ». Cependant, si aucun bâtiment ne s'est effondré, certains sont fissurés, et un diagnostic de sécurité des bâtiments scolaires par les collectivités locales est en cours d'élaboration.

Philippe GUITTET, Secrétaire général, et le bureau national manifestent tout leur soutien et leur sympathie aux personnels de direction et leurs familles, qui ont pu être touchés par ce séisme.

Le SNPDEN, avec l'aide des secrétaires académiques des deux départements, sera attentif à l'évolution de la situation résultant de ces cataclysmes successifs.

## LE MALAISE ÉTUDIANT

Adoptée en août, après d'âpres discussions et des amendements des organisations étudiantes, la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), dite loi Pécresse, suscite depuis près de trois semaines une vague de contestation.

Lancé fin octobre sur quelques sites universitaires, le mouvement contre cette loi s'est amplifié de jour en jour, et les blocages d'universités se sont multipliés à des degrés divers.

Au 21 novembre, on dénombre ainsi plus d'une quarantaine de sites bloqués ou fermés, et au total plus d'une soixantaine d'établissements mobilisés.

Une mobilisation qui s'est alors peu à peu durcie : multiplication des assemblées générales, rassemblements, manifestations, blocages des gares, barrages filtrants... entraînant dans certains cas des tensions entre partisans du blocage et anti bloqueurs, et obligeant parfois les forces de l'ordre à procéder à certaines évacuations.

Et la ministre de l'Enseignement supérieur a eu beau tenter de calmer le jeu en annonçant à l'occasion d'une rencontre le 15 novembre avec la conférence des présidents d'université et les 5 syndicats représentatifs étudiants (Unef, Fage, Uni, CE, PDE) une rallonge de 11 millions d'euros pour le logement étudiant, la rencontre n'a pas été jugée concluante et les organisations étudiantes, insatisfaites, ont appelé à poursuivre le mouvement.

Outre la loi Pécresse et ses menaces de privatisation de l'enseignement supérieur et de désengagement politique et financier de l'État, les motifs de mécontentement demeurent importants : ce sont de meilleures conditions d'études, de logement et d'insertion pour les étudiants qui sont revendiquées ainsi qu'un plan pluriannuel de financement pour l'enseignement supérieur.

Après l'appel à la mobilisation du 20 novembre, une nouvelle journée de mobilisation a eu lieu le 22 novembre.

Au moment où ces lignes sont bouclées, deux nouvelles journées d'actions et mobilisation ont été programmées les 27 et

29 novembre, avec un appel à la mobilisation lycéenne, ainsi qu'une journée de mobilisation interprofessionnelle le 4 décembre.

L'annonce de ces journées s'est faite sur fond de dissensions du mouvement étudiant, à la suite du rassemblement de la Coordination étudiante à Lille les 25 et 26 novembre, un rassemblement qui a mis en lumière les désaccords au sein du mouvement, aussi bien dans les mots d'ordre que dans les modalités d'action. Avec d'un côté, l'UNEF, refusant notamment la radicalisation des actions qui discrédite le mouvement et jugeant que la Coordination étudiante n'était plus représentative du mouvement, et de l'autre, la Coordination étudiante qui revendique l'abrogation totale de la loi et reproche à l'UNEF d'être dans une démarche de négociation avec le gouvernement sur les moyens financiers.

Une division dont le gouvernement semble vouloir tirer profit, puisque la ministre de l'Enseignement supérieur a annoncé qu'elle allait recevoir les organisations étudiantes dites représentatives.

## CONTAGION LYCÉENNE

« Il faut laisser les lycées et les collèges travailler » avait déclaré Xavier Darcos lors de l'inauguration du Salon de l'Éducation, estimant que les blocages de certains lycées étaient le fait d'étudiants et qu'il n'y avait pas de raison objective de contagion du mouvement de blocage des universités au lycée.

Pourtant, le 22 novembre, on dénombre déjà 21 lycées perturbés (9 bloqués en province, puis 9 à Paris + 3 fermés).

Depuis, des assemblées générales, souvent improvisées, pour débattre de la loi Pécresse se sont multipliées dans les établissements. Des

blocages, barrages filtrants ou perturbations diverses ont eu lieu, nécessitant souvent l'intervention des chefs d'établissement pour discuter, expliquer et tenter de calmer les ardeurs lycéennes, mettant parfois en péril leur sécurité.

Tel a été le cas dans l'académie de Toulouse d'un chef d'établissement blessé par un élève alors qu'il tentait d'empêcher l'intrusion de certains lycéens extérieurs à son établissement, ou celle, dans l'académie de Bordeaux, d'un surveillant agressé violemment alors qu'il tentait de protéger les accès du lycée. Dans l'académie de Lille, certains collègues ont été la cible de jets de pierre.

Ainsi, même si les situations sont très variables d'un établissement à l'autre et les mouvements sporadiques, même si les motivations lycéennes ne sont pas toujours clairement affichées, la mobilisation semble peu à peu s'étendre.

Répondant à l'appel de la Coordination nationale étudiante, l'UNL et la FIDL ont appelé les lycéens à se mobiliser aux côtés des étudiants les 27 et 29 novembre.



Face à ce début d'agitation dans les lycées, Philippe Guttet, secrétaire général du SNPDEN, interviewé par les Échos, a fait part de ses craintes, car il juge que « même si la loi Pécresse ne les concerne pas objectivement, les mouvements lycéens peuvent devenir très vite incontrôlables ». Selon lui, si la contagion reste actuellement minoritaire, il n'en demeure pas moins qu'un noyau existe, et il craint certaines difficultés pour les journées d'appel à la mobilisation. « Si la mobilisation ne rencontre actuel-

lement pas l'adhésion de la plupart des lycéens, comme c'était le cas avec le CPE, le mouvement entamé sans « assemblées générales » autour d'une « minorité très engagée » pourrait cependant « agréger davantage de lycéens dans les jours qui viennent » a-t-il déclaré, n'excluant pas « des affrontements entre « bloqueurs » et « non bloqueurs ». Le secrétaire général tient à souligner que pour les chefs d'établissement et les différents personnels, en première ligne dans ces contextes de crise, les blocages d'établissement sont des « moments difficiles », la principale difficulté consistant notamment à organiser le « filtrage des collégiens ». Réunis en Bureau national à Paris le 27 novembre, le SNPDEN a dénoncé dans un communiqué les méthodes antidémocratiques de blocage des établissements scolaires et condamné toute forme de violence à l'égard des personnes ainsi que les dégradations matérielles. Consigne a par ailleurs été donnée aux chefs d'établissement de fermer leur établissement si les conditions de sécurité n'étaient plus assurées.

## UN MESSAGE DE CONFIANCE AUX PROVISEURS

Dans une lettre datée du 28 novembre, Xavier Darcos s'est adressé aux proviseurs, au moment où le SNPDEN réunissait son conseil syndical national à Paris, afin de leur témoigner de sa « confiance » et de son « estime » et de leur indiquer qu'il restait à leurs côtés « pour faire face à toutes les situations ».

Un message adressé en plein mouvement lycéen, et alors que plusieurs actes violents et débordements avaient pu être constatés sur le terrain.

« La fonction de proviseur est l'une des plus exigeantes qui soit. Inlassablement,

vous vous efforcez d'assurer la bonne marche du lycée dont vous avez la responsabilité, tout en veillant à garantir la sécurité des élèves et à prévenir toute forme d'agressivité ou de violence à l'encontre des enseignants, des personnels techniques et administratifs ou des élèves eux-mêmes » [...].

«... [les lycées] ne sauraient être affectés, en aucune manière, par les revendications qui s'expriment au-delà de leurs murs. Ils ne sauraient encore moins devenir l'enjeu de déchirures partisans ». « J'ai pleinement conscience qu'aujourd'hui vous êtes confrontés à des situations difficiles et je tiens à vous assurer de mon soutien plein et entier. J'ai d'ailleurs explicitement demandé à l'ensemble des équipes rectorales et des corps d'inspection d'être présents à vos côtés en ces circonstances pour vous aider à remplir du mieux possible la mission qui vous a été confiée par la nation [...] ».

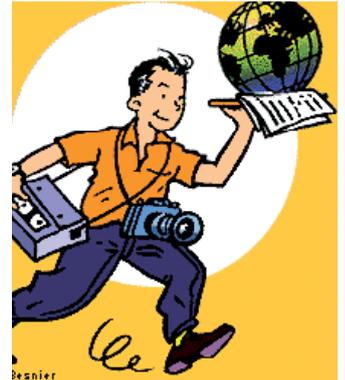
Ce courrier intervient alors que le SNPDEN avait sollicité l'intervention du ministre « pour soutenir les personnels de direction », devant notamment faire face, pour assurer la sécurité des biens et des personnes, à des situations de plus en plus difficiles.

Xavier Darcos a par ailleurs tenu à préciser dans ce courrier qu'il n'y avait jamais eu « le moindre projet de création d'un 'baccalauréat unique', ni de suppression du diplôme du BEP »,

Au sujet de la réforme de l'enseignement professionnel, le SNPDEN a précisé qu'il était « favorable au développement de baccalauréats professionnels en 3 ans », mais qu'il condamnait « la précipitation consistant à supprimer, à marche forcée, les formations au BEP ». Une « planification autoritaire » qui pourrait « compromettre l'évolution nécessaire des formations professionnelles ».

## EN BREF

■ La 19<sup>e</sup> semaine de la presse et des médias dans l'école, organisée par le Centre de liaison de l'enseignement et des moyens d'information, aura lieu du 17 au 22 mars 2008. Les inscriptions des établissements scolaires peuvent s'effectuer du 8 janvier 2008 au 9 février 2008.



Pour en savoir plus : [www.clemi.org/](http://www.clemi.org/)

■ Un parent d'élève d'une élève de seconde a été condamné à 8 mois de prison dont 3 mois fermes et 5 mois avec sursis, suite à l'agression le 23 novembre 2007 du proviseur du lycée Rabelais à Paris, en raison de l'envoi de plusieurs courriers à la famille informant des absences répétées de leur fille. L'agresseur, apparemment sous l'emprise de produits, a été jugé en comparution immédiate, et incarcéré dès le prononcé du jugement. Une agression inadmissible qui montre qu'une fois de plus les personnels de direction sont en première ligne.

■ Xavier Darcos a indiqué dernièrement que 1,6 million d'euros avait été débloqué pour équiper, d'ici les vacances de février, tous les lycées de deux distributeurs de préservatifs. Leur mise en place devra par ailleurs s'accompagner d'une « réflexion sur la sexualité et les maladies transmissibles ».

## PRATIQUE DE LA GESTION MATÉRIELLE D'UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC LOCAL D'ENSEIGNEMENT

Édition Berger-Levrault -  
Collection « Les indispensables » - Jean Gavard - Philippe Gazeilles - Daniel Maslanka - Jacques Stirnemann  
190 pages



Nouveauté de la Collection « Les indispensables » de l'éditeur Berger Levrault, cet ouvrage réalisé par Jean Gavard (auteur de « la gestion financière des établissements scolaires locaux du second degré »), en collaboration avec un groupe d'experts, tente de répondre à toutes les questions que peuvent être amenés à se poser les gestionnaires d'EPLÉ dans l'exercice quotidien de leurs fonctions.

Quelles sont les précautions à prendre en matière de marchés à procédure adaptée ? Comment mettre en place le plan de maîtrise sanitaire ? Dans quels cas faut-il un contrat de maintenance ? Quelles sont les obligations du gestionnaire pour assurer la sécurité ?

Composé de 4 parties – la gestion administrative – la gestion financière – la restauration – la sécurité – l'ouvrage aborde le budget de l'EPLÉ et ses différentes phases, les principes fondamentaux des marchés publics, les appels d'offres, les groupements de commandes... ou encore les problèmes de nutrition et de santé dans le cadre de la restauration. A l'aide de modèles, d'exemples et de conseils, ce guide pratique fournit les notions de base essentielles à la gestion matérielle d'un établissement.

### LES AUTEURS

Économiste de formation, **Jean Gavard** a exercé à l'Inspection Générale de l'Éducation nationale, après avoir dirigé un département de formation à l'Ins-

titut national d'administration scolaire. **Jacques Stirnemann** est un praticien de la gestion financière. Ancien gestionnaire d'un EPLE, **Philippe Gazeilles** est CASU et **Daniel Maslanka** est intendant de lycée, vice-président de l'Association pour l'achat dans les services publics (APASP). Ce dernier a occupé les fonctions de chargé de mission en restauration scolaire au rectorat de Lille de 1992 à 2005.

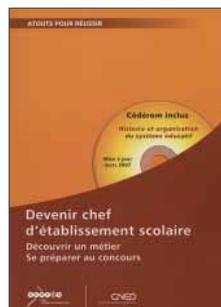
■ Dans la même collection, Berger Levrault vient également de publier un guide pratique sur "LES DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES" réalisé par **Catherine Delpech, Maryse Frayssinet, Michaël Goupil, Philippe Jeanne et Didier Seban.**

Conçu sous forme de fiches pratiques, cet ouvrage de 750 pages, aborde la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 et ses décrets d'application à travers de nombreux thèmes tels que la scolarité, les aides et prestations, la citoyenneté, l'accessibilité..., et apporte des réponses à différentes questions auxquelles sont confrontées au quotidien les personnes handicapées. Y sont inclus des références juridiques, des adresses et sites Internet utiles, des chiffres clefs, tableaux récapitulatifs...

## DEVENIR CHEF D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE

Découvrir un métier.  
Se préparer au concours

Sous la direction de Jean-Marie Puslecki - CRDP de l'Académie de Montpellier/CNED - 265 pages + un CD Rom



Réalisé par l'équipe du Centre National d'Enseignement à Distance, qui a en charge depuis plusieurs années la préparation au concours de recrutement des personnels de direction, cet ouvrage s'adresse avant tout

aux candidats au concours mais aussi à tous ceux qui s'intéressent aux fonctions de direction et au pilotage des établissements publics locaux d'enseignement. La première partie propose au lecteur de découvrir le métier de chef d'établissement scolaire avec les responsabilités qui y sont attachées et les compétences qu'il requiert : autonomie, pilotage pédagogique, direction d'une organisation éducative, éthique...

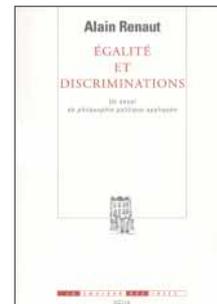
La seconde partie, plus pratique, est consacrée à la préparation aux différentes épreuves du concours : constitution du dossier de candidature, méthodologie, exemples de dossiers traités pour l'épreuve écrite et conseils pour l'oral.

La troisième partie de l'ouvrage est consacrée à une meilleure connaissance de l'actualité du système éducatif et est accompagnée d'un cédérom présentant l'histoire, l'organisation et l'administration du système éducatif.

## ÉGALITÉ ET DISCRIMINATIONS

Un essai de philosophie  
politique appliquée

Alain Renaut - Éditions Seuil -  
210 pages



Cet ouvrage effectue un état des lieux sur trois grandes problématiques des démocraties contemporaines : l'égalité, les discriminations et la justice sociale.

Depuis quelques années, le terme « discriminations » est au cœur du débat politique dans les démocraties, qu'il s'agisse de vanter les mérites de la discrimination positive ou de dénoncer les discriminations sociales, ethniques, religieuses.

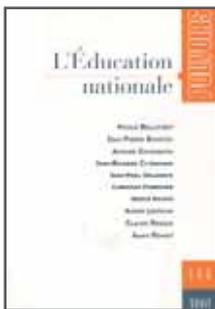
Ne cachant pas sa volonté de soulever la question de la discrimination positive en France, Alain Renaut, philosophe et professeur à l'Université Paris-Sorbonne, reprend les grandes étapes de la

réflexion sur l'égalité et la justice sociale, et dresse ainsi un état des lieux du débat.

Au terme de sa réflexion philosophique, il en appelle à une action préférentielle qui ne passerait pas par les quotas mais redonnerait son sens à l'égalité des chances, et l'illustre par un programme de réforme de l'Université Française.

## L'ÉDUCATION NATIONALE

Revue pouvoirs n° 112 – Éditions Seuil – 234 pages



La revue « Pouvoirs » a consacré son 122<sup>e</sup> numéro à l'Éducation nationale. S'y trouvent rassemblées les contributions de dix experts de l'école qui dressent le panorama de l'Éducation nationale, et nous livrent tour à tour leurs analyses sur les questions qui font débat au sein du système éducatif : le collège unique, les réformes, les choix budgétaires, les comparaisons internationales, les programmes ou encore le rôle du syndicalisme enseignant...

Jean Paul Delahaye, IGEN, relit ainsi pour nous l'histoire du collège unique, ce « miroir grossissant des difficultés de gouverner l'éducation » ; l'écrivain Hervé Hamon se livre à un réquisitoire contre le syndicalisme enseignant actuel. Puis, Jean-Pierre Boisvion, ancien directeur de la DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance), et Claude Rebaud, proviseur, abordent respectivement la gestion des ressources humaines et la place du chef d'établissement. Christian Forestier, membre du HCE (Haut conseil de l'Éducation), décrypte les mécanismes des comparaisons internationales et leurs conséquences sur notre système éducatif.

Parmi ces contributions riches et variées, se trouvent également celle d'Antoine Compagnon, professeur au Collège de France, sur les programmes, de Nicole Belloubet sur

le pouvoir des élus, celle d'Alain Renault, professeur de philosophie politique et d'éthique à la Sorbonne, ou encore celle de Jean Richard Cytermann et de André Legrand.

## LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE

Revue Diversité n° 150 – Scéren CNDP – 206 pages



La revue Diversité de septembre 2007 se penche précisément sur le mot « communauté » appliqué à l'école et, plus largement, sur l'expression « communauté éducative ».

Une expression qui dans la « tradition républicaine laïque » provoque une certaine méfiance, connotant souvent le communautarisme », et qui renvoie à des situations sociales très diverses.

A travers divers témoignages de philosophes, sociologues, enseignants, chef d'établissement..., la revue tente ainsi de cerner ce concept de « communauté éducative » et de l'éclairer à la lumière des changements survenus dans notre société mondialisée.

Qu'en est-il de l'école, supposée traiter de la même manière tous les enfants sans tenir compte de leur origine ? Quelle réalité dans l'application des principes républicains et quels écarts ou paradoxes peut-on relever ? Quelles sont les formes d'organisation adoptées par les établissements scolaires pour faire vivre ensemble élèves, éducateurs et enseignants, pour qu'ils aient le sentiment d'appartenir à une communauté ? Quel est le sens du mot « communauté » appliqué à l'école ?

Autant de questions abordées à travers les différents entretiens et contributions des principaux spécialistes interviewés par la revue (Joël Roman, Dominique Schnapper, Yves Dutercq, Anne Barrère, Chris Laroche, Jean Yves Langanay...).

# Administration et éducation

La délégation Ile de France de l'AFAE organise le 12 janvier 2008, de 9 heures à 12 h30, au Lycée Henri IV, la première rencontre régionale sur le thème du collège unique.

*« Le collège unique a-t-il échoué ? »*

Ouverture  
Gérard Moreau,  
conférence de  
Jean-Paul Delahaye,  
inspecteur général

Intervenants :  
Eric Maurin,  
sociologue  
Anne Armand,  
inspectrice générale  
Catherine Mary,  
Principale  
Marie-Christine Culioli,  
Proviseur

## Rapport de Philippe GUITTET secrétaire général



### UN CONTEXTE POLITIQUE NOUVEAU

Depuis son élection, le Président de la République occupe tous les terrains, s'exprime sur les questions les plus diverses, ne laissant que peu de place aux ministres et surtout au Premier d'entre eux. Mais au delà des déclarations, ce sont de profondes réformes qui s'engagent sur le droit du travail et l'avenir de la fonction publique, sans parler des retraites et de la protection sociale. Pas d'étonnement réel : c'est le programme présidentiel concocté par Nicolas Sarkozy et François Fillon qui s'applique.

Malgré tout, des divergences réelles ou apparentes surgissent sur les questions économiques. Le Chef de l'État dit son refus de mener une politique d'austérité et affirme vouloir s'appuyer sur les deux leviers de l'offre et de la demande. Le Premier ministre souhaite maintenir le cap du désendettement et du retour à l'équilibre budgétaire comme il l'a annoncé lors de son discours de politique générale début juillet. Il avait même déclaré l'État en faillite. Sa ministre de l'économie lorsqu'elle n'incite pas les Français à prendre leur vélo, annonce un plan de rigueur.

En fait, ces divergences révèlent l'incohérence budgétaire entre les cadeaux fiscaux octroyés et la nécessaire maîtrise de la dépense publique.

### LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE LA FRANCE

La croissance française évolue en dents de scie. En moyenne annuelle, elle sera inférieure à ce qu'elle était l'an dernier. Le gouvernement aura du mal à tenir l'exécution du budget de 2007, et ses engagements de limitation du déficit public. Le choc de confiance et de croissance qu'appelait de ses vœux le Président de la République n'a pour l'instant pas eu lieu. Les prévisions de croissance pour 2008 des experts sont toutes inférieures à celles du gouvernement, ce qui fait qu'encore une fois le budget 2008 n'est pas sincère.

Mais le volontarisme en ce domaine de Nicolas Sarkozy relève de la pensée magique. En effet, les problèmes structurels du pays demeurent : la France n'arrive pas à profiter du dynamisme du commerce mondial. Certes le poids croissant de la facture pétrolière, et le renchérissement de l'euro pèsent sur les exportations, mais si les parts de marché de notre pays dans l'économie mondiale sont en baisse, cela tient pour l'essentiel au fait que le tissu industriel français est constitué de trop petites entreprises qui n'ont pas la taille critique pour prendre pied sur les marchés extérieurs.

L'INSEE vient de publier son édition 2007 de « *France, portrait social* » qui porte sur la période 2002-2005.

Le nombre de pauvres s'est stabilisé à un chiffre très élevé de plus de 7 millions de personnes. Le niveau de vie moyen des français est de 1 550 euros par mois mais pour la moitié de la population, il est inférieur à 1 360 euros.

Un Grenelle de l'insertion se met en place. L'objectif ambitieux du gouvernement est de réduire la pauvreté d'un tiers en 5 ans. Cela nécessiterait de rendre pérennes les contrats aidés plutôt que de les supprimer et de favoriser l'accès à la formation professionnelle des plus démunis. Cela réclamerait d'aborder la question du logement, de la santé, du transport et de l'aide à la famille. La mise en œuvre du revenu de solidarité active est loin du rapport Hirsch de 2005 et de ses 6 à 8 milliards d'euros de financement, tant par les salariés qui devaient être concernés (2 millions environ) que par le niveau de

prestation. Il reste donc beaucoup à faire pour intégrer les plus pauvres et les précaires.

## LE NIVEAU DE VIE MOYEN DES PLUS AISÉS A AUGMENTÉ

Les hauts salaires explosent, et avec la hausse de l'immobilier, les inégalités patrimoniales se sont accrues. Parallèlement, durant cette période, l'impôt s'est révélé moins redistributif. Cela ne va pas s'améliorer avec les dernières mesures fiscales prises au début de cette législature: bouclier fiscal, baisse des droits de succession et de donation, déductibilité des intérêts d'emprunts immobiliers.

En outre une nette poussée d'inflation est en cours en Europe. Elle est due au renchérissement des prix de l'énergie et des produits alimentaires.

## LA QUESTION DU POUVOIR D'ACHAT DEVIENT ESSENTIELLE

L'indice des prix déjà important (2,1 % en octobre) ne traduit pas le ressenti des consommateurs qui sont sensibles au renchérissement des produits pétroliers, des loyers, des dépenses courantes liées au logement et de l'alimentation. Il est pour cela nécessaire, comme le recommande le Conseil d'analyse économique, de créer de nouveaux indices pour mesurer le coût de la vie. Ces dépenses contraintes expliquent d'ailleurs pourquoi la consommation des ménages a continué à croître ces dernières années au détriment de leur épargne.

Le retour de l'inflation peut entraîner une hausse des taux d'intérêt qui risque de rendre plus difficile le remboursement des dettes de l'État, des entreprises et des ménages.

Cela justifie en tout cas les demandes salariales tant du secteur privé que de la fonction publique. Depuis 2002, les salaires des fonctionnaires augmentent moins vite que ceux du privé. Cela s'aggrave en 2005 avec l'entrée en vigueur du régime additionnel de retraite des fonctionnaires et l'élargissement de l'assiette de la CSG. La question du pouvoir d'achat ne se résoudra en tout cas pas par la seule loi Chatel « pour le développement de la concurrence au service des consommateurs ».

Avant son départ en Chine, le Président réfléchissait à rendre déductible d'impôts le 13<sup>e</sup> mois. Encore faudrait-il avoir un 13<sup>e</sup> mois! Nous disons: chiche, cela représenterait 8,33 % d'augmentation; c'est certes moins que 140 ou 172 %, cela permettrait aux fonctionnaires de rattraper leur retard depuis 2000. Mais déjà, Bercy et Matignon se sont opposés à cette mesure car les cadeaux budgétaires du mois d'août ne laissent plus beaucoup de marges de manœuvre.

Le système bancaire mondial est en crise. La crise du marché des crédits hypothécaires à risques dite crise « subprimes » est loin d'être terminée. Les fonds spéculatifs, souvent implantés dans les paradis fiscaux, en se développant sans contrôle et sans transparence, ont entraîné des banques dans la crise obligeant les banques centrales à intervenir. Cette crise révèle une constante de notre système économique actuel: les marchés ne favorisent plus l'investissement productif mais les bulles spéculatives. Les entreprises, elles mêmes, plutôt que d'investir, rachètent même leurs propres actions pour faire monter artificiellement les cours de bourse. Cette crise aura elle aussi des répercussions sur le crédit, et donc sur la croissance, y compris dans la zone euro et en France.

En réalité, pour toutes ces raisons, Président et Premier ministre s'entendront sur une cure d'austérité après les élections municipales.

## LES FORCES SYNDICALES EN PRÉSENCE

Sur de nombreux sujets, le Chef de l'État et le gouvernement passent en force ou organisent comme dans la

fonction publique des concertations de façade.

L'élection présidentielle a certes donné une légitimité au programme du Président de la République, mais en aucun cas cela ne doit tarir la réflexion et la force de conviction portées par de multiples acteurs et intérêts, et en particulier les organisations syndicales.

Le dialogue social doit trouver toute sa place, car sans partage profond des décisions prises, le risque est grand d'une crise sociale totalement incontrôlée menée par des coordinations.

Comme le dit Patrick Gonthier, secrétaire général de l'UNSA-Education: « *le syndicalisme a du mal à trouver sa place entre ceux qui s'accommode de tout, sans croire à rien, et ceux qui jouent d'un radicalisme de façade et ne pèsent sur rien.* »

Comme l'écrit l'économiste Thomas Philippon: « *les conservatismes se sont renforcés réciproquement entre un syndicalisme extrémiste et un patronat autoritaire.* »

La représentation syndicale, telle qu'elle est définie aujourd'hui, est à bout de souffle.

Les questions du financement taraudent le mouvement syndical, même si le patronat ne peut pas s'exonérer de ses pratiques avec l'affaire Gautier-Sauvagnac concernant les fonds de l'UIMM.

Un vrai débat sur la représentativité et le financement des syndicats doit s'ouvrir au plus tôt.

Le syndicalisme que nous défendons doit s'appuyer sur des valeurs; il doit prendre ses responsabilités pour dénoncer les mesures inacceptables, sans renoncer à faire des contre-propositions. Alors que l'UNSA occupait des places de choix tant à la SNCF qu'à la RATP, sa voix n'a malheureusement pas été assez forte dans la période.



## LA RETRAITE ET LA PROTECTION SOCIALE

Le Chef de l'État a prononcé une allocution au Sénat le 18 septembre sur « le nouveau contrat social ». Les questions abordées nous concernent très directement : retraite, protection sociale, individualisation des rémunérations, prestations et cotisations sociales, fiscalité.

François Fillon a déjà lui même annoncé comme étant acquis que le minimum requis pour avoir droit à une retraite à taux plein devait être porté à 41 ans en 2012. Pourtant, l'INSEE a révisé les projections démographiques qui sous-tendaient ce choix. Les hypothèses de gain d'espérance de vie ont été revues à la baisse. L'affectation de 2/3 des gains d'espérance de vie à venir sur une retraite décalée perd encore plus de sa pertinence si tant est qu'elle en ait eu un jour (un ouvrier a par exemple deux fois plus de risques de mourir avant 65 ans qu'un cadre), et alors que ce choix n'a jamais résulté d'une véritable délibération sociale. L'évolution de la population active serait très différente de celle prévue en 2003, puisqu'au lieu de diminuer de 2 millions à l'horizon 2050, elle devrait augmenter de 2 millions pour s'établir à 28,5 millions. Du coup, le besoin de financement des retraites s'en trouve sensiblement réduit, notamment si le taux de chômage baisse sensiblement. Cela devrait permettre de mettre au cœur des négociations de 2008, l'abandon de la décote, la garantie d'un taux de remplacement acceptable, une meilleure prise en charge des ruptures ou des inégalités dans les carrières professionnelles, la pénibilité du travail et enfin la question de l'indexation.

L'approche très idéologique des régimes spéciaux sur le seul thème de l'équité laisse à craindre qu'il faudra se

mobiliser massivement pour avancer de manière positive pour les salariés, les fonctionnaires et les retraités actuels sur ces questions.

Parler d'équité pour les régimes de retraite n'est pas scandaleux, mais cela n'implique pas que les bénéficiaires des régimes spéciaux défendent des privilèges considérables ; ils ne sont pas responsables de délits d'initiés, ils ne bénéficient pas de stock-options, golden parachutes ou de retraites « chapeau ». Équité ne veut d'ailleurs pas dire égalité : nous ne voulons pas de l'alignement des 6 mois de la fonction publique sur les 25 ans du privé ou alors cela signifierait que nous aurions renoncé à défendre une fonction publique de carrière !

Raphaël Lebel, président du COR, vient de remettre au Premier ministre le 22 novembre les 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008 sur la réforme des retraites. Ce rendez-vous aura lieu, bien sûr, après les municipales des 9 et 16 mars prochains.

Les annonces sur le financement de la santé sont très inquiétantes puisqu'il est clairement indiqué que « l'assurance maladie n'a pas vocation à tout prendre en charge » et que la franchise non remboursée est « l'amorce d'autres mesures fortes et structurantes ».

Les franchises médicales pèsent avant tout sur le budget des plus pauvres mais surtout elles risquent d'entraîner un renoncement aux soins et donc de freiner toute politique de prévention.

Les principaux responsables des prescriptions ne sont pourtant pas les malades mais les laboratoires pharmaceutiques qui sont les seuls prescripteurs/formateurs, forcément intéressés, des médecins. Pour cette raison, il faut rationaliser les prix des médicaments et organiser une véritable formation continue indépendante des médecins.

Il faut enfin réfléchir à la suppression du paiement à l'acte du généraliste et à l'organisation des soins sur le territoire. Pour tout dire, il faut un pilotage public de la santé, en capacité à réguler les intérêts catégoriels. Le recul face aux internes sur la liberté d'installation n'est pas un signe encourageant dans ce sens.

La question de la grande dépendance est traitée de manière encore plus contestable puisque uniquement abordée à travers l'assurance individuelle, les capacités contributives et le patrimoine des personnes.

Sous la houlette de Françoise Charillon, dans ce CSN, nous saisissons des questions de la retraite et de la protection sociale, et définirons de manière précise nos mandats pour les porter dans l'UNSA en charge de ces dossiers.

## INDIVIDUALISATION DES SALAIRES ET AFFAIBLISSEMENT DES SOLIDARITÉS

La remise en cause des 35 heures et la défiscalisation des heures supplémentaires a une vocation idéologique évidente : elle renforce la démarche d'individualisation des salaires. La volonté est de faire disparaître les solidarités, les liens et les protections.

Cette idéologie du « tout individuel » prend pour cible la solidarité sociale, et l'individualisation des salaires dans notre secteur constitue un premier pas pour faire exploser la fonction publique de carrière.

Il s'agit d'une rupture totale avec le modèle social français, qui certes doit évoluer et se réformer, mais en préservant l'essentiel : la solidarité et l'égalité.

Cette position « travailler plus pour gagner plus » est en outre économiquement très contestable.

Sur la longue période, la prospérité d'une nation ne dépend pas de la durée du travail. Le produit intérieur brut de la France par habitant a été multiplié par trois depuis 1960 alors que durant cette période la durée du travail a baissé d'un tiers environ.

La priorité dans notre pays devrait donc plutôt permettre d'améliorer le taux d'emploi et la productivité.

Le chômage reflue trop lentement en France, même si les créations d'emploi sont importantes, puisque nous nous trouvons maintenant aux derniers rangs de l'Europe et surtout la précarité s'est renforcée.



## LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Pour améliorer le taux d'emploi, l'enjeu est peut-être de trouver un nouvel équilibre sur le marché du travail en échange de plus de sécurité pour les salariés. Mais cela nécessite en premier lieu de donner de vrais droits nouveaux, une sécurisation des parcours professionnels aux salariés qui perdraient leur emploi et d'assurer un accompagnement plus efficace des salariés vers l'emploi.

Le Président de la République souhaitait lors de sa campagne présidentielle la mise en place d'un contrat unique de travail. Ce contrat fusionnant tous les autres serait à durée indéterminée, assorti de droits progressant avec l'ancienneté (essentiellement les indemnités de licenciement) et de procédures de ruptures simplifiées. Cette idée ne recueillant pas l'assentiment des partenaires sociaux, y compris du patronat qui veut garder la possibilité de conclure des contrats courts, Nicolas Sarkozy évoque maintenant la rupture négociée.

Comme la loi le prévoit, le MEDEF et les organisations syndicales ont donc engagé une concertation sur la modernisation du marché du travail. Un projet de réforme de l'indemnisation du chômage a également été proposé par le patronat. Les dernières propositions du MEDEF n'ont en tout cas pas reçu l'agrément des organisations syndicales. Ils doivent en principe aboutir avant la fin de l'année, sinon l'État reprendra la main.

En attendant, après la fin du CPE, c'est maintenant le CNE qui s'est vu remettre en cause par l'Organisation Internationale du Travail justement sur le caractère inacceptable de la période d'essai : tous les contrats sont donc de facto transformés en CDI.

La fusion annoncée par l'État de l'ANPE et de l'UNEDIC est loin de répondre à l'amélioration de l'accompagnement vers l'emploi.

En effet, les compétences en matière d'emploi sont très dispersées entre l'État qui en assure la responsabilité générale, les régions qui ont compétence en matière de développement économique, de formation professionnelle, de schéma régional des formations, les départements en matière de RMI, de contrats aidés, et même les communes et les structures intercommunales.

Ce sont donc tous ces dispositifs qui auraient dû être coordonnés parce qu'une mobilité organisée suppose

qu'un salarié qui quitte un emploi soit assuré d'en trouver un autre plus aisément. Sinon c'est la flexibilité et non la sécurité qui triomphe.

Améliorer le taux d'emploi, c'est également améliorer l'emploi des seniors. Mais parce qu'elles n'hésitent pas à se séparer de collaborateurs qui souhaiteraient poursuivre leur carrière, ce sont donc bien les entreprises qui doivent faire des progrès dans ce domaine. Aujourd'hui, 40 % des salariés qui arrivent à la retraite ne sont pas en situation d'emploi. Il serait pourtant judicieux de trouver des transitions choisies et progressives vers la retraite, à négocier selon les métiers. Il faut aussi traiter de la pénibilité des emplois.

## LA RÉFORME DE L'UNIVERSITÉ

Pour améliorer la productivité, il faut être capable d'innover davantage et donc de soutenir la recherche et l'université.

Un renforcement de l'autonomie des universités était certainement souhaitable. L'UNSA-Education, avec ses syndicats présents dans le supérieur, a demandé une renégociation de points sensibles de la loi LRU (libertés et responsabilités des universités), notamment sur le recrutement des enseignants, sur le risque de précarisation des personnels et sur la composition des conseils d'administration.

D'autres textes doivent suivre réorganisant notamment la licence. En effet, si l'OCDE reconnaît la vitalité des filières courtes de l'enseignement supérieur, l'université reste le maillon faible de l'enseignement supérieur français.

L'enjeu n'est pas seulement la loi Pécresse, c'est aussi l'engagement renforcé et programmé de l'État pour

l'enseignement supérieur et la recherche. C'est le manque d'accompagnement social des étudiants, qui, plus que la loi LRU, est responsable pour l'essentiel du malaise étudiant.

Mais l'État ne peut répondre à tout et c'était même un des objets de cette loi de gouvernance : permettre des partenariats dans le cadre de l'autonomie.

Bien qu'elle n'ait pas instauré de sélection ni d'augmentation massive des droits d'inscription, le mouvement lycéen tente d'emboîter le pas des étudiants en dénonçant la sélection qui n'est pas prévue et les fonds privés qui seront pourtant contrôlés par les conseils d'administration des universités. En fait de sélection, nous serons amenés à renforcer les partenariats lycées/universités pour faciliter l'orientation active. Il faut pour cela que la CPU ne reprenne pas le vieux fantasme d'une intégration des classes préparatoires dans les universités, en expliquant leurs difficultés par le fait que nous capterions les meilleurs élèves. Le développement de l'enseignement supérieur ne se fera pas dans une opposition entre l'université et les lycées. Si les universités veulent entraîner l'ensemble des formations de l'enseignement supérieur dans un projet commun de réussite, il est nécessaire qu'elles s'engagent toutes, comme certaines ont su le faire, sur un véritable accompagnement pédagogique des étudiants et que les présidents d'université soient loyaux comme nous saurons l'être dans la démarche d'orientation active qui ne peut pas être celle d'une sélection déguisée.

Mais je le dis à tous les lycéens et à ceux qui les agitent, nous n'accepterons pas le blocage des établissements. Nous condamnons toutes les formes de violence. Nous ne mettrons pas en péril la sécurité des personnes et des biens et prononcerons, s'il le faut la fermeture administrative des établis-



sements. Nous demandons au ministre d'intervenir solennellement pour soutenir les personnels de direction confrontés à ces pratiques violentes.

## LE SNPDEN ET L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Concernant le supérieur, nous avons salué pour l'essentiel les analyses et les propositions d'un rapport du Sénat sur les CPGE piloté par Jack Legendre et Yannick Bodin.

Nous sommes, avec Hélène Cahn Rabaté, totalement présents dans les comités de suivi de la licence et de la licence professionnelle.

Enfin, Jean-Claude Lafay travaille avec le ministère à la mise en place d'un portail unique d'information et d'admission dans l'enseignement supérieur qui devrait permettre plus d'équité, de transparence et d'efficacité.

Dans bien d'autres domaines, Nicolas Sarkozy met en œuvre rapidement son programme afin de profiter de l'état de grâce qui succède toujours de manière plus ou moins longue à une élection victorieuse.

Une nouvelle loi sur l'immigration (la quatrième en 5 ans), a été mise en œuvre. Elle vise à limiter de manière drastique le regroupement familial. Parallèlement, a été mise en œuvre une politique de quotas sur les emplois, différenciée selon les pays d'origine.

Ces politiques restrictives conduisent souvent à des situations inhumaines et dramatiques que dénoncent par exemple les militants du réseau RESF. Ne parlons pas de cet amendement sur l'ADN, qui donne une coloration singulière au ministère de l'Identité nationale.

L'intégration reste la grande oubliée de la politique migratoire. Les étrangers non européens sont quatre fois plus nombreux dans les zones urbaines sensibles que sur le reste du territoire.

Plus de 50 % des jeunes originaires d'un pays non européen habitant ces zones sont au chômage. Ce n'est pas dû, comme le dit si joliment Fadela Amara, à la seule « glandouille ». La discrimination à l'embauche est une réalité incontournable pour l'instant.

A ce propos, rien encore d'annoncé dans le cadre de la politique de la ville, et pourtant, alors que peu de choses a été fait depuis deux ans, un nouvel embrasement des banlieues n'est pas à exclure.

## LA RÉVISION GÉNÉRALE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Mais l'offensive essentielle du gouvernement porte sur la fonction publique. Dans 14 domaines, dont celui de l'enseignement scolaire, se met en place la Révision Générale des Politiques Publiques de l'État. Des équipes d'audit présenteront à deux reprises leurs travaux à un comité de suivi placé sous l'autorité conjointe de Claude Guéant, secrétaire général de la présidence de la République, et de Jean-Paul Faugère, directeur de cabinet du Premier ministre. Sur propositions de ce comité, il reviendra ensuite au Conseil de la modernisation des politiques publiques, présidé par le Président de la République de prendre les décisions en mai 2008.

Cette intervention s'appuie sur une grille d'analyse des politiques publiques en sept questions :

1. Que faisons-nous ?  
Quels sont les objectifs de la politique publique ? Quels services assure-t-elle ? A quoi contribue-t-elle ? Que garantit-elle ? A quoi remédie-t-elle ? Qui sont les bénéficiaires visés et leurs caractéristiques ?
2. Quels sont les besoins et les attentes collectives ?  
Cette politique sert-elle toujours l'intérêt public ? Les services répondent-ils aux besoins ? Quelles sont les nouvelles attentes ? Quelle nouvelle offre de services proposer ? Comment les bénéficiaires ont-ils évolué ? Cette politique présente-t-elle des effets pervers ou des effets d'aubaine ?
3. Faut-il continuer à faire de la sorte ? Faut-il maintenir cette politique ? Faut-il revoir les objectifs ? Faut-il faire évoluer le champ des bénéficiaires ?
4. Qui doit le faire ? La politique doit-elle être assurée par d'autres acteurs ou sous d'autres formes ? Est-ce à l'État de conduire cette politique ? A quel niveau ? Avec quelles coopérations et articulations avec d'autres acteurs publics ou privés ?
5. Comment faire mieux et moins cher ?
6. Qui doit payer ?  
Le financement de cette politique par l'État est-il justifié ? Qui doit payer ? Quels cofinancements sont envisageables ?

7. Quel scénario de transformation pour obtenir une politique publique plus efficace et moins coûteuse ?

Cela servira de base à la programmation budgétaire pluriannuelle pour les exercices 2009-2011. En langage Bercy cela s'écrit : « (l'objectif) est d'une part destiné à augmenter la productivité et l'efficacité dans l'organisation et le fonctionnement des administrations d'État afin qu'elles réalisent des économies, d'autre part à optimiser l'allocation de l'effort financier de l'État sur les programmes d'action et d'interventions prioritaires qui présentent le meilleur effet de levier entre leur coût et leur efficacité socio-économique ».

Avoir une politique publique plus efficace et moins coûteuse n'est pas contestable.

En revanche ce qui est inacceptable, c'est la refondation de la politique publique sur les seuls enjeux de productivité comme dans le privé, au détriment du service au public.

L'autre conséquence sera nécessairement l'externalisation de certaines missions.

Cette analyse strictement comptable a bien sûr pour risque de confier au marché une partie de la protection sociale et des services publics au détriment de la lutte contre les inégalités.

Cela se passe dans l'opacité complète. Nous avons sollicité pour notre part des rencontres avec Dominique Antoine, conseiller à l'Éducation de Nicolas Sarkozy, et Pierre Yves Duwoye, Secrétaire général au MEN.

Car plus prosaïquement dans notre secteur, des craintes se font jour par exemple sur la création de maxi-EPLE, et de manière récurrente sur la présidence du conseil d'administration. La création de ce type d'EPLER risquerait d'engendrer des coûts supplémentaires, et ces établissements s'éloigneraient, par leur caractère impersonnel, de leur



vocation essentielle, celle d'une réponse éducative de proximité. C'est le caractère accessible du chef d'établissement qui en fait une autorité reconnue. L'hypothèse d'une 4<sup>e</sup> fonction publique enseignante est même semble-t-il envisagée par le ministère du budget. Dans quelle fonction publique seraient alors les personnels de direction ?

Parallèlement, se met en place une série de conférences sur la fonction publique, sur les valeurs et les missions, sur le pouvoir d'achat, sur la gestion des ressources humaines, sur le cadre statutaire et les parcours professionnels et sur la rénovation du dialogue social.

Les fédérations de fonctionnaires, notamment l'UNSA, y sont associées, mais tant les annonces du Président de la République le 19 septembre à Nantes, que celles du Premier ministre le 1<sup>er</sup> octobre à Paris limitent le débat aux détails.

Un poste de fonctionnaire sur deux partant à la retraite ne serait pas remplacé, d'autres pourraient choisir de partir avec un pécule, terme pour le moins humiliant pour les fonctionnaires pour lesquels pourtant le Président exprime son « respect », « son estime pour leur travail, leur dévouement, leur sens du devoir ». Des contractuels de droit privé côtoieraient les fonctionnaires. Cela, nous le savons, était en germe lors de la création des CDI qui transposait en juillet 2005 dans le droit français une directive européenne. Un véritable marché de l'emploi public risque de remplacer les affectations actuelles.

Dans le budget 2008, il y a déjà une baisse historique des effectifs de la fonction publique avec 22 800 suppressions nettes d'emploi dont 11 200 dans l'enseignement scolaire.

A cette décision purement comptable, il faut ajouter 8 000 contrats aidés non renouvelés. Ces annonces sont faites alors que les effectifs commencent à croître de nouveau au collège et que

chacun s'attache à indiquer que l'École nécessite une grande ambition.

## OPPOSITION RÉSOLUE À TOUTE ÉVALUATION SUR LA PERFORMANCE

La rémunération individualisée et à la performance serait généralisée. J'ai dit plus haut le danger de ce type de rémunération. Mais celle-ci nous concerne directement. Il est même question que l'indemnité ambition réussite soit attribuée de cette manière. Il s'agirait d'un détournement de la négociation que nous avons menée l'an dernier. Si tel était le cas, nous engagerions un combat sans relâche dans les académies, en gestion, face à ceux qui devraient décider du montant attribué.

Si nous avons été favorables à la mise en œuvre de la lettre de mission, à une évaluation basée sur la manière de servir, nous nous opposerons à toute rémunération fondée sur la performance trop dépendante de facteurs externes à notre activité et destructrice de l'idée même de service public. Les directions de ressources humaines prendraient le pas dans le suivi de la carrière sur les commissions paritaires. Cette disparition annoncée du paritarisme montrerait la volonté de remettre en cause le rôle des syndicats dans un accompagnement transparent des carrières de chacun.

Certes, il faut faire évoluer le statut de la fonction publique mais cela ne nécessite pas que cette refondation de la politique publique se fasse sur les seuls critères de productivité souvent au détriment du service au public. D'autres propositions fixées par Nicolas Sarkozy lors de sa campagne présidentielle, discutables en l'état, sont plus susceptibles de permettre des contre-propositions : « passer d'une fonction publique de 900 corps à une fonction publique de 6 à 10 métiers », « favoriser la mobilité... au sein de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques... ».

## LA MOBILISATION CONSTANTE DU SNPDEN

De la mobilisation dépendra l'avenir de la fonction publique et de la solidarité sociale. Nous avons répondu à l'appel des fédérations de la fonction publique relayé par celui des fédérations de l'enseignement, signés respectivement par l'UNSA et l'UNSA-Éducation.

Le SNPDEN a participé aux manifestations de rue du 20 novembre, qui ont été un succès, pour défendre le service public à travers la fonction publique et « pour donner un nouvel élan au système éducatif ». L'interfédérale de la fonction publique a exigé une réponse du gouvernement sur les questions salariales et l'emploi public avant le 30 novembre, faute de quoi une nouvelle action commune pourrait être organisée en décembre.

Sur les mesures salariales, seules des mesures ciblées ont été proposées pour l'instant.

Dans ce conseil syndical, notre syndicat affinera ses mandats, tant sur la carrière des personnels de direction dans une gestion par métier où la mobilité serait renforcée, que sur la place de l'EPLÉ autonome dans le service public d'éducation, et sa présidence, en refusant la concurrence entre établissements malheureusement non exclusive d'un retour à la concentration de l'autorité.

Toutes ces questions doivent être mises au débat dans ce CSN, sous la responsabilité de Philippe Vincent et de Michel Richard, afin de définir nos mandats et de mener l'action aux côtés de l'UNSA-Éducation et de l'UNSA.

## LA LETTRE AUX ÉDUCATEURS

Mais dans notre champ de compétence direct, celui de l'éducation, c'est « la lettre aux éducateurs » qui a tout d'abord retenu toute notre attention.

Ce texte fait état de principes généraux sur l'éducation que nous pouvons partager en mettant fin au débat stérile entre républicains et pédagogues.

En revanche, cette lettre fait l'impasse sur les enjeux de la scolarité obligatoire, sur une véritable réflexion sur l'individualisation et l'accompagnement pédagogique, sur l'évaluation, et enfin traite de la diminution du temps scolaire des élèves plutôt que d'une nouvelle organisation de ce temps.

Cette approche inquiète et constitue un recul si on la relie aux annonces idéologiques de fin du collège unique et au fait que « nul ne peut entrer en 6<sup>e</sup> s'il n'a pas fait la preuve qu'il était capable de suivre l'enseignement du collège ». Dans la loi Fillon, le collège devait mener tout élève au socle commun si possible sans redoublement : c'était un engagement de l'État. Cela n'impliquait pas que le collège pour tous était un collège uniforme : il devait être capable de mener chaque élève en fonction de ses envies et de ses talents vers des voies si possible choisies.



La lettre de mission de Xavier Darcos, ministre de l'Éducation nationale, adressée par le Président de la République et le Premier ministre, indique « *que notre école assure aujourd'hui difficilement le rôle que la nation attend d'elle. 20 % des élèves sortent du système scolaire sans qualification...* »

Cependant, assurer la cohérence d'ensemble de la scolarité impliquerait un engagement fort de l'État.

Les premières mesures d'application du socle commun de connaissances et de compétences, prises sans que soient définis clairement les programmes à réaliser, ni les modes de validation, ne répondent pas aux préconisations initiales et alimentent les craintes d'un enseignement à plusieurs vitesses. Elles font l'impasse sur la cohérence d'ensemble de la scolarité, sur les méthodes pédagogiques, sur les modalités d'évaluation.

La mise en place du socle commun de connaissances et de compétences au collège nécessite de nouvelles pratiques pédagogiques, un travail interdisciplinaire, une évaluation totalement renouvelée. Elle suppose l'organisation sous la responsabilité des établissements, pour tous les élèves au collège, d'études dirigées intégrées dans le temps scolaire; ce serait une vraie réponse d'accompagnement aux devoirs, d'aide méthodologique, mais ce n'est pas la voie choisie actuellement.

Cela doit s'inscrire dans une réflexion plus large sur l'organisation des apprentissages et du temps de l'élève au collège dans le cadre de la politique de l'établissement.

Lors du Conseil supérieur de l'Éducation, nous avons signé un texte commun « pour bâtir le collège pour tous » avec 16 autres organisations.

L'arrêté rénovant le DNB est inscrit à l'ordre du jour du CSE du 4 décembre prochain, alors que le ministère

de l'Éducation ne fait pas preuve d'un esprit missionnaire sur la question du socle commun et que l'évaluation sur les compétences nécessairement sans compensation sera donc difficile à mettre en œuvre.

La session 2008 a déjà nécessité une circulaire du ministère pour permettre l'indulgence du jury sur la validation du A2 du cadre européen commun de référence pour les langues et sur l'évaluation du B2i.

Ce n'est pas d'une diminution du volume horaire, comme le prône la lettre de mission du ministre, dont les élèves ont besoin, mais d'une autre organisation de ce volume horaire intégrant toutes ces mesures. Cette nouvelle approche modifierait profondément les pratiques des enseignants. C'est cela qui devrait être l'objet essentiel du débat sur les missions des enseignants: construire un nouveau métier pour répondre aux enjeux du système éducatif.

### LES NOMBREUSES ANNONCES MINISTÉRIELLES

Le ministre a fait de nombreuses annonces, rarement concertées sur le même rythme que le Président. Cette pratique met une pression excessive sur tous les échelons de la hiérarchie et rend maintenant totalement illisible la politique du gouvernement dans le domaine de l'éducation.

Je ne parle pas de la commémoration dans les lycées du souvenir de Guy Moquet que nous avons menée loyalement mais qui s'est soldée par une polémique entre le ministre et moi-même sur des chiffres invérifiables et surtout inutiles.

Au-delà de la rituelle question du poids du cartable, du service minimum sur lequel le ministre a développé des

positions contradictoires, ce dernier a décidé d'un nouveau dispositif de découverte professionnelle au collège refusant de suivre la proposition de la mission interministérielle à l'orientation qui souhaitait généraliser l'option de découverte professionnelle à tous les élèves de 3<sup>e</sup>. Il vient d'affirmer son intention de remplacer l'apprentissage junior que son prédécesseur avait instauré et que lui même venait de supprimer.

Il a engagé la réforme de la maternelle: deux commissions sont mises en place, l'une pilotée par la DGESCO, l'autre par Alain Bentolila.

Après l'annonce de la suppression du samedi matin à l'École primaire, qui entraînera une diminution des heures de cours remplacées par de l'accompagnement éducatif pour les élèves en difficultés sur d'autres jours de la semaine, le ministre s'est donc trouvé dans l'obligation de réformer les programmes. Ces réformes font également suite au rapport du Haut conseil de l'Éducation qui est sans concession pour le primaire et même la maternelle.

Il a également annoncé sa volonté de refondre le texte sur les EPEP, établissements publics d'enseignement primaire.

Le samedi matin a également été supprimé au collège, sans tenir compte de son autonomie, tout simplement pour satisfaire les parents.

Nous étions favorables au baccalauréat professionnel en 3 ans, mais cela aurait dû se faire de manière progressive. La lettre de Xavier Darcos aux recteurs ne va pas dans ce sens puisque s'il décide la généralisation du baccalauréat professionnel en trois ans à partir de la rentrée 2008 pour 25 % des effectifs actuels entrant en formation en BEP avant généralisation totale, cela ne peut qu'obéir à une logique d'économie comptable.

Il est quand même surprenant que cette décision soit prise avant toute consultation des commissions professionnelles consultatives (CPC) et alors que les régions viennent d'établir leur schéma régional de formation. Ne pas vouloir différencier les BEP et les CAP, c'est aussi très certainement vouloir orienter de nombreux élèves sortant de 3<sup>e</sup> hors de l'Éducation nationale. Les formations de niveau V répondent au besoin de nombreux élèves et elles doivent être intégrées dans un schéma de poursuite d'études.

Nous communiquerons sur cette question.

La réforme du lycée est à venir. La réforme des STI a été retardée. Nous serons attentifs à la pérennisation de



l'enseignement technologique. La critique assez violente de la voie ES annonce également certainement des modifications de l'ensemble des voies du baccalauréat général et de la seconde indifférenciée.

Le bac hors les murs : il s'agit là encore avant tout d'un effet d'annonce qui demande une véritable concertation, sur les contraintes de locaux, sur les missions des enseignants durant cette période, sur les procédures d'orientation et d'affectation au 3<sup>e</sup> trimestre, sur les examens eux mêmes.

Pourtant, ce ministre annonçait ne pas vouloir faire de réforme et se mettre dans les pas de la loi Fillon !

Mais, il faut bien sûr toujours avoir en tête que les décisions seront prises dans le cadre des préconisations de la RGPP et de la suppression d'un poste de fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

Ce ne sont pourtant pas les seules interrogations.

Il y a aussi l'avenir de l'éducation prioritaire. En déterminant les choix et les priorités, le programme présidentiel pour l'école dit souhaiter « *revoir la politique d'éducation prioritaire dont l'échec est devenu patent* » du fait du « *saupoudrage des crédits* » et de « *la baisse des exigences* ». Il faudra dire quelle inflexion cela implique pour les établissements « *ambition réussite* » et les autres établissements toujours classés en ZEP.

Il y a la question des GRETA ; il y a celle de l'accueil des handicapés, de la mise aux normes des établissements scolaires, de la création des postes nécessaires, notamment d'assistants de vie scolaire sans négliger pour cela l'enseignement adapté.

Il y a celle d'un encadrement adulte (CPE, surveillants, infirmières, assistantes sociales, psychologues...) suffisant pour répondre aux phénomènes de violence, mais aussi aux élèves de plus en plus nombreux livrés à eux-mêmes ou en grande souffrance ; celle enfin d'assurer les multiples réponses de service public des établissements scolaires avec les personnels de direction et les personnels administratifs nécessaires.

C'est sur ces priorités qu'il est indispensable de se concerter. Cela n'empêche pas d'améliorer la qualité du service rendu, de mieux évaluer les résultats et même de réfléchir sur l'offre scolaire ou sur les partenariats avec les associations ou les collectivités territoriales. Mais avant d'envisager toute réforme de l'État, il faut dire ce que l'on attend aujourd'hui du service public d'éducation. En tout cas, nous ne souhaitons pas qu'il soit bradé !

## LES EFFETS DE LA MANIFESTATION DU 26 NOVEMBRE 2006 : UN NOUVEAU RAPPORT DE FORCE

La période est difficile pour tous mais elle le serait plus encore pour nous si le SNPDEN n'avait pas imposé un rapport de force lors de la manifestation du 26 novembre dernier ; rapport de force que nos interlocuteurs connaissent.

Souvenons-nous : il y a juste un an, à l'appel du SNPDEN, plus d'un tiers de la profession était dans la rue le 26 novembre 2006 pour exprimer l'exaspération des personnels de direction. Ce succès a dépassé les prévisions les plus optimistes, et étonné les observateurs par son ampleur. La couverture médiatique a été exceptionnelle pour relayer ce mécontentement. Le ministre, Gilles de Robien, a été obligé de s'exprimer le soir même pour dire qu'il avait entendu les personnels de direction, et qu'il comprenait les difficultés de notre métier. Par leur capacité à se mobiliser, les personnels de direction ont changé la nature des discussions qui étaient déjà ouvertes, et ont imposé l'ouverture de véritables négociations sur les conditions d'exercice du métier et les exigences statutaires. Le SNPDEN a su fédérer toute une profession sur ses propositions et ses revendications.

Le 24 janvier 2007, Gilles de Robien signait un relevé de conclusions avec toutes les organisations représentatives des personnels de direction. Le nouveau ministre, Xavier Darcos, s'est depuis engagé devant le SNPDEN à son application stricte.

C'est parce que nous avons établi ce rapport de force que nous avons été

reçus respectivement depuis la rentrée scolaire par le ministre de l'Éducation nationale, par Valérie Pécresse, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, par Patrick Hetzel et Roger Chudeau, membres du cabinet du Premier ministre, par François Perret, Doyen de l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale.

C'est pour cela que nous avons été entendus par la commission Pochard sur « la condition enseignante ». Dans cette commission, nous avons abordé, sans langue de bois, la question des missions, de la formation initiale et continue, de l'évaluation, du recrutement et du rôle et de la place des enseignants dans l'EPL.

La manière dont la commission Pochard mène maintenant la suite de ses travaux dans des groupes de travail bizarrement constitués est pour l'instant très surprenante. Un livre vert de bilan sera publié à la fin de l'automne et un livre blanc de préconisations ministérielles au printemps prochain.

C'est grâce à notre représentativité qu'à la veille du second tour des élections législatives le Président de la République a invité le SNPDEN à l'Élysée avec sept autres organisations ou fédérations de l'Éducation.

## L'APPLICATION DU RELEVÉ DE CONCLUSIONS

A ce moment là, nous lui avons dit que nous souhaitions que l'État honore ses engagements en respectant à la lettre le relevé de conclusions que nous avons signé avec Gilles de Robien.

Mais nous n'avions pas imaginé qu'il faudrait attendre pour que ces textes sortent.

Cette pratique de l'État est inadmissible alors que les crédits sont budgétés.



Cela ne sert qu'à faire de la cavalerie afin de payer sur l'année 2008.

En revanche, nous savions que l'ensemble des textes du relevé de conclusions serait publié sans modifications de leurs dates d'effet ; il n'y avait pas besoin pour cela, comme l'a fait un syndicat ultra minoritaire, de faire une pétition surtout après avoir dénoncé la manifestation du 26 novembre dernier qui a amené des résultats que chacun s'accorde à trouver pour l'essentiel très positifs. Cela s'appelle de la récupération ! Ce matin j'avais prévu de vous dire : « *Comme nous l'avions annoncé, puisque les textes ne sont pas sortis, nous reprenons l'action. Nous appellerons à boycotter toutes les réunions (sauf les commissions paritaires nationales) tant que le dernier texte ne sera pas sorti. Je vous demande de l'annoncer à vos recteurs et inspecteurs d'académie dès aujourd'hui* ». Mais je viens de recevoir un fax du Directeur de cabinet que je vous lis et qui annonce que les derniers textes sortiront avant la fin de la semaine. Nous suspendons donc cette action jusqu'à dimanche soir.

### DES AVANCÉES RÉELLES

Les avancées statutaires que nous avons obtenues dans le relevé de conclusions se situent dans le droit fil du protocole de 2000 et du statut de 2001. Lors des négociations, conformément à nos mandats, nous avons prioritairement revendiqué sur la réduction positive de rémunération entre chefs et adjoints et entre catégories d'EPL. Les adjoints se verront enfin reconnaître l'IRD (indemnité de responsabilité de direction). C'est la reconnaissance en terme statutaire de l'équipe de direction. Le pourcentage des promotions à la hors classe est fixé à 20 % des personnels de direction « promouvables », soit 390 promotions cette année, et le nombre des promotions vers la première classe concernera 750 personnes chaque année. 358 établissements (266 collèges, 52 lycées professionnels, 40 lycées) seront reclassés au premier septembre 2008.

Pour la première fois, le temps de travail des personnels de direction est reconnu et défini sur une base légale. Nous rendrons compte de l'exécution de nos missions et non de notre emploi du temps, puisque, comme cadres, nous organiserons notre travail de manière autonome.

Nous pouvons maintenant bénéficier du compte épargne temps assorti de préférence d'une déclaration

annuelle a posteriori. Cette possibilité sera ouverte pour tous ceux qui sur une année scolaire n'auront pu bénéficier des 47 jours de congés annuels.

Le cahier des charges national de la formation des personnels de direction a été publié malheureusement sans attendre notre aval contrairement aux engagements. Il a de ce fait comme principal défaut, dans son premier paragraphe, de déterminer notre mission de manière restrictive, en contradiction avec la charte de pilotage.

Nous sommes intervenus auprès du secrétaire général, sans réponse pour l'instant, pour que les personnels de direction exerçant en ambition réussite sans être précédemment en ZEP puissent bénéficier de l'indemnité ZEP.

En tout état de cause, ce relevé de conclusions devra faire l'objet chaque année d'un bilan et tous les trois ans d'une concertation approfondie. Nous attendons le premier rendez-vous en janvier prochain. Cela concernera également bien sûr la charte de pilotage.

Sans ce rapport de forces, la situation serait également plus difficile dans les établissements.

### LA CHARTE DE PILOTAGE

Nous avons souhaité que les recteurs et les inspecteurs d'Académie se saisissent de cette charte de pilotage des EPLE, en concertation avec nos responsables académiques, pour qu'elle soit concrètement mise en œuvre. Cela doit même être le principal objet de notre action en 2007-2008 pour en affirmer la portée réelle sur le terrain. A ce propos, Philippe Tournier a élaboré un mémento qui doit servir de manière pratique dans les académies. Nous mettrons en place dans chaque académie un observatoire d'application de ce cahier des charges afin d'alimenter notre réflexion lors de chaque bilan annuel.

En effet, cela permettra d'améliorer le fonctionnement des EPLE et d'affirmer leur autonomie plus de 20 ans après les premières lois de décentralisation.

La charte des pratiques de pilotage de l'EPL annexée est une avancée considérable qui fixe sans ambiguïté, comme premier principe, de privilégier dans l'établissement les missions d'éducation et de formation, simplifie et sécurise le fonctionnement administratif, met l'accent sur des pôles administratifs opérationnels, améliore la concertation et la communication. Elle est aussi un engagement clair que l'établissement n'est pas un service déconcentré de l'État : « Le

*ministère et les autorités académiques accompagnent l'EPL et ses personnels dans cette démarche... en globalisant les moyens accordés dans le respect de l'autonomie, en privilégiant la confiance et le contrôle a posteriori ».*

Tout reste à faire dans les académies pour définir les indicateurs pertinents mesurant l'objet essentiel de notre activité, les acquis des élèves, et surtout les moyens associés dans cette période de restriction annoncée.

### LA CONTRACTUALISATION DES MOYENS

La contractualisation des moyens ne doit pas consister en un décalque des indicateurs de la LOLF, souvent inappropriés à l'échelle d'un établissement et déjà instables au niveau national. Elle doit reposer sur des indicateurs pertinents pour chaque établissement au regard de son projet, négociés, donc établis sur des rapports de confiance, avec les autorités académiques et évalués a posteriori. L'intérêt de la contractualisation est de donner des ressources stabilisées et prévisibles aux établissements pour répondre aux objectifs de mixité sociale et scolaire, et de conforter l'autonomie de l'établissement sans renoncer à un accompagnement logistique (inspecteurs, formations...).

« *L'organisation de toute activité ne se rattachant pas directement ou indirectement aux missions de l'EPL nécessite, au préalable, la passation d'une convention entre les parties concernées...* ». L'EPL, par cette autonomie, par sa responsabilité assumée, pourrait alors devenir un outil performant de proximité au regard des besoins du service public d'éducation.



Cela imposera aux personnels de direction mais surtout aux autorités académiques de se saisir de cette nouvelle culture du contrat, sans laquelle rien ne changera véritablement. Mais ces avancées « sur le papier » nécessiteront de nouvelles concertations dans les académies, dans les commissions « Blanchet », pour que sous l'impulsion des responsables du SNPDEN, les mesures soient concrètement mises en œuvre.

C'est un pas décisif pour modifier les relations entre les autorités académiques et les établissements, entre les autorités académiques et les personnels de direction, mais aussi pour faire vivre, au sein des établissements, les instances existantes, les projets et les échanges entre les partenaires, pour encourager le débat pédagogique et les activités collectives.

Pour l'essentiel, il faut rompre avec la pratique de l'injonction incessante et parfois incohérente, avec un fonctionnement sur le mode autoritaire, celui de la menace quelquefois, au mépris souvent des dispositions du droit, des engagements de l'État, et surtout de la dignité des personnels. Même si la chaîne hiérarchique du ministre à l'inspecteur d'Académie est sous la pression du temps de l'annonce politique qui s'accélère, cela ne doit pas être au détriment du temps long de l'éducation, qui doit prévaloir dans nos établissements. Le retour à un État autoritaire est très perceptible depuis les dernières élections présidentielles. C'est certainement la tâche essentielle de nos responsables académiques et départementaux que d'exiger cette transformation culturelle des relations car c'est un enjeu prioritaire pour les conditions d'exercice du métier des personnels de direction, mais aussi pour la qualité du service public d'éducation.



## OUVERTURE D'UN DÉBAT AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Les collectivités territoriales, dans le cadre des lois de décentralisation, doivent, elles, définir leur espace dans un rôle important mais délimité de coproduction de service public.

Lors du salon de l'Éducation, nous avons organisé un débat sur « autonomie, partenariat et service public » avec quatre intervenants : Jacques Auxiette, président du Conseil Régional des Pays de la Loire, Jean-Paul Delahaye, IGEN, Yves Dutercq, sociologue, et Philippe Tournier. Ce débat fort intéressant a malheureusement pâti de la grève des transports. Mais en accord avec Jacques Auxiette, nous allons ouvrir avec lui un débat sur l'avenir et la responsabilité de l'EPL. Il faut maintenant avancer lors de ce CSN sur la question fondamentale qu'a soulevée Philippe Tournier, celle de la présidence de l'EPL.

Enfin, la responsabilité ou l'autonomie ce n'est pas l'indépendance mortifère pour le système public d'éducation.

Si nous souhaitons une plus grande autonomie pour les établissements, nous ne voulons pas de la concurrence exacerbée entre les établissements.

En aucun cas, la concurrence entre établissements ne doit prévaloir, à travers la course aux options plus attractives les unes que les autres.

## LA CARTE SCOLAIRE

La suppression progressive mais totale de la carte scolaire nous inquiète toujours car, sans accompagnement, elle présage d'une modification profonde de l'organisation de notre système éducatif. Sur la question de la carte scolaire, il est clair que le traitement des dérogations opéré à la dernière rentrée n'a rien réglé. L'assouplissement de la carte scolaire ne peut s'établir que sur la priorité à la proximité, à la mixité sociale et à la mixité scolaire qui doit être régulée et donc primer sur le libre choix des familles.

La lettre de mission du Président au Ministre l'indique d'ailleurs : « Vous permettrez aux établissements de recruter en dehors de leur secteur une proportion croissante d'élèves, tout en leur imposant des objectifs de mixité

sociale et scolaire de leurs effectifs ». Il faut maintenant définir sans ambiguïté les conditions de cette régulation.

Toute autre conception extensive de la concurrence entre établissements ne pourrait qu'entraîner la disparition de l'École publique laïque fondée sur des valeurs de progrès et d'égalité et du service public national de l'éducation. Cela présagerait mal de l'évolution des services publics dans notre pays.

Pour sa part le SNPDEN rappelle ses propositions :

- Des secteurs ou zones de desserte doivent être définis, même à titre indicatif, pour maintenir la compétence d'affectation de l'inspecteur d'Académie. Ils doivent être connus en toute transparence comme doivent l'être les critères d'admission.
- Une priorité doit être donnée à chaque élève pour son inscription dans son établissement de proximité.
- Une partie des moyens doit être attribuée aux établissements en fonction du respect de l'objectif de mixité sociale.
- Le processus d'affectation des élèves doit être dissocié de la définition de la carte des options.
- Les implantations futures des établissements et les secteurs devront tenir compte des objectifs de mixité sociale.

Nous précisons lors de ce CSN ces objectifs.

## L'ACTION PERMANENTE DU SNPDEN

Le SNPDEN prendra toute sa place dans ses champs de compétence pour promouvoir un système éducatif de réussite pour tous les élèves dans des établissements autonomes et non concurrentiels, inscrits dans un service public valorisé et rénové.

Le succès que nous avons obtenu lors de l'année 2007-2008 n'est pas isolé.

Après le protocole d'accord de 2000, le statut de 2001, le relevé de conclusions et la charte de pilotage, le SNPDEN a affirmé sa place comme meilleur représentant des intérêts collectifs des personnels de direction. A travers ses combats depuis 15 ans, le SNPDEN a contribué à la construction et à la reconnaissance du métier de personnel de direction. A chaque

fois, parce que nous avons permis de revaloriser notre métier tout en obtenant des avancées statutaires. Parce que notre action ne peut s'apprécier qu'en fonction des résultats obtenus, le SNPDEN peut tirer un bilan très positif sur la période.

Le SNPDEN devra toujours conserver cette capacité de combat, d'indépendance dont il a toujours su faire preuve. Le SNPDEN, de par sa force et son nombre de militants, a une énorme responsabilité dans les années à venir, car il risque de constituer un des principaux contre-pouvoir crédible pour défendre le service public d'éducation et l'École laïque.

Cela lui donne la plus grande légitimité pour défendre les intérêts individuels de chacun des personnels de direction.

Mais avant de conclure, je voudrais rappeler certaines de nos actions.

### LA QUESTION LAÏQUE

A ce propos, je voudrais saluer Pierre Raffestin qui n'est pas là aujourd'hui, parce qu'il combat la maladie.

Nous sommes solidaires de notre fédération et du CNAL qui demandent l'abrogation de l'article 89 de la loi du 13 août 2004 et de la circulaire du 6 septembre 2007 sur le financement par les communes de l'enseignement privé.

Nous avons soutenu la position du SIEN sur l'accompagnement des sorties scolaires et l'encadrement des activités éducatives, après une déclaration de la HALDE, concernant les mères portant le « foulard ». Un communiqué signé par de nombreuses organisations dont le SNPDEN n'a jamais été publié. Sur ces deux textes nous ferons des propositions lors de ce CSN.

### L'INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION

Nous avons également continué notre travail international puisque Donatelle Pointereau a participé au congrès de l'Internationale de l'Éducation à Berlin du 22 au 26 juillet. Nous y avons fait définitivement voter la motion sur les personnels de direction et d'encadrement. Patrick Gonthier a été réélu vice président pour l'Europe de cette instance.

### LA CELLULE JURIDIQUE

Je voudrais saluer le travail de la cellule juridique sous la responsabilité de Pascal Bolloré.

Ce dernier a mené un travail remarquable autour d'un projet de décret sur la mise en place des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) dans les EPLE, dans l'observatoire de la sécurité, mais aussi au sein de notre fédération.

Je voudrais également remercier Bernard Vieilledent pour la rédaction du supplément sur les voyages scolaires, après celui sur les procédures disciplinaires.

Dans les campagnes de promotions et de mutations, le SNPDEN a su s'affirmer comme le meilleur syndicat de service, comme il l'est au quotidien pour chacun des personnels de direction.

### LES COMMISSAIRES PARITAIRES

Patrick Falconnier, par l'intermédiaire de sa lettre aux commissaires paritaires et par l'organisation régulière de réunions avec les coordonnateurs des

CAPA, a permis mieux encore d'unifier nos pratiques sur le terrain.

Je voudrais souligner dans cette période notre succès aux CCPN des directeurs d'EREA et d'ERPD puisqu'une fois encore nous avons tous les élus (avec le SE chez ces derniers).

Nous participons de manière active à la préparation du congrès de l'UNSA Éducation puisque nous avons proposé une quarantaine d'amendements à la résolution générale.

Il est donc urgent de renforcer notre syndicat pour peser de manière efficace sur les transformations de notre École. Il faut contacter les nouveaux qui n'ont pas encore adhéré, reprendre contact avec ceux qui n'ont pas encore repris leur carte.

Aujourd'hui, nous sommes en avance sur notre syndicalisation par rapport à l'an dernier, tant chez les actifs que chez les retraités. Il faut continuer dans cette voie.

Nous allons communiquer sur l'image d'utilité et d'efficacité de notre syndicat en améliorant encore notre réactivité et en insistant sur la proximité avec chacun des personnels de direction, avec chacun des adhérents.

### LA FORMATION SYNDICALE

Il est également nécessaire que de nombreux adhérents, notamment les plus récents dans la profession, deviennent des militants actifs pour former la nouvelle génération de cadres syndicaux.

C'est pourquoi nous avons mis en place un nouvel outil de formation syndicale et professionnelle qui s'adresse à tous les adhérents du SNPDEN qui le souhaitent.

C'est en ne négligeant aucune de ces actions que nous renforcerons le SNPDEN et que nous gagnerons les élections professionnelles à la fin de l'année 2008.



# Interventions des secrétaires académiques

**Yves LANCHAIS,  
Dijon**



Permettez de débiter mes propos par une remarque. Je m'étais déjà fait le porte parole d'un certain nombre de collègues, plus jeunes que la moyenne des cadres du syndicat, sur ce sujet lors d'un dernier CSN.

Le revue *Direction* est forcément le reflet de notre syndicat. Elle manque cruellement de mise en page, de photos, de textes plus concis, plus parlants, plus près des collègues et notamment des nouveaux que nous voulons attirer.

Loin de moi l'idée de critiquer le fond et je me réjouis d'appartenir à un syndicat de réflexion, de propositions et d'actions. Mais en 2007 la forme et la communication ont leur importance et il convient d'y veiller. On ne peut pas se contenter d'une simple refonte du sommaire. Il faut repenser notre revue qui n'a pas changé depuis trop d'années.

L'académie de Dijon est porteuse de plusieurs réflexions et motions pour le CSN.

Nous sommes aujourd'hui en expérimentation comme quatre autres académies pour reconquérir le mois de juin. Nous serons vigilants sur nos conditions de travail mais nous sommes ouverts

sur le changement. Nous ne campons pas sur une réalité jugée intangible.

Pour nos carrières, l'échelle unique étant une chimère, nous prônons une culture de cadres et de pilotage partagé que nous faisons vivre en Bourgogne, un alignement sur les grilles des IA – IPR avec un 12<sup>e</sup> échelon sur lettre A, en 1<sup>re</sup> classe de façon à permettre aux agrégés nouveaux PDD une avancée dans notre corps en attendant la HC.

En terme de pédagogie, nous pensons qu'il faut une redéfinition des missions des COP et la création de GRETA autonomes avec un chef d'établissement ordonnateur qui ne dirige pas d'autre EPLE. C'est une revendication qui apparaît de plus en plus légitime. L'âge d'or des GRETA est derrière nous et il faut penser à une autre organisation.

Fort de motions précédentes, nous réaffirmons que la mobilité désormais inscrite dans nos statuts doit s'accompagner d'une indemnisation des frais réels de changement de résidence et d'un logement décent au regard des normes en vigueur actuellement (ce n'est pas toujours le cas). Dans cet ordre d'idée, il convient de clarifier à nouveau les obligations liées à ce logement. Les collectivités, avec lesquelles nous travaillons de plus en plus, méconnaissent pour certaines ces obligations.

Enfin, à l'heure où nous parlons de plus en plus de décentralisation, d'autonomie, de contractualisation, il est curieux de constater que nous n'avons jamais autant reçu de consignes

directes de la part du ministère, même si pour certaines nous les approuvons. Il en est ainsi pour l'accompagnement éducatif, la suppression des cours le samedi, la reconquête du mois de juin, la lettre de Guy Moquet, le second distributeur de préservatifs... Il y a là une ambiguïté qu'il convient de lever.

**Jean Pierre RANCHON,  
Grenoble**



Nous participons depuis le début de l'année scolaire à un groupe de travail pour l'application du protocole. Initié par le secrétaire général, il a été réuni déjà 3 fois. L'objectif majeur était d'anticiper les réductions de postes administratifs, d'examiner la répartition des postes de direction, ainsi que d'aller vers une organisation totalement nouvelle et ambitieuse de la carte des agences comptables. Sur tous ces sujets nous discutons de manière ouverte, tout en restant vigilants. Nous nous efforçons de faire prendre en compte les aspects du protocole propres à assurer des conditions plus satisfaisantes au quotidien.

Cette pratique est difficile et peut-être qu'une session de formation des cadres du syn-

dicat serait bienvenue sur ce plan.

Durant cette première période de l'année nous avons rencontré des difficultés dans plusieurs domaines.

Un courrier du Recteur, en réponse aux interrogations d'une collègue proviseur, qui portaient sur le déplacement d'élèves internes hébergés dans un autre établissement, a suscité des réactions vives et inquiètes de plusieurs collègues. Ce courrier semblait en matière de vie des internes revenir à une conception ante 1968. Nous sommes intervenus immédiatement auprès des services du recteur. Concernant le travail des élèves sur machines dangereuses, nous sommes préoccupés par les décisions de certains inspecteurs du travail. En Savoie particulièrement, aucun mineur de 16 ans ne peut plus travailler sur machine dangereuse. Il conviendrait que cette question soit clarifiée au plus haut niveau. Enfin l'application au quotidien de la décentralisation n'est pas un long fleuve tranquille. Avec la section académique de Lyon du SNPDEN, nous participons à un comité permanent auprès des services et des élus. La culture collectivité territoriale entre parfois en conflit avec la nôtre. Nous avons par exemple des différends sur la question des logements de fonction mais aussi sur la gestion des TOS. Le sentiment général c'est que tout cela est parfois bien compliqué.

La mesure de la performance, qu'on le veuille ou non, est ce qui va le plus influencer et faire évoluer

notre métier durant les mois et les années qui viennent.

Que va-t-on évaluer et comment va-t-on le faire ? En privilégiant quelle piste ?

L'action individuelle des professeurs au regard d'indicateurs généraux, largement déconnectés de la réalité de l'établissement scolaire ?

L'action menée collectivement à partir d'un diagnostic et d'indicateurs partagés avec les autorités de tutelle et qui suppose la redéfinition de l'autonomie ?

Une combinaison des deux ?

Tout semble encore ouvert.

Prenons toute notre place dans ce débat et apportons y notre expertise.

### Alain MORVANY, Guadeloupe



La rentrée s'est plutôt bien passée en Guadeloupe. Il a manqué ici et là des personnels titulaires les quelques premiers jours. Mais dans l'ensemble, les services rectoraux avaient bien rectifié le tir et autour du 20 septembre 2007, peu de postes restaient administrativement vacants. Comme ailleurs des problèmes de contractuels et de vacataires, bref de personnels pas toujours formés, ne nous satisfont pas, mais nous ne pensons pas être des exceptions. Un des gros problèmes à signaler en dehors de la mobilisation difficile des TZR reste en début d'année un taux d'absence relativement élevé.

Notre académie doit également faire face à des déficits d'élèves dans certaines disciplines. Ainsi les LP éprouvent du mal à installer des enseignants de maintenance bateaux ou d'électrotechnique par exemple, devant des élè-

ves. De même les proviseurs dont les professeurs de philosophie ou de lettres modernes tomberaient malades ne seraient pas en capacité de les faire remplacer. A signaler un nombre élevé de CLM. C'est à croire que les paradis terrestres ne sont décidément plus ce qu'ils étaient.

Nous n'avons pas de vrais problèmes de sectorisation puisque l'organisation mise en place par les services de l'orientation donne globalement satisfaction. Le schéma retenu reste simple. Les collèges sont rattachés à des lycées. Ce système semble satisfaire tout le monde au regard du nombre minime de contestations. Il n'existe en effet quelques problèmes qu'autour d'un seul établissement situé dans l'agglomération pointoise. Ici, le nombre d'élèves des établissements de rattachement dépasse largement la capacité d'accueil de la partie lycée de secteur, d'où un certain embarras.

Autre élément dans l'actualité de la Guadeloupe, les deux rapports de deux IG sur l'assiduité scolaire dans le premier degré et le second degré, et la politique d'orientation dans le second degré et les sorties précoces du système éducatif.

Parmi les constats, citons : de trop nombreuses absences à tous les niveaux qui ont pour conséquence l'amputation de l'année scolaire de plusieurs semaines, une trop grande démotivation des apprenants, des contrôles d'assiduité insuffisants, des sorties trop nombreuses et en augmentation à certains niveaux.

Face à ces observations particulièrement inquiétantes il n'y a pas d'affolement mais plutôt une mobilisation générale. Le pilotage partagé devrait trouver en cette circonstance une vision commune particulièrement aboutie sous l'impulsion des corps d'inspection et des personnels de direction.

Ces rapports savent appuyer là où cela fait mal. Ils nous rappellent que la défense des intérêts catégoriels doit faire place à la recherche de solu-

tions pouvant résoudre les vrais problèmes de l'école en Guadeloupe et lui permettre des progrès de fond.

L'académie de la Guadeloupe a fêté ses 10 ans d'existence le vendredi 21 octobre 2007.

### Jacqueline GRESSE, Guyane



L'année scolaire 2007-2008 voit la restructuration de l'académie aux plans organisationnels et administratifs. Pour la première fois dans sa jeune histoire (10 ans d'existence) notre académie est divisée en deux simili inspections académiques, l'objectif affiché étant de rechercher une meilleure communication entre les établissements du premier et second degré et les services rectoraux.

A cette nouveauté s'est ajouté un turnover particulièrement important cette année au niveau des services rectoraux qui ont été restructurés et dont bon nombre de chefs de services sont partis.

Ces changements ont fait apparaître un problème de mémoire dans les services que nous avons déjà signalé.

Au niveau des personnels de direction, il y a environ 15 % des personnels qui ne sont pas sur leurs postes pour des raisons diverses.

Le mouvement a été assez restreint avec 3 départs (2 chefs et 1 adjoint) et 4 entrées (3 sur postes de chef et 1 adjoint). Le reste des mutations a été intra-académique (8 personnels). A ce propos nous souhaiterions qu'au niveau national, les collègues arrêtent une position ferme sur les pratiques de certains collègues qui arrivés au bout

des 9 ans sur un poste et proches de la retraite demandent une dérogation d'une année avec engagement de partir à la retraite en fin d'année et qui sollicitent une dérogation ou qui obtiennent des dérogations de plus d'un an. Nous sommes opposés à un renouvellement de la dérogation qui limiterait encore plus le mouvement déjà restreint. Les 3 lauréates concours ont été affectées dans l'académie.

Nous déplorons un manque de lisibilité dans les créations de postes. Il est à noter que la construction des EPLE est difficile à réaliser aux dires des collectivités qui ont du mal à trouver des entreprises même si elles en ont la volonté.

Cette rentrée a été en demi teinte, deux grandes difficultés étaient identifiables : la pression permanente de la forte immigration avec des élèves à scolariser ne maîtrisant pas ou très peu la langue française, des élèves d'origines et de cultures variées ce qui provoque parfois des chocs culturels et claniques dans les EPLE. Les nominations trop tardives des non titulaires, le manque d'enseignants dans certaines disciplines : SMS, latin, cuisine, etc.

A ce propos je lance un appel à tous les collègues afin qu'ils fassent passer le message aux jeunes professeurs sortant d'IUFM, il y a des possibilités de travail en Guyane.

Nous manquons de vivier sur place, il y a plus de 600 contractuels employés cette année et le vivier est épuisé depuis les groupes de travail d'août.

Malgré tout cela nos collègues pour la plupart s'investissent beaucoup pour que les choses aillent bien. Une note d'espoir qui les conforte dans leur choix est qu'il y a cette année une vingtaine de candidats préparant le concours. Leur formation est assurée par les membres du GAFPE, les IA IPR, l'IA adjoint de l'est et des intervenants, tous les mercredis après midi.

Le mouvement sera encore une fois très restreint dans l'académie, 3 départs à la retraite (un chef et deux adjoints) et un chef en CLD. Tous les postes concernés sont en collège. Il y a 22 collègues qui participent aux différents mouvements: national, AEFÉ et TOM

**Claude CARPENTIER,  
La Réunion**



Quels ont été les axes de travail de la section académique de la Réunion et de son bureau au cours des six derniers mois ?

L'instauration d'un véritable dialogue de gestion autour des contrats d'objectifs: l'affaire semblait pourtant mal engagée, le « dialogue » devant apparemment se résumer à un échange de documents, et à une déclinaison des objectifs du « PAPA » académique.

Nous avons sollicité et obtenu la réunion d'une « commission Blanchet » élargie aux responsables de bassin et aux corps d'inspection; cette commission a posé les bases d'une première étape de dialogue de gestion, et, dans les semaines qui ont suivi la rentrée scolaire, chaque équipe de direction d'EPLÉ, munie de son projet d'établissement, a été reçue par les responsables académiques, administratifs et pédagogiques, en charge de la mise en place des contrats d'objectifs; un véritable échange a été rendu possible par ces rencontres, et parfois une renégociation partielle des objectifs LOLF. Bien sûr, il s'agit simplement d'une première étape; bien sûr, et parallèlement, une logique différente, faite d'injonctions diverses, a continué à sévir.

Deuxième axe: le travail de suivi des carrières et de préparation des commissions paritaires académiques: un document de travail, véritable « feuille de route » pour nos commissaires paritaires, a été élaboré au cours de deux assemblées générales, et est entré en application lors de la CAPA sur les tableaux d'avancement; là aussi, des progrès restent à faire, dans le sens d'une meilleure circulation de l'information, des instances académiques vers les collègues concernés: nous y œuvrons.

Troisième axe: les collectives territoriales: un souci d'écoute et d'harmonisation de calendriers, et même, me semble-t-il, de « cultures » respectives, rend là aussi nécessaire la rencontre périodique et le dialogue: là aussi, nous nous efforçons de placer l'EPLÉ au centre de ce dialogue, et d'aboutir à des avancées sur le terrain, en termes de gestion des dotations, ou des personnels titulaires et précaires.

Dernier axe: le contrôle antidopage: l'injonction à trop forte dose nuit gravement à la santé; la nôtre, par ricochet, celle de notre entourage professionnel et personnel, et – ne l'oublions pas – celle des « injoncteurs » de tout grade.

A cela quelques remèdes simples parfois: donner du temps au temps n'est pas forcément le moins efficace, surtout face aux effets de mode médiatico-politiques.

C'est, je crois, le rôle du syndicat d'accompagner, de dramatiser et éventuellement bien sûr de défendre les collègues mis exagérément sous pression.

A ce sujet, un mot rapide sur la formation continue et les tentatives de mise sous tutelle des GRETA: c'est un des rares domaines où la politique académique semble vouloir s'exercer avec une certaine brutalité, et je dois dire que la capacité de défense de collègues, parfois jeunes, soumis à de véritables coups de boutoirs, me rassure pour l'avenir de notre corps et de notre syndicat.

**Guy SAVELON,  
Lille**



C'est à Lille qu'a démarré le dernier mouvement lycéen. Depuis, le phénomène a pris de l'ampleur. Les établissements perturbés sont de plus en plus nombreux. Les élèves des lycées professionnels sont parfois à la pointe du combat sans qu'ils sachent précisément pourquoi. Des tentatives de manipulation ou de récupération existent. Hier des autocars étaient mis à la disposition des élèves pour aller manifester à Lille. Ils étaient généreusement proposés par une grande centrale syndicale ou par une ville dont le maire occupe un poste de vice-président éminent au sein du Conseil Régional. Les parents d'élèves, eux aussi, mènent parfois un jeu surprenant.

Les personnels de direction sont au front, en première ligne.

Cette situation illustre le malaise des jeunes de notre région et une inquiétude face à l'avenir. Chez nous, un jeune sur quatre vit en dessous du seuil de pauvreté. Le résultat d'une étude conjointe de l'INSEE et de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, rendue publique le mardi 30 octobre, montre que le taux d'illettrisme dans le Nord Pas-de-Calais est de 15,5 % contre 9 % en France; environ 8 % des 18-25 ans sont illettrés.

Malgré cette situation l'académie de Lille perdra encore plus de 1000 postes d'enseignants à la rentrée 2008. Nous continuerons à battre de tristes records. Nous sommes confrontés quotidiennement à des dysfonctionnements: les remplacements ne sont plus assurés correctement dans de nombreux domaines.

Dans ces conditions, nos collègues s'interrogent.

« Pourquoi sommes-nous allés manifester il y a un an pour en arriver là? » Rien n'a progressé au niveau de nos conditions de travail, bien au contraire. Le relevé de conclusions et la charte des pratiques de pilotage sont deux documents ayant soulevé quelques espoirs aujourd'hui déçus. Les 44 heures hebdomadaires, avec 11 heures par jour, sont vite atteintes et toujours dépassées. Ne pouvant pas envisager de travailler plus, nous ne pouvons même pas espérer gagner plus! Comment imaginer que notre quotidien pourra s'améliorer avec ce qui nous est promis dans la fonction publique? Les pôles administratifs opérationnels ne sont-ils plus déjà qu'un vain espoir? Quelle reconnaissance professionnelle attendre dans ces conditions?

La restructuration du réseau des EPLÉ permet d'engager une réflexion sur la suppression d'un grand nombre d'établissements. Il suffira de remettre en cause l'unicité de notre corps, pour parvenir à supprimer un poste de personnel de direction sur deux. Où sera notre place dans quelques années?

Il faut encore ajouter que, de plus en plus, on essaie de gérer notre corps en remettant en cause le paritarisme. L'évaluation permet à notre hiérarchie de se passer de la consultation des instances paritaires. Notre Recteur nous a annoncé qu'il n'entendait pas discuter des fiches N° 3 lors de la CAPA sur les mutations malgré la circulaire parue en août. Pour les tableaux d'avancement, le même recteur a vainement tenté d'empêcher certains commissaires paritaires de siéger dans les CAPA sous prétexte qu'ils remplissaient les conditions pour être promus. Les textes sont appliqués de façon très pointilleuse: les commissaires de la hors classe ne sont plus autorisés à siéger pour l'avancement en première classe, ceux de deuxième classe ne sont plus là pour les passages à la hors classe.

**Isabelle GOULERET,**  
Lyon



L'académie de Lyon se félicite de voir enfin le protocole signé par le SNPDEN appliqué par le ministère. La bataille des élections commence déjà par la réactivation de l'enthousiasme de tous ces collègues, par la recherche de nouveaux adhérents plus jeunes dans la fonction pour préparer la relève et notamment notre nouvelle place dans la Fonction Publique.

L'application de la charte des pratiques de pilotage, si elle est bien comprise par notre recteur de l'académie de Lyon, n'est pas toujours la priorité de ses collaborateurs même proches. La même distorsion existe aussi avec la région Rhône-Alpes, et je le signale à cette tribune depuis plusieurs séances: les politiques, s'ils reconnaissent notre expertise et nous écoutent avec bienveillance, sont débordés par les techniciens.

Soyons vigilants, chers collègues, avec les collectivités locales.

Les annonces de fermeture de postes administratifs et d'encadrement éducatif nous inquiètent plus encore que celles des enseignants, où des artifices pédagogiques pas toujours contestables (bac pro 3 ans, simplification des examens, évolution de statut des profs...) permettront aux EPLE de poursuivre leur mission de transmission des savoirs. En revanche, notre quotidien des personnels de direction va encore empirer si les personnels éducatifs ne sont plus là en nombre pour nous aider à encadrer les jeunes et si nos collaborateurs administratifs sous payés par rapport aux TOS, ne sont plus là en quantité et qualité pour nous aider à organiser la vie de l'EPLE.

Être cadre autonome n'a un intérêt que si notre responsabilité n'est pas celle d'un cadre dirigeant soumis à toutes les pressions hiérarchiques et à toutes les disponibilités et si notre temps de travail reste raisonnable face à l'urgence de chaque jour.

Les AGD et AGA de rentrée ont montré aussi une réelle préoccupation sur l'embauche et le suivi des contrats aidés. Une campagne de presse calomnieuse a même mis en cause un de nos collègues qui suivait la consigne syndicale de non recrutement des EVS hors EPLE.

Le fonctionnement pédagogique mutualisé et l'inadaptation informatique accentuent aussi l'inquiétude et la surcharge des collègues: B21, ASSR, dossier unique post bac...

Beaucoup d'inquiétude aussi sur la prochaine rentrée où la carte scolaire libéralisée va perturber de plein fouet le recrutement.

En conclusion, le SNPDEN de l'académie de Lyon est inquiet - de toutes les annonces médiatiques:

- de la rapidité de certaines décisions,
- de la diligence de leur mise en place.

Les personnels de direction ne sauraient piloter à vue et assurer avec précipitation la prochaine rentrée. Les EPLE ont besoin de cohérence et les personnels de direction de vision globale. Éduquer c'est prendre le temps de grandir.

**Georges DE HARO,**  
Montpellier



La section de Montpellier du SNPDEN considère que les conditions ne sont pas réunies, dans l'académie,

pour permettre la publication de son intervention au CSN.

**Jérôme GAGNAIRE,**  
Nantes



Depuis notre dernier CSN, l'académie de Nantes a beaucoup réfléchi, beaucoup produit, beaucoup rencontré.

Si nous nous félicitons de la qualité du dialogue mis en place avec notre recteur et son secrétaire général, si, dans la plupart des cas, le dialogue avec les collectivités territoriales s'est normalisé et nos remarques et propositions prises en compte, de nombreux sujets d'inquiétude demeurent.

La multiplication des postes vacants, qui sera probablement encore accentuée à la prochaine rentrée par des départs en retraite massifs nous inquiète.

Faire vivre le relevé de conclusions sur nos missions et notre temps de travail est un défi journalier. Les responsables syndicaux que nous sommes doivent sans relâche, accompagner et inciter les collègues à respecter, autant que faire se peut, les limites à notre temps de travail. Être personnel de direction reste un métier, non un sacerdoce. Être personnel de direction, c'est avant tout, administrer la pédagogie, ce n'est pas être gardien d'immeuble. Être personnel de direction, c'est assurer des tâches, nombreuses et quotidiennes, ce n'est pas assurer une présence de 7 heures à 19h30. Il nous faut, régulièrement le rappeler à nos personnels, aux usagers, sans oublier notre hiérarchie et les collectivités territoriales.

Le comportement de certaines de ces collectivités laisse encore, parfois à

désirer. Le SNPDEN a ainsi été amené à provoquer lundi dernier une conférence de presse pour dénoncer le manque d'écoute et de concertation du conseil général de la Mayenne, manifestement plus soucieux d'effets d'annonces médiatiques que de prise en compte des situations d'établissement et d'écoute des personnels de direction. L'effet a été immédiat puisque le Président du conseil Général semble décidé à mettre enfin en place un groupe de travail représentatif.

Enfin, les annonces, concernant une évolution de la formation professionnelle ne contribuent pas à installer la sérénité dans nos établissements.

La suppression annoncée, réelle ou feinte, du BEP, la possible généralisation du bac pro post 3<sup>e</sup> (bac pro 3 ans) doivent s'accompagner d'une réelle concertation, d'un travail en amont sur une nouvelle organisation pédagogique, sur les modalités d'accueil de tous les élèves, en particulier ceux dont nous savons qu'ils ne pourront atteindre en 3 ans le niveau IV. Dans une académie où le poids du privé reste très fort, nous restons vigilants à la sauvegarde d'un service public d'éducation fort et innovant. La réduction dramatique des crédits éducatifs d'état doit être dénoncée (manuels scolaires, crédits pédagogiques en particulier).

**Alain DANI,**  
Nice



Depuis notre manifestation réussie du mois de novembre 2006 à Paris, l'activité syndicale dans

l'académie de Nice a été importante.

L'expertise et le professionnalisme du SNPDEN sont reconnus par les autorités académiques et rectorales, nous sommes écoutés et souvent entendus.

Certes, cette écoute constructive et cette confiance facilitent le dialogue social mais elles connaissent leurs limites lorsqu'elles sont confrontées à l'aune de la réalité budgétaire. Le dispositif de remplacement des enseignants, devenu très contraignant, en est une illustration récente. Nous avons le soleil, pas les moyens.

Depuis de nombreuses années, mon prédécesseur Joël Olive n'a cessé de le clamer haut et fort : le taux d'encadrement de nos collèges, de nos lycées, de nos lycées professionnels se situe parmi le plus faible de toutes les académies.

C'est une source de problèmes pour l'ensemble des personnels de direction.

Les suppressions de postes annoncées par le Ministère risquent d'aggraver le déficit de l'académie de Nice.

En tout état de cause, il y a deux domaines pour lesquels il est impossible de supprimer des emplois sans mettre en danger l'équilibre déjà fragile de nos établissements : les personnels éducatifs et administratifs.

Nous avons déjà alerté le Recteur et les Inspecteurs d'Académie sur les risques graves que l'on ferait courir aux établissements et à la paix sociale en diminuant le taux d'encadrement en personnel d'éducation et de vie scolaire.

Diminuer ce taux d'encadrement : c'est renoncer à mettre en place des politiques globales de prévention de la violence, de l'absentéisme, c'est renoncer à promouvoir des projets éducatifs susceptibles d'accompagner les élèves les plus fragiles sur la voie de la réussite scolaire et sociale, c'est aller à l'encontre de la

volonté de la Nation de diminuer les sorties du système éducatif sans qualification.

Supprimer des postes de personnels administratifs dans nos EPLE, c'est risquer la paralysie administrative de nos établissements.

C'est pourquoi, mes chers collègues, je lance un appel solennel à la solidarité inter académique... afin de procéder à un redéploiement de ces derniers en faveur de notre académie!

Les collectivités territoriales ont pris acte de ces retards et engagé des mesures importantes :

- Création de 300 postes de TOS sur 3 ans par le Conseil Régional, création de postes TOS-techniciens en maintenance informatique par le Conseil Régional et le Conseil Général du Var, création de contrats aidés par le Conseil Général des Alpes-Maritimes.

Concernant les relations entre les EPLE et les collectivités territoriales, vous le savez, le SNPDEN a été un acteur majeur dans le dialogue constructif avec ces dernières, mais il importe maintenant de faire entendre notre voix auprès des deux Conseils Généraux, celui du Var et des Alpes-Maritimes, pour leur rappeler notre exigence en matière d'autonomie et de pilotage des établissements, et pour leur demander de ne pas tomber dans les travers d'un interventionnisme tatillon qui s'apparente parfois à une profonde méconnaissance des textes et de la réalité administrative et pédagogique.

Pour le reste, nous avons bien conscience que nous abordons une année importante pour l'avenir du système éducatif.

En ce qui nous concerne, nous sommes prêts et déterminés à faire face à nos responsabilités professionnelles et syndicales.

**Alfred PIELOT,**  
Orléans-Tours



Entre juillet/août le SNPDEN d'Orléans-Tours a connu trois secrétaires académiques.

La syndicalisation de l'académie d'Orléans-Tours semble piétiner. On se rassure, en se disant que l'an passé la mobilisation pour la manifestation avait dopé les nombres.

Le problème du renouvellement des cadres du syndicat est crucial, les stages sont une réponse stratégique vitale, car il nous faut d'urgence remédier au déficit de culture syndicale d'une grande partie de la relève. L'académie souhaite des actions importantes sur 3 axes : la communication pour se préparer aux élections, la culture syndicale, partenariat et paritarisme, et, la pratique de l'autonomie avec la charte et les CA. Car « l'autonomie ne s'use que si l'on ne s'en sert pas ».

Les rapports avec les collectivités territoriales sont dans la phase de bornage chez eux comme chez nous, avec tous les dégradés entre soumission naturelle au financier, rapport de force, et collaboration. La maîtrise des outils spécifiques de l'autonomie est incontournable, et il faut en user et abuser. Je crois que c'est une entrée incontournable de reconnaissance du SNPDEN auprès des collègues, car ils ont besoin de repères, et d'aides dans cette période de transition où les nouveaux rapports de force ou de partenariat se mettent en place, et où ils sont souvent en position de faiblesse, et demandeurs.

La réflexion sur la refonte des agences comptables est en route avec la déspecialisation des services secrétariat et comptable, la probable

remise en cause des agences en collèges, les revendications indemnitaires des agents par tranches... réunion avec le secrétaire général dans 15 jours. Pour les établissements multisites, une expérience pour répondre à une défection de mutation sur un collège 300, une deuxième en attente, on sent la prochaine banalisation de pratiques futures. Et il est urgent de poser les questions sur les indemnités de déplacement, les indemnités d'établissements multiples ridicules, nous avons déposé une motion.

Pour conclure, les nouveaux rapports syndicaux montrent bien l'extrême difficulté des négociations, nous pouvons mesurer aujourd'hui l'extrême doigté et l'habileté du bureau national du SNPDEN lors de la conduite des négociations du relevé de conclusions.

**Gérard GREThER,**  
Poitiers



Je ne sais si l'académie de Poitiers est singulière en ce qui concerne la gestion des postes de personnels de direction. Cependant, nous avons 22 postes, aujourd'hui, de chefs et d'adjoints, assurés par de l'intérim ou des faisant fonction.

Cela appelle deux remarques. La première n'est pas nouvelle : de nombreux collègues sont dans une situation difficile au regard de la pression qui s'exerce dans l'exercice quotidien de notre métier et le nombre d'intérim liés aux situations médicales, au sens large, nous paraît inquiétant. La deuxième remarque concerne le manque de personnels de direction que nous dénonçons.

La gestion des personnels de direction dans notre

académie ne nous satisfait pas et se dégrade encore : manque de neutralité, traduit dans la CAPA des promotions, manque de considération, mode de l'injonction et transparence douteuse.

Tout cela est en parfaite contradiction avec la charte de pilotage dont l'application s'avère difficile.

Mais rassurez-vous, nous ne lâcherons pas !

**Philippe LABIAUSSE,**  
Reims



Vous me permettez d'abord d'avoir une chaleureuse pensée pour Pierre Wizniak, secrétaire académique pendant quatre ans.

Notre académie, depuis sa création, s'est fait une spécialité d'accueillir les recteurs débutants, et c'est encore le cas cette année avec l'arrivée du recteur Steyer.

A l'heure où nous constatons le rôle de plus en plus prégnant des secrétaires généraux d'académie, nous sommes en première ligne, même si dans notre cas il s'agit, au moins dans un premier temps à chaque changement de Recteur, d'une problématique de continuité du service public.

Quelques points d'actualité avant que nous nous lancions dans la préparation des prochaines élections professionnelles.

Nous avons proposé lors de notre première audience avec le Recteur que soit mise en place une critérisation de nos carrières, utilisable lors des opérations de gestion et en particulier des promotions; nous lui avons présenté une série de critères, proches de ceux qui sont pratiqués.

Concernant le groupe Blanchet, nous avons émis

le souhait qu'un règlement intérieur soit élaboré et appliqué, qui codifierait son fonctionnement (composition, périodicité, secrétariat, communication, maîtrise de l'ordre du jour...); ce sera l'un des objets de la prochaine réunion de cette instance.

Nos relations avec les collectivités territoriales sont, la plupart du temps, empreintes de cordialité, mais nous ressentons de plus en plus l'ignorance, voulue ou non, de ce qu'est un EPLE, de son autonomie et de sa marge de manœuvre; nous ressentons de plus en plus leur volonté de peser sur la politique éducative, par exemple via le subventionnement sur projet artistique, ainsi que sur le pilotage, par exemple en donnant des consignes quant à l'utilisation des fonds de réserve, en proposant un groupe de travail pour étudier la problématique du temps et de l'organisation du travail des agents et surtout en nous faisant subir le choix d'un lissage des tarifs d'hébergement pour le moins brutal, sans concertation préalable avec les personnels de direction.

L'académie de Reims est une des seules aujourd'hui à perdre encore des élèves, y compris dans le 1er degré, et les budgets des établissements s'en ressentent.

Le redémarrage de notre site académique constitue déjà une première bonne nouvelle, en vue des élections professionnelles. Nous occupons la totalité des sièges à la CAPA et nous n'avons qu'un seul mot d'ordre: continuer!

**Christine GUIGNARD,**  
Rennes



L'académie de Rennes souhaite commencer son

intervention par une pensée pour une de nos collègues, membre du CSN, décédée brutalement pendant les vacances d'automne. Discrète, mais femme de conviction, Céline NICOLAS était une militante convaincue du SNPDEN et sa disparition nous a profondément peiné. Merci à Philippe GUITTET pour son mot de sympathie à la section académique.

En ce qui concerne l'ambiance de l'académie, les collègues sont déroutés par une avalanche d'injonctions de tous ordres.

Ces dernières années, la notion de projet d'établissement a très peu intéressé notre hiérarchie, qui s'est brusquement réveillée en mai et a mis en place une série d'indicateurs et de cibles sans aucune consultation. Alors que les éléments de contractualisation restent très flous, le calendrier est très serré et différent selon les départements. Par ailleurs, la traduction des projets d'établissements en concrets d'objectifs semble poser problème en CA.

L'injonction est aussi la règle en ce qui concerne les animateurs de Bassin d'Animation de la Politique Éducative, qui sont souvent considérés comme des courroies de transmission. Quid de la notion de pilotage partagé pourtant constamment évoquée?

La forme prise par la présentation du Plan d'évolution des Formations est tout aussi inacceptable. Après un propos liminaire sur le contexte (transformation des BEP en bac pro 3 ans) et s'appuyant sur la Stratégie Régionale Emploi/Formation, les services rectoraux ont informé les chefs d'établissement, réunis par groupes de trois BAPE, des mesures qu'ils envisageaient pour chaque établissement. Manifestement, les inspecteurs n'étaient pas mieux préparés à ces transformations à la hussarde que les chefs d'établissement.

Dans le même temps, dans les collèges, les nouvelles exigences du DNB posent problème. Malgré leur bonne volonté, les inspecteurs n'ont

pas de réponse aux questions posées et comptent sur le travail du terrain.

Comme les autres académies, celle de Rennes est confrontée actuellement aux mouvements lycéens, désordonnés le plus souvent et instrumentalisés, la réforme des universités ayant cédé le pas à la transformation des BEP en bac pro 3 ans.

En ce qui concerne les relations avec les collectivités locales, qui sont plutôt bonnes, un problème véritable apparaît, celui de l'augmentation de l'inégalité de traitement des personnels TOS, selon la collectivité, non seulement dans le montant des primes allouées mais aussi dans les horaires de travail. Au moins un département a décidé pour la deuxième fois de diminuer l'horaire annuel, ce qui va par ailleurs mettre les établissements en difficulté.

Une dernière chose: si les collègues trouvent très intéressants les articles de fond de « *Direction* », ils souhaiteraient une descente plus rapide d'informations concrètes et techniques (ex: l'info sur le CET qui arrive très tardivement). C'est par notre capacité à aider les collègues dans leur quotidien que nous gagnerons des adhérents.

**Michel NEDELLEC,**  
Rouen



Pour les collègues de Rouen, des sujets de satisfaction, certes, avec en premier lieu les conséquences directes de l'application du statut de 2001 et un rythme de propositions, puis de promotions à la 1<sup>re</sup> classe et à la hors classe qui démontre la justesse de nos analyses et de nos positions.

Mais aussi, et surtout, beaucoup de sujets d'in-

quiétude et beaucoup de scepticisme sur l'évolution de notre position à la tête des établissements.

D'abord, parce que nos conditions de travail se dégradent petit à petit, sous la pression conjuguée d'un État qui demande de plus en plus de comptes au travers de rapports et de bilans sur tous les aspects de ce que nous faisons en établissement. Dans le même temps, les collectivités locales qui mettent parfois, selon la richesse de la région ou du département concerné, beaucoup d'argent sur la table, et qui commentent à manier avec vigueur, un discours, qui, à droite comme à gauche, lie de plus en plus nettement l'investissement opéré à la qualité des résultats obtenus.

Ces mêmes collectivités affichent leur désir d'une plus grande capacité d'intervention en EPLE. Nous avons en Haute-Normandie, un Président qui déclare, à qui veut l'entendre, son souhait de voir les intendants directement rattachés à son autorité. En cela sa position rejoint celle de hauts responsables qui travaillent à une refonte de l'organisation de l'État. Ils parlent de « désenchevêtrer » les responsabilités. Ils demandent, en conséquence, que l'organisation de l'EPLE évolue rapidement vers des modes d'organisation plus nettement favorables à ceux qui financent les établissements, en oubliant au passage le financeur principal, l'État.

A Rouen, nous expérimenterons l'accueil d'élèves de seconde et de première au lycée en même temps que nous organiserons les épreuves du bac.

Il faudra gérer le bac tout en accueillant les élèves en remodelant éventuellement les emplois du temps et puis accepter d'organiser ensuite toutes les opérations liées à l'orientation des élèves en fin d'année.

On inscrira les élèves issus de collèges au début du mois de juillet, après une phase d'inscription que les CPE

auront tout juste le temps de diriger. Et après ? Il faudra faire, seuls, les classes avant d'enchaîner sur tout le reste, les répartitions de service et les emplois du temps. Nous pouvons légitimement être inquiets.

Nous pouvons aussi nous poser la question de savoir quelle image ont donc de nous ceux qui nous dirigent ? De quels leviers d'actions disposons-nous d'ailleurs quand on constate sur le terrain la vanité des discours sur le travail d'équipes soudées autour de la mise en place de projets négociés ? Comprendons-nous bien, je ne mets pas en cause les individus et surtout pas leur valeur professionnelle, ce qui est en cause, c'est le décalage de plus en plus grand qui existe entre les discours sur les projets émanant de négociations d'équipe et l'approche de plus en plus morcelée des uns et des autres qui nous mettent trop souvent en porte à faux et nous épuisent dans d'incessantes négociations quand nous ne sommes pas coincés dans l'obligation de faire ce que d'autres ne font plus.

A partir de là, que vont devenir nos fonctions ?

Des avancées existent avec le relevé de conclusions mais la mise en œuvre des mesures avance à bien petits pas. Parce que nos collègues, les plus anciens en tout cas, ont du mal à s'approprier certaines mesures, celles qui limitent le temps de travail et autorisent les compensations par exemple. Nombre de collègues disent qu'ils n'imaginent pas de quitter leur collège une journée en compensation du dépassement d'un horaire hebdomadaire chargé lors d'une semaine de conseils de classe. Parce qu'aussi, nos autorités ont bien du mal à imaginer comment piloter un système de façon beaucoup plus souple et qui nous lierait un peu moins étroitement à nos lycées et à nos collègues.

Nos chiffres ont beaucoup fluctué, mais globalement, nous assistons à des

entrées en syndicalisme de plus en plus tardives pour les plus jeunes collègues. Nous maintenons des taux satisfaisants de syndicalisation mais nous peinons à convaincre nos collègues les plus jeunes de l'importance primordiale du maintien d'un syndicalisme de direction fort et très structuré.

Une demande enfin émanant des collègues. La richesse de beaucoup d'articles qui paraissent dans « *Direction* » est souvent remarquable et nous en remercions les auteurs. Nous aimerions donc qu'une diffusion de tout ou partie de ces articles puisse être faite en direct auprès de non-syndiqués qui pensent à tort que le syndicalisme se réduit à la seule défense d'intérêts particuliers. Cette défense est, bien sûr, un vecteur important de notre action syndicale mais la réflexion de fond sur l'évolution de notre métier l'est peut-être plus encore.

Je voudrais conclure en vous disant tout le plaisir que j'ai eu dans des fonctions de secrétaire académique que je quitterai au début de l'année civile prochaine. J'ai énormément apprécié la qualité de notre réflexion collective, la richesse de nos débats et la solidarité amicale qui caractérisent notre syndicat.

**Yves EHRMANN,**  
Strasbourg



L'académie de Strasbourg veut appeler l'attention du CSN sur les points suivants.

Il est urgent de réfléchir à une harmonisation des pratiques académiques concernant les promotions de classe. En effet la prise en compte du mérite ressemble encore trop « au fait

du prince », aucune explication claire n'est fournie par le recteur quand on l'interroge à ce sujet ; aussi l'académie propose la mise en place d'un barème permettant plus de transparence, de lisibilité dans les choix et une intervention plus pertinente des commissaires paritaires académiques.

La mise en place du bac pro en 3 ans à marche forcée nous promet de belles frayeurs d'ici le printemps ; en effet quelle politique prévoit un pourcentage de transformation avec des objectifs chiffrés pour les académies à la rentrée 2008, alors que ni les référentiels, ni les programmes, ni les horaires, ne sont connus.

Beaucoup de questions sur le niveau des élèves, la certification au bout de 2 ans, la formation par alternance, sur la coexistence avec un diplôme de niveau V, sont sans réponse.

Il serait plus judicieux de reporter cette mise en place à la rentrée 2009 pour laisser le temps à la réflexion et à la formation des enseignants.

**Michel CHERY,**  
Toulouse



Sur la modification des formations en LP, le Recteur a réuni les chefs d'établissement dès la mi octobre pour engager très rapidement la transformation de la plupart des BEP en bac pro trois ans. Peu de réaction des syndicats et des personnels. Nous sommes intervenus en CTPA pour dénoncer cette démarche précipitée qui fait peu de cas de la situation réelle des élèves.

A cela s'ajoute l'incertitude sur le lycée général et technologique.

Nous avons obtenu la mise en place de trois grou-

pes de travail qui devront faire des propositions pour traduire au niveau académique la mise en place de la charte de pilotage. En amont, pour préparer la rentrée 2008 dans les collèges, une réflexion a été engagée par le Recteur sur la carte des postes de direction et de CPE et celle des agences comptables et les mutualisations possibles pour récupérer les postes à rendre à la centrale et pourvoir les nouveaux établissements créés...

La Région découvre au fil de nos réunions que les TOS ne travaillent pas exclusivement sur des missions transférées. Pour le moment il n'y a pas de blocage mais des observations sur la fonction accueil ou sur les magasiniers des ateliers... Un problème persiste avec le Président du Conseil Général de la Haute Garonne qui refuse obstinément de nous rencontrer pour discuter de la convention. Celle qu'il nous propose présente nombre de dispositions qui sortent largement du cadre légal. Malgré tous nos efforts nous nous acheminons vers un conflit. Un malaise s'installe dans de nombreux collèges, y compris dans des établissements ruraux. Ce malaise est largement lié au consumérisme scolaire des élèves et de leurs parents mais aussi au sentiment d'insécurité professionnelle qui grandit avec la baisse du nombre des adultes dans les établissements.

**Jean-Marie BONTEMPS,**  
Versailles



Comment commencer cette intervention devant le CSN sans rappeler rapidement les événements violents qui éprouvent plusieurs communes de notre académie

et qui se sont déclenchés depuis dimanche dernier après la mort tragique de deux jeunes de Villiers le Bel dans le Val d'Oise. Il ne m'appartient évidemment pas ici d'anticiper les résultats de l'enquête en cours sur cet événement et de porter une appréciation sur les actes des divers protagonistes, mais je crois que les violences qui se renouvellent chaque nuit et qui s'essaient non seulement dans le Val d'Oise mais aussi, plus ponctuellement, dans les Yvelines et l'Essonne, prouvent, s'il en était besoin, que les conclusions du mouvement des banlieues de novembre 2005 n'ont pas été tirées et que la situation des « quartiers » (pour reprendre l'expression maintenant consacrée) n'a guère évolué. Et, bien entendu, les équipes des collèges et des lycées, et tout particulièrement les personnels de direction, sont confrontées quotidiennement à ces jeunes qui peinent à croire en leur avenir. Le SNPDEN soutient les équipes et les collègues dans cette phase difficile.

Cette année scolaire, notre section académique a décidé d'axer son action autour du protocole et de la charte de pilotage des EPLE qui sont le fruit de l'action engagée et menée par le SNPDEN. Il nous paraît en effet indispensable que chacun de nos collègues se saisissent de ces textes pour mettre en œuvre une nouvelle façon de diriger l'établissement et modifier les rapports avec la hiérarchie et les collectivités territoriales. En application de ces textes nationaux, nous avons mis en place, avec les services rectoraux, des groupes de travail qui ont débouché sur une charte académique qui a été présentée lors du dernier « Groupe Blanchet » et qui devrait être signée très prochainement. C'est un texte qui devrait déboucher sur une amélioration de nos conditions de travail s'il est correctement appliqué. Dans le même ordre d'idée, avec nos camarades de Paris et Créteil, nous nous réjouis-

sons des contacts réguliers que nous avons avec les responsables régionaux. Plusieurs de nos propositions concrètes ont été acceptées par le Président.

Ces améliorations seront bien accueillies par nos collègues parce que les difficultés n'ont pas manqué depuis la rentrée scolaire. Je n'insisterai pas sur SCONET qui ne paraît pas encore avoir atteint sa vitesse de croisière et qui continue de nous compliquer la tâche mais cette année, c'est STS qui a particulièrement perturbé la remontée des services enseignants et fait perdre énormément de temps à tous les principaux et proviseurs. Et tout cela sous la menace du non paiement des heures supplémentaires aux professeurs si, malgré les difficultés, nous ne parvenions pas à respecter les délais impartis. Notre assemblée générale unanime a voté un texte affirmant que nous ferions ce que nous pourrions, dans le respect des textes sur le temps de travail des personnels de direction, mais qu'en tout état de cause nous refusions de porter la responsabilité du retard éventuel de paiement des HS alors que c'était bien le Ministère de l'Éducation Nationale qui s'était montré incapable de nous fournir un logiciel fiable.

Enfin, mais je pense que nous aurons l'occasion d'en reparler dans la commission « Pédagogie », nos collègues des LP, des lycées polyvalents mais aussi les équipes des collèges sont très circonspects sur la volonté ministérielle de voir disparaître à court terme les BEP au profit des « bacs professionnels trois ans » et des CAP. Il nous semble que cette décision hâtive n'a nul fondement pédagogique, que l'intérêt des jeunes qui profitent d'une formation professionnelle au sein de l'Éducation Nationale pâtit de la politique budgétaire décidée par le gouvernement et que le seul objectif est bien la suppression massive de postes.

**Alain VERNET,**  
Aix-Marseille



Notre section académique se porte bien. Cette bonne santé résulte d'un travail de proximité, que nous effectuons au quotidien auprès des collègues.

Cependant, nous avons des inquiétudes dont je souhaiterais vous entretenir :

- **Le mouvement des lycéens :** Il semble s'étendre, les collègues se sentent bien seuls et ils attendent un soutien de notre ministre.
- **Le bac pro en 3 ans.** Notre académie en compte actuellement 8 et ce sont 80 bac pro que notre Recteur souhaiterait ouvrir à la rentrée prochaine, soit 10 fois plus. Un groupe de travail est initié à la demande du Recteur. Vous devez savoir qu'en plus du Projet Annuel de Performance Établissement, chaque chef d'établissement doit renseigner un plan stratégique ; ce travail a été fait et il est remis en question par l'annonce précipitée de notre Ministre. En très peu de temps, les chefs d'établissement ont dû faire part de leurs propositions, sans avoir le temps de concerter leurs équipes. Les conseils d'administration seront sur ce sujet le théâtre de tensions qui, une fois de plus, placeront les chefs d'établissement dans une position délicate. Une autre incidence porte sur le guide ONISEP, *Après la 3<sup>e</sup>*, déjà paru avec une offre de formation bientôt sensiblement modifiée !
- **La préparation de la rentrée :** la suppression

massive des ETP, amplifiera corrélativement le nombre déjà important des supports partagés et des HSA. Nos collègues manifestent dès à présent leur forte inquiétude de ne pouvoir toutes les attribuer, d'autant plus que l'accompagnement éducatif va générer une multitude d'HSE. Des emplois administratifs vont être également supprimés, le fonctionnement des établissements en sera altéré. Nous sommes bien loin, dès lors, de la promesse d'un véritable pôle administratif.

- **Le « bac hors les murs »** devenu maintenant dans les murs. Nos collègues Vauclusiens sont confrontés à cette épineuse mise en place. Il leur est demandé de faire des propositions.
- **SIVIS**: nous nous sommes opposés à ce que cette application soit étendue à l'ensemble des EPLE.

S'agissant de l'indemnité Ambition Réussite, la position d'Aix-Marseille est claire. Il est hors de question qu'elle soit modulable: le relevé de conclusions ne le prévoyait pas.

**Didier KEMPF,**  
Besançon



Il avait fallu se battre avec notre précédent Recteur pour mettre en place des modalités de fonctionnement du groupe BLANCHET conformes à nos attentes. Notre nouvelle rectrice, installée depuis 6 mois a repris ce fonctionnement à son compte, mais la manière dont sont orientés les débats nous interroge... La réflexion est exclusivement orientée

sur les difficultés rencontrées dans la mise en place de la politique académique.

Contrairement aux autres académies expérimentales, nous ne disposons que de peu d'informations sur le « Bac hors les murs » et il n'existe pas de réel travail de concertation sur les stratégies mises en place. Personne ne s'est donné le mal au sein de notre académie de mesurer l'ensemble des interactions et des conséquences d'une telle expérimentation. Sur ce point aussi il nous faudra être vigilant car si l'expérimentation donne largement le droit à l'erreur, notre académie ne l'aura pas avec les examens de nos élèves...

Dans le cadre général, nos contacts avec les collectivités territoriales se multiplient, notre avis est parfois sollicité, mais les habitudes sont encore là: les élus décident et les fonctionnaires territoriaux nous demandent brutalement de faire... Bien sûr, dans un deuxième temps, nos interventions permettent le plus souvent d'assouplir ces dysfonctionnements, mais que de temps perdu pour tous... Le dispositif « cantine pour tous » imposé unilatéralement à la rentrée, en est un exemple parmi d'autres... Hors du cadre général, il faut noter l'absence de convention dans un département...

Nous avons réclamé à plusieurs reprises la mise en place d'une commission permanente auprès du conseil régional. Nous n'avons pas eu gain de cause. Cependant un groupe technique a été mis en place auquel nous participons es qualités.

Les collègues s'interrogent au sujet des tableaux d'avancement: quelle place pour la carrière, l'ancienneté, la position de retraits, la difficulté du poste et quelle place pour le mérite et quels sont les critères objectifs d'évaluation partagés et disponibles de ce mérite? Des établissements multisites seront créés à la rentrée dans l'académie et donneront naissance à des établis-

sements restant néanmoins de petite taille... Comment, dans ce cas, entendre l'expression « doté d'une équipe de direction et d'un pôle administratif complets »?

Nous avons découvert que « la dématérialisation des procédures de gestion des frais de stages des personnels » se déclinait en un transfert de l'édition et de la reproduction des documents du Rectorat vers les établissements. ! Il est important que nous réagissions à ce glissement de charges de travail alors que la charte de pilotage prévoit que la réflexion académique devrait s'orienter vers un allègement et une simplification de nos charges...

**Bertrand CAGNIART,**  
Bordeaux



Je voudrais aborder et revenir sur trois points qui ont marqué les trois premiers mois de la rentrée et qui, s'ils n'ont pas encore mis le feu dans les établissements, ont provoqué l'émoi chez nos collègues, et il faut bien le dire, amplifié leur lassitude.

Cela a d'abord été la suppression des contrats aidés dans le domaine administratif. Suppression qui correspond à 175 équivalents temps plein s'ajoutant au déficit de 200 ETP de personnels titulaires à Bordeaux. En intersyndicale d'abord, puis avec A & I, nous avons lancé une action de fermeture des secrétariats au public et appelé à hiérarchiser davantage encore nos tâches, en donnant priorité à tout ce qui concerne directement l'élève en ne traitant qu'ensuite, et sans tenir compte des dates limites, les communications avec l'institution non essentielles à l'action éducative.

Le deuxième point concerne la carte des formations professionnelles et la mise en place des bacs pro 3 ans. On assiste à un passage en force. Il y aura bien sûr des reculs en fonction de l'état de mobilisation dans les établissements. Mais encore une fois, dans les faits, on mène une politique contraire aux méthodes affichées de pilotage partagé.

Nous avons dit au recteur que nous n'étions pas systématiquement opposés aux évolutions de la carte, mais encore faut-il qu'elles s'accompagnent d'un projet commun avec la région et qu'elles n'apparaissent pas comme une politique purement comptable.

Enfin comme partout, l'année 2007/2008 verra se mettre en place les contrats d'objectifs en trois étapes selon le choix des établissements pour ce qui concerne Bordeaux.

Si le recteur s'inscrit bien dans la démarche de la loi en laissant effectivement une grande autonomie dans le choix des indicateurs de performance centrés sur la nécessité de l'élève, il n'accompagnera pas cette autonomie d'une dotation spécifique programmée sur le temps du contrat. On peut s'interroger sur l'avenir des contrats d'objectifs.

Enfin, il faut redire ici toute l'intelligence stratégique de notre organisation qui a su mobiliser pour obtenir des avancées qu'on n'imaginait pas aujourd'hui.

**Denis DEKERLE,**  
Caen



Pour l'académie de Caen, le SNPDEN est régulièrement consulté ou écouté lors des groupes Blanchet, il y en a cinq par an; plus les audien-

ces syndicales où nous nous appuyons à chaque fois sur la déclinaison académique de la charte des pratiques de pilotage.

L'action du SNPDEN-Caen a empêché que les bassins d'éducation deviennent un échelon administratif supplémentaire, a permis que les entretiens pour les contrats d'objectifs se déroulent dans un climat d'écoute et d'échange, et a su faire entendre son expertise sur la constitution des pôles administratifs, a obtenu la mise en place d'un groupe de pilotage des systèmes d'informations, et a fait en sorte que les relations avec les collectivités territoriales restent contractuelles notamment dans le département de l'Orne.

Il nous reste encore bien des chantiers à ouvrir :

- Le développement des bacs pros trois ans et ses conséquences sur les structures des LP et notamment le risque de voir les élèves les plus en difficulté partir vers des structures de formation privées,
- La formation initiale des personnels de direction qui est en souffrance,
- La globalité et la prévisibilité des moyens délégués aux EPLE,
- La restructuration des réseaux des collèges en milieu rural où nous veillerons à ce que ce projet vise une amélioration du service rendu aux élèves et aux familles.

Cette culture syndicaliste, celle de la concertation et de la négociation, n'est pas un renoncement à défendre les intérêts moraux et matériels des personnels de direction car dans le même temps nous accompagnons les collègues, qui par la complexité du système sont parfois en difficulté professionnelle.

**Michel MARIEN,  
Clermont Ferrand**



Dans l'académie de Clermont-Ferrand la rentrée 2007-2008 s'est effectuée dans un climat plus serein. Les relations avec le Recteur se sont normalisées au début de l'été, ce qui a permis des avancées significatives lors de la réunion du groupe Blanchet de juin 2007.

Trois thèmes ont été retenus comme axes de travail :

- Une réflexion sur l'exploitation du logiciel SIVIS pour ne pas retrouver les problèmes occasionnés par SIGNA ;
- L'étude des flux d'informations et leur collecte afin de mettre en place une charte de qualité ;
- Le devenir des petits établissements, sujet très sensible dans notre académie qui compte dix huit établissements de moins de cent élèves et qui est l'objet d'une motion déposée pour ce CSN.

Le travail sur l'exploitation et la déclinaison de SIVIS au plan académique a abouti à l'harmonisation et la simplification de la procédure de signalement sur les quatre départements de l'académie dans le respect des critères déclinés dans SIVIS.

Nous nous félicitons de l'efficacité du travail effectué.

Nous souhaitons que prochainement la réflexion se poursuive sur l'application des axes de la charte de pilotage :

- Recentrage de l'EPL sur ses missions d'enseignement et d'éducation

- Simplification et sécurisation de son fonctionnement administratif ;
- Exercice de son autonomie dans ses relations avec les collectivités territoriales et son environnement.

Les CAPA qui se sont ensuite tenues depuis cette rentrée scolaire, se sont déroulées dans un esprit constructif; respect de l'effet mémoire, transparence des choix et des classements, transmission des documents dans des délais toujours satisfaisants.

Par ailleurs, la syndicalisation connaît une hausse chez les proviseurs et les proviseurs adjoints.

Nous cherchons aussi à développer la communication en direction des stagiaires première et deuxième année.

Nous sommes très attentifs aux rapports avec les collectivités... il faut en permanence veiller au respect de notre autonomie et modérer la tentation d'imposer des décisions unilatérales et qui sont souvent plus le fait des chefs de service que des politiques. Les relations avec le Conseil Régional sont fragiles; celui-ci semble parfois privilégier les arrangements avec l'amicale des Proviseurs.

**François TOMASI,  
Créteil**



L'académie de Créteil a vécu avec beaucoup d'émotion, et d'inquiétude, l'agression de notre collègue Mohamed Abdallah. Je

voudrais saluer son courage et son implication.

Mohamed se rétablit normalement de sa blessure, il lui faudra, en revanche, plus de temps pour retrouver la confiance et la sérénité nécessaires à l'exercice de son métier de personnel de direction.

Les personnels de direction des établissements situés dans des zones sensibles, subissent depuis quelques semaines des pressions aux abords des établissements, (querelles entre cités, agressions d'élèves à l'extérieur des murs d'enceintes, intrusions multiples d'individus qui sont souvent des voyous).

Après le point d'actualité fait par notre collègue de l'académie de Versailles, sur les incidents de Villiers le bel, et les témoignages de nos collègues lors de l'AGA de Créteil, il paraît indispensable de faire un état des lieux des établissements en terme de sécurité. Le SNPDEN pourra mettre les collectivités territoriales propriétaires face à leurs responsabilités.

L'académie de Créteil a les mêmes préoccupations sur les sujets généraux que les autres académies.

La suppression des postes de secrétariat grâce à la mise en place d'un nouveau mode de calcul compromet la mise en place du pôle administratif autour des personnels de direction.

L'annonce de la suppression des BEP, même si elle peut se justifier, au moment de la montée en puissance des grèves des Universités, est maladroite.

La suppression de la carte scolaire va mettre les EPLE des zones sensibles en difficultés. Comment gérer la variation des flux d'élèves ?

Pour terminer un point positif : grâce à notre action, le Recteur a mis en place un groupe de travail qui commencera ses travaux prochainement.



Jean Claude  
LAFAY

## Commission Éducation et pédagogie

*La commission éducation et pédagogie a réuni 48 participants représentant 26 académies, sous la présidence de Max PATIES, secrétaire de la section « Étranger ». Elle disposait, sur les trois thèmes annoncés, de contributions nombreuses, souvent approfondies et convergentes, des sections académiques, ce qui montre la mobilisation sur ces thèmes de nos adhérents, en même temps qu'une expertise que nous ne trouvons pas toujours chez nos interlocuteurs. Le quatrième thème, sur l'enseignement professionnel, nous a été imposé par l'actualité et par la priorité donnée par le ministre au développement accéléré du baccalauréat professionnel en trois ans.*

Les quatre thèmes étaient donc les suivants :

- la carte scolaire
- l'organisation des examens
- l'accompagnement éducatif
- l'évolution des structures de l'enseignement professionnel

Un cinquième thème important, mais qui ne pouvait donner lieu à motion, est celui de l'évolution et de la revalorisation du métier enseignant. Ce n'est pas que nous y soyons indifférents, ni ne pesions pas, à un moment donné, dans le débat, celui de la commission Pochard, puis dans les discussions qui vont s'ouvrir. Mais, naturellement, il nous revient de respecter la représentation syndicale et de laisser, sur ce sujet, les organisations représentatives des enseignants, qui sont nos partenaires et nos correspondantes, tenir leur rôle dans la négociation avec le ministère. Il va de soi qu'en particulier sur les thèmes de l'éducation et de la pédagogie, comme sur ceux du métier, de la carrière ou de la vie syndicale, les mandats du SNPDEN, et son expertise générale, nous conduisent à prendre des positions qui peuvent

avoir des prolongements sur l'exercice du métier des enseignants (et la réciproque est vraie) : mais, bien entendu, nous devons rester dans notre rôle, et nous garder de toute instrumentalisation.

### THÈME 1 : LA CARTE SCOLAIRE

L'un des enseignements de l'assouplissement 2007, mis en place de manière très diversifiée selon les départements et les régions, aura été de confirmer qu'une nouvelle opération improvisée aurait les inconvénients les plus graves pour une offre de formation équitable proposée par le service public de l'éducation nationale : les effets de concurrence non maîtrisés, les mouvements amplifiés de population scolaire, la déstabilisation de certains établissements, ne peuvent être compensés par la promesse, que nous jugeons vaine au-delà du court terme, des « moyens maintenus ». Une action déterminée sera nécessaire pour soutenir les établissements en difficulté, maintenir



les réseaux de proximité et l'égalité des établissements, et éviter de décevoir les usagers du service public.

Le SNPDEN rappelle en effet la nécessité :

- de réguler les propositions d'admission dans les lycées et collèges
- de rétablir la transparence des critères de priorité à l'intention des familles et de l'ensemble des citoyens.

Il rappelle également qu'il a remis au ministère, depuis plus d'un an, des propositions concrètes pour mettre en place cette régulation.

Il confirme, pour sa part, la fidélité à des mandats dont la validité a été confirmée par l'expérience des derniers mois, et réitère ses mises en garde vis-à-vis d'un principe de suppression sans précaution de la carte scolaire.

Faute d'indicateurs sérieux et d'outils adaptés, la campagne « d'assouplissement de la carte scolaire » orchestrée précipitamment en juin 2007 a montré les limites de ce type d'opération, et déjà amplifié, parfois brutalement, les effets perçus des assouplissements existants. Les promesses de mixité sociale, de droit à une affectation de proximité, n'ont pas été tenues, en dépit des affirmations du ministère.

## MOTION 1 : LA CARTE SCOLAIRE

**« Le SNPDEN invite solennellement le Ministre de l'Éducation Nationale à mettre en place sans tarder, à partir de l'état des lieux que le SNPDEN réclame depuis longtemps, les indicateurs et les**

**outils conformes aux promesses affichées pour la nouvelle carte scolaire (droit à une affectation de proximité, mixité sociale, mixité scolaire). A défaut, il appa-  
raîtrait que ces promesses ne sont qu'un rideau de fumée, et que nous allons vers une dérégulation non maîtrisée, une désorganisation du service public, une inégalité croissante de l'offre de formation.**

**La mixité sociale et la mixité scolaire doivent nécessairement se définir, pour chaque établissement, en référence à une combinaison de territoires qu'il faut identifier, et en relation avec des résultats scolaires connus.**

**L'égalité de l'offre de formations repose sur l'équilibre de ces deux principes.**

**Des références concrètes ainsi établies sont aussi une condition pour donner un sens, en l'absence affichée de sectorisation, à l'engagement du ministre de garantir aux élèves et à leurs familles, lorsqu'ils le souhaitent, une affectation de proximité.**

**L'urgence est aujourd'hui de définir les indicateurs, de mettre en place les outils au moins pour un cadrage des politiques académiques qui auront à opérer les régulations nécessaires, et de corriger ou mettre en place les outils de pilotage pour gérer les demandes des familles et les affectations des élèves ».**

*Vote du CSN: la motion est adoptée à l'unanimité*

## THÈME 2 : LES EXAMENS

Le Conseil syndical national du SNPDEN approuve l'ambition affichée du retour à un « vrai troisième trimestre », mais attend du ministère :

- Un état des lieux plus fidèle de la situation, y compris en termes d'imputation des coûts logistiques des examens, de la mobilisation des professeurs, des autres personnels et des établissements.
- Des décisions réalistes et concrètes plutôt que des effets d'annonces et des promesses qui ne pourraient être tenues.

Il demande également que les tâches supplémentaires imposées pour l'organisation des examens soient rémunérées non pas seulement pour le baccalauréat, mais aussi pour tous les examens, et que les charges supplémentaires supportées par les établissements publics locaux d'enseignement soient compensées.

Le SNPDEN confirme sa position prise en mai 2006 au congrès de Dijon, en faveur de la simplification du baccalauréat, et au CSN de novembre 2002 pour une réflexion d'ensemble sur l'organisation des examens scolaires, en vue de restituer au 3<sup>e</sup> trimestre de l'année scolaire le temps des enseignements aujourd'hui perturbés ou supprimés.

Le Conseil syndical national observe, avec les sections académiques, la tendance continue à la multiplication des épreuves, à la sollicitation des locaux pour la tenue de ces épreuves, des personnels enseignants pour la conception des sujets, la surveillance, les corrections et les travaux de jurys, des établissements et des personnels de direction pour la logistique de plus en plus lourde des examens nationaux.

Il demande au Ministre de reprendre et préciser rapidement les dispositions relatives au brevet 2008 – formule transitoire ajoutant l'exigence du B2L et des certifications en langues – qui risquent de pénaliser les élèves et de compromettre l'égalité des candidats.



**MOTION 2:  
LES EXAMENS**

**« Le SNPDEN s'élève contre les effets d'annonce sur le « baccalauréat hors les murs ». Il s'opposera aux excès de zèle préjudiciables pour les candidats, d'autant qu'il apparaît finalement que l'essentiel devra se faire dans les locaux des lycées, sans tenir compte des contraintes de l'examen auxquelles sont confrontés les chefs de centre.**

**Les conditions de travail des personnels de direction pour répondre aux besoins des examens sont déjà extrêmement lourdes : le SNPDEN ne peut accepter que la tâche devienne impossible.**

**Le SNPDEN rappelle que les contraintes de locaux sont réelles, mais que les absences obligées des enseignants sont multipliées en fonction du nombre des épreuves. Il souligne que le troisième trimestre est perturbé par le calendrier de l'orientation.**

**Pour le SNPDEN, la simplification des examens passe par une réduction du nombre des épreuves terminales et la suppression des épreuves en cours de formation. C'est pourquoi il préconise le développement, sur le cycle terminal, du contrôle continu sous le contrôle d'une instance académique de régulation.**

**Le SNPDEN demande d'autre part que l'État et les collectivités locales définissent la répartition des charges d'examen, en termes de locaux, de logistique, de responsabilité et de charge de travail des personnels, afin d'établir la vérité des coûts réels et de restituer aux établissements et à la formation des élèves les moyens aujourd'hui détournés ».**

**Vote du CSN: la motion est adoptée par 191 voix pour, 1 contre, 3 abstentions**

**THÈME 3:  
L'ACCOMPAGNEMENT  
ÉDUCATIF**

Le dispositif de l'accompagnement éducatif a été mis en œuvre de manière précipitée à la rentrée 2007 dans les établissements de l'éducation prioritaire, sans concertation véritable avec les acteurs concernés ni avec les collectivités territoriales.

Si l'intention d'accompagner les élèves en difficulté est louable, la circulaire nationale est déconnectée d'une réflexion globale sur l'organisation des apprentissages et le temps des élèves en vue d'assurer leur réussite indépendamment des origines sociales. Les dispositions réglementaires ne permettent pas, dans le cadre des politiques d'établissement, l'adaptation aux situations locales; elles assujettissent le dispositif à des volontariats, dont le financement est incomplet, ce qui entraîne de nombreuses difficultés dans sa mise en place.

L'horaire imposé par la circulaire (16h30-18 heures), pour un effet d'affichage ou par ignorance des réalités, constitue un autre obstacle.

Les personnels de direction et les établissements se trouvent ainsi confrontés à de nombreux problèmes.

Les uns sont liés au fonctionnement des établissements :

- Absence de lien avec les dispositifs préexistants (PRE liés aux contrats urbains de cohésion sociale, contrats éducatifs locaux, contrats d'accompagnement scolaire, école ouverte...) et le projet d'établisse-

ment, pourtant décliné en fonction des besoins, des objectifs, des ressources et des contraintes locales, afin de permettre une adaptation aux situations et aux inégalités des publics scolaires accueillis

- Contradiction avec le cadre des emplois du temps des élèves de 6<sup>e</sup>
- Hostilité de parents d'élèves pour une sortie à 18 heures, nécessitant un trajet et un retour tardif au domicile pour de jeunes élèves.
- Nombreuses absences d'élèves nécessitant une vigilance très accrue des personnels de direction et une prise en charge importante par les services de vie scolaire.

Les autres concernent les moyens logistiques et les ressources humaines :

- Amplitude d'ouverture des établissements, établie en concertation avec les collectivités et l'accord du conseil d'administration, et non par décision ministérielle.
- Modification de la répartition du temps de travail des agents, notamment d'accueil - difficulté particulièrement accrue pour les établissements de petite taille -.
- Absence de prise en charge des surcoûts engendrés par le travail supplémentaire des agents.
- Impossibilité de rémunérer tous les personnels concernés par ce dispositif.
- Rémunération peu attractive pour les documentalistes, CPE et COP (15,86 € la vacation).



- Créneau horaire ne favorisant pas le volontariat des enseignants, particulièrement sur les activités d'études dirigées.
- Nombre insuffisant de volontaires réduisant les activités mises en place.
- Incompatibilité de l'horaire avec les contraintes liées aux transports scolaires dans de nombreux établissements.

La motion proposée se situe, malgré toutes ces critiques sur la première mise en place, dans une perspective de promotion d'un dispositif qui va dans le sens souhaité par le SNPDEN : c'est le vœu exprimé unanimement par la commission éducation et pédagogie du CSN qui s'est tenue le 28 novembre 2007.

### MOTION 3: L'ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF

*« Le SNPDEN approuve la volonté d'accompagner les élèves en difficulté et souligne que cette intention doit s'inscrire dans une réflexion globale sur l'organisation des apprentissages et du temps de l'ensemble des élèves.*

*La mise en œuvre du dispositif d'accompagnement éducatif doit prendre place dans le cadre de l'autonomie des EPLE, au sein d'une politique d'établissement intégrant de manière cohérente l'ensemble des dispositifs au regard des compétences du*

*socle commun, et considérant les contraintes en matière de ressources humaines et de fonctionnement.*

*Le SNPDEN demande que les établissements puissent intégrer cet accompagnement au sein de l'emploi du temps des élèves, en fonction des conditions locales et du projet pédagogique, de manière à promouvoir la réussite durable de ce dispositif.*

*Le SNPDEN demande qu'un budget global et suffisant permette à chaque établissement de pourvoir aux besoins logistiques et de rémunération pour toutes les catégories de personnels mobilisées par ce dispositif. Le conseil d'administration de l'EPLE doit être saisi sur l'utilisation de ces moyens, dans le cadre du projet et de la dotation horaire globale.*

*C'est dans le cadre des politiques des établissements, et des délibérations du Conseil d'Administration relatives à la ventilation des moyens affectés, que pourront s'installer la généralisation et la pérennisation du dispositif d'accompagnement éducatif des élèves ».*

*Vote du CSN: la motion est adoptée à l'unanimité*

## THÈME 4: L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Dans le cadre de la revalorisation de l'enseignement professionnel, le SNPDEN a fait part au ministère de propositions visant à augmenter la qualification professionnelle des élèves et réduire le nombre de sorties du système éducatif sans qualification.

Pour nous, les éléments à défendre sont les suivants :

La juxtaposition de deux types de seconde (spécifique et transversale par grands champs professionnels) et de deux types de parcours, doit accompagner le développement de baccalauréats professionnels en 3 ans, mais doit permettre aussi aux élèves les plus fragiles de bénéficier de 4 ans pour préparer le baccalauréat.

La seconde transversale doit permettre à l'élève d'affiner son choix et éviterait les frustrations de celui qui n'obtiendrait pas la série de seconde professionnelle souhaitée.

Dans le cadre du cursus en 3 ans, la validation du BEP doit être prévue afin de ne pas risquer l'augmentation du nombre d'abandons sans qualification.

Le développement des lycées des métiers doit concourir à la revalorisation de la voie professionnelle par la coexistence au sein des EPLE de publics sous statut scolaire, d'apprentissage, en formation initiale ou continue.

Dans le cadre du partage des compétences entre les Régions et les autorités académiques en matière de formation professionnelle, lié aux lois de décentralisation, nous avons proposé d'envisager l'existence d'un groupe de travail associant les représentants des collectivités et des autorités académiques, avec des représentants des acteurs concernés.

Les annonces des recteurs sur instruction du Ministre, d'une extinction à marche forcée des BEP ne constituent pas un cadre favorable à ces évolutions et n'ont fait l'objet d'aucune concertation. Nous devons nous exprimer sur ce sujet.



L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL

## MOTION 4:

« Dans le cadre de la revalorisation de l'enseignement professionnel, et dans le souci d'augmenter le niveau de qualification professionnelle des élèves, le SNPDEN est favorable au développement de baccalauréats professionnels en 3 ans.

Le Conseil Syndical National condamne la précipitation des décisions prises sous forme de planification autoritaire au mépris des projets élaborés dans les EPLE et des compétences des régions, qui préside actuellement à l'évolution des formations professionnelles. Il souligne que l'obsession du chiffre à réaliser risque d'entrer en contradiction avec les critères mentionnés par les mêmes autorités, pour tenir compte des publics accueillis et des perspectives d'insertion.

Les formations de niveau V doivent être maintenues y compris le BEP lorsque le CAP n'existe pas et ne devront pas

être exclues du schéma de poursuite d'études. Dans cette perspective de véritables passerelles doivent être prévues.

Au sein du cursus en 3 ans les élèves doivent avoir la possibilité de valider un diplôme de niveau V; la mise en place d'une nouvelle politique ne doit pas aboutir au renforcement du nombre de sorties du système éducatif sans qualification.

Une réflexion associant tous les partenaires doit accompagner le développement des formations professionnelles pour qu'elles conduisent à une insertion réussie tout en tenant compte des besoins de prise en charge du public scolaire.

Le Conseil Syndical National souligne que cette évolution ne doit pas obéir à un calendrier d'économies de moyens planifiées, qui pourraient d'ailleurs se révéler rapidement illusoire, compte tenu des publics très fragiles accueillis dans la voie professionnelle qui ne pourraient pas valider le baccalauréat en 3 ans, et de la multiplication des redoublements à prévoir, sans garantie de succès.

Le SNPDEN demande que les projets de modification de structure qui ne reposeraient pas sur une étude sérieuse des structures de formation et des publics accueillis soient reportés.

Vote du CSN: la motion est adoptée par 186 voix pour, 0 contre, 9 abstentions.

## MOTION 5:

« Dans le cadre de l'admission de bacheliers de la voie professionnelle en sections de techniciens supérieurs, en cohérence avec le baccalauréat préparé, le SNPDEN demande le financement de modules d'accompagnement en enseignement général et en enseignement technologique, pendant la première année, afin de favoriser la réussite de ces étudiants ».

Vote du CSN: la motion est adoptée à l'unanimité





Michel  
RICHARD

## Commission Métier

### AUTONOMIE : LA CONTRACTUALISATION CONTRE LA CONCURRENCE – ENJEUX ET CONSÉQUENCES

« C'est en effet la première fois que dans un texte, sont abordées les missions de l'EPL, mais aussi ses relations avec les services de l'État (déconcentrés ou non) et les collectivités territoriales.

C'est un pas décisif pour modifier les relations entre les autorités académiques et les établissements, entre les autorités académiques et les personnels de direction, mais aussi pour faire vivre, au sein des établissements, les instances existantes, les projets et les échanges entre les partenaires, pour encourager le débat pédagogique et les activités collectives.

Pour l'essentiel, il faut rompre avec la pratique de l'injonction incessante et parfois incohérente. Même si la chaîne hiérarchique du ministre à l'inspecteur d'académie est sous la pression du temps de l'annonce politique qui s'accélère, cela ne doit pas être au détriment du temps long de l'éducation, qui doit prévaloir dans nos établissements. Le retour à un État autoritaire est très perceptible depuis les dernières élections présidentielles.

Dans le même ordre d'idées, comme le souhaitent malheureusement trop souvent nos responsables académiques, la contractualisation des moyens ne doit pas consister en un décalque des indicateurs de la LOLF, souvent inappropriés à l'échelle d'un établissement et déjà instables au niveau national. Elle doit reposer sur des indicateurs pertinents pour chaque établissement au regard de son projet, négociés avec les autorités académiques. L'intérêt de la contractualisation est de donner des ressources stabilisées et prévisibles aux établissements pour répondre aux objectifs de mixité sociale et scolaire et de conforter l'autonomie de l'établissement sans renoncer à un accompagnement logistique (inspecteurs, formations...).

Philippe GUITTET - « Éditorial » Direction n° 153

### RÉFLEXION INTRODUCTIVE

#### AUTORITARISME CONCURRENTIEL CONTRE AUTONOMIE RÉGULÉE

D'où vient la force, aujourd'hui, des établissements ? De ce que les élèves et les personnels s'y trouvent et que l'acte d'enseigner s'y déploie. Certes mais il en fût toujours ainsi. De ce que le reste s'est affaïssé et qu'ils continuent simplement de fonctionner : c'est un peu vrai. Leur vigueur actuelle vient aussi de ce que ceux qui les dirigent disposent, simultanément, de pouvoirs pour agir, sont identifiables par tous et même accessi-



bles. Une conjonction exceptionnelle dans notre société qui contribue à faire du gouvernement des EPLE une des clefs de l'avenir de l'école.

L'EPLE est une structure qui a une grande valeur par les temps qui courent : elle est probablement le mode de gestion le plus économique notamment parce que sa direction fusionne des fonctions habituellement éparses : représentant de l'État et exécutif du conseil d'administration. Pourtant, contrairement à ce qu'on nous conte souvent, le chef d'établissement n'est pas d'une « double nature » éventuellement séparable. On ne saurait trop recommander aux collègues de bien lire l'article 8 du décret du 30 août 1985 qui décrit nos fonctions. Sa fin est sans ambiguïté :

« Le chef d'établissement rend compte de sa gestion au conseil d'administration et en informe l'autorité académique et la collectivité locale de rattachement ».

Vous avez bien lu et venez peut-être d'apprendre quelque chose : une direction d'établissement ne rend pas compte de sa gestion aux autorités académiques, pas plus qu'aux collectivités territoriales, mais uniquement à son conseil d'administration. Cet alinéa, qui conclut l'article, vient juste après ceux décrivant ce en quoi consiste notre rôle de « représentant de l'État » et le concerne donc aussi : le fait qu'il ne soit pas prévu de distinguer la façon de rendre compte selon la source juridique de l'autorité souligne l'unicité de la fonction. Ce point n'est pas aussi surprenant qu'il y semble : notre rôle de « représentant de l'État » n'est en effet pas général mais circonscrit à des points limités et précis. Nous ne sommes pas de micro-préfets mais

les responsables d'établissements publics que l'État a rendu dépositaire de certains pouvoirs régaliens afin qu'ils puissent exercer leurs responsabilités : l'autorité sur les personnes, l'ordre et la sécurité, infliger des sanctions. On saisit que nombre de hiérarques préfèrent l'approche de l'étonnant (contestable et contesté) chapeau du cahier des charges de la formation des personnels de direction : « représentants de l'État, placés sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie, les personnels de direction sont chargés de mettre en œuvre... la politique nationale définie par le ministre ». En fait, il s'agit là moins de représenter l'État au sens de l'intérêt général que de servir une « raison d'État » de l'instant. Représenter l'État de cette dernière façon peut flatter l'ego, renvoyer à une histoire glorieuse mais, au présent, c'est surtout se soumettre au monde oppressant de la « performance » à courte vue et de la pression qu'ont déjà expérimenté préfets et commissaires de police, qui s'étend à présent un peu partout dans l'État et n'ira en s'aggravant au fur et à mesure que, désargenté, il se croira obligé de se justifier tapageusement. Le regain d'autoritarisme actuellement observé de nombre d'autorités académiques n'est pas la rechute de quelques mauvais penchants mais l'installation dans un stress permanent qui est une forme délibérément choisie de gouvernement des hommes dans lequel elles se sont déjà laissées happer. Que l'attachement au souvenir du passé nous y entraîne n'est ni notre intérêt, ni celui du service public : cela n'empêche en rien d'être fonctionnaire de l'État et son loyal serviteur mais dans un cadre et d'une façon différents.

Philippe TOURNIER -

« Le sens d'une présidence de l'EPLE » Direction 153.

La commission métier du CSN a réuni 44 participants représentant 27 académies sous la présidence de Georges DE HARO, secrétaire académique de Montpellier.

Le secrétariat était assuré par Christine LEGAY et Pascal BOLLORÉ, membres du Bureau National.

Les travaux de la commission métier du CSN se sont organisés autour du thème central :

**AUTONOMIE :  
ENJEUX ET CONSÉQUENCES.  
LA CONTRACTUALISATION  
CONTRE LA CONCURRENCE**

Ce thème a été décliné selon les 4 points suivants :

1. **Le pilotage de l'EPLE par les personnels de direction. Mise en œuvre de la Charte : l'état des lieux dans les académies. Rapport avec les autorités et organisation du travail dans l'EPLE**
2. **Les besoins en système d'information pour le pilotage des EPLE ? Quels outils ? Quelles fonctionnalités ?**
3. **L'autonomie dans un contexte en mutation. Quelles conséquences sur la nature et les finalités du métier de personnel de direction ?**

**4. Évaluation de l'EPLE : nécessité ou contrainte ? Par qui ? Pourquoi ? Comment ? Le contrat d'objectif : mise en œuvre et évaluation**

Le choix du thème central de réflexion de ce CSN a été retenu pour plusieurs raisons : il s'agit d'un concept qui se trouve au cœur de la charte de pilotage de l'EPLE contenu dans le

relevé de conclusions du 24 janvier 2007, qui fait l'objet de nombreuses interprétations souvent divergentes et qui historiquement se situe à l'opposé de la conception centralisée de l'État. Par ailleurs le SNPDEN porte une conception élevée du principe d'autonomie qui implique un pilotage lequel nécessite des indicateurs afin d'être en mesure de procéder à l'évaluation.



## LE PILOTAGE DE L'EPLÉ PAR LES PERSONNELS DE DIRECTION.

**Mise en œuvre de la Charte: l'état des lieux dans les académies. Rapport avec les autorités et organisation du travail dans l'EPLÉ**

Le débat qui s'est engagé à partir de 8 contributions écrites d'académies (Aix, Bordeaux, Lyon, Montpellier, Nantes, Paris, Reims et Strasbourg) et de 10 interventions représentant 6 académies, a conduit à la rédaction de la motion suivante :

### MOTION N° 1 :

*Le CSN fait à nouveau le regrettable constat d'une mise en œuvre très disparate de la charte de pilotage dans les académies. Celle-ci s'inscrit encore trop souvent dans une logique de commande, à l'opposé d'une vraie pratique de pilotage, sans que des espaces et du temps ne soient laissés à l'analyse et à la construction collective et négociée de projets et contrats.*

*Le SNPDEN rappelle avec insistance que cette charte doit se construire dans un esprit de reconnaissance mutuelle des prérogatives de chacun, autorité académique et EPLÉ et garantir l'autonomie de ce dernier. Elle doit être conçue comme un cadre réglementaire qui s'impose aux services académiques et aux EPLÉ.*

*Enfin l'élaboration des contrats d'objectifs à caractère pluriannuel, doit indiquer clairement, condition de validité de ceux-ci, les moyens mis annuellement à la disposition des établissements en regard des perspectives fixées.*

*Vote du CSN: unanimité*

## LES BESOINS EN SYSTÈME D'INFORMATION POUR LE PILOTAGE DES EPLÉ ?

**Quels outils ?  
Quelles fonctionnalités ?**

Le débat qui s'est engagé à partir de 3 contributions écrites d'académies (Aix, Lyon, Reims) et de 9 interventions

représentant 8 académies, a conduit à la rédaction de la motion suivante :

### MOTION N° 2 :

*Le pilotage de l'EPLÉ nécessite un espace numérique de travail performant qui doit être conçu à partir des besoins exprimés par les EPLÉ. Des outils fiables de pilotage doivent permettre un croisement des données entre les services académiques et les établissements visant à alléger la charge de travail des EPLÉ en supprimant la redondance des demandes d'informations et la multiplication de données.*

*Cet objectif ne peut être atteint que par la mise en place d'un pôle administratif qualifié et formé dans chaque EPLÉ pouvant s'appuyer sur des « centres de ressources » à créer dans les académies. Cela passe également par l'élaboration d'un cahier des charges cohérent définissant clairement la responsabilité de l'État et des collectivités territoriales dans la maintenance des équipements et la gestion des réseaux pédagogique et administratif.*

*Vote du CSN: unanimité*

## L'AUTONOMIE DANS UN CONTEXTE EN MUTATION

**Quelles conséquences sur la nature et les finalités du métier de personnel de direction ?**

Le débat s'est engagé à partir de 8 contributions écrites d'académies

(Bordeaux, Clermont Ferrand, Lille, Limoges, Lyon, Nantes, Orléans Tours, Paris, Rennes) et de 26 interventions représentant 11 académies, a conduit à la rédaction de la motion suivante :

### MOTION N° 3 :

*Le concept d'autonomie de l'établissement scolaire apparu dans des circulaires ministérielles de la fin des années soixante-dix a trouvé un cadre politique et juridique dans les lois de décentralisation créant l'EPLÉ et le décret du 30 août 1985 en organisant le fonctionnement.*

*Aujourd'hui, dans une société en mutation, l'EPLÉ se voit reconnaître sa place essentielle, déterminante et incontournable dans le système éducatif. Il en est désormais l'élément central.*

*Dès lors, il n'est pas acceptable de le confondre avec un service déconcentré de l'État ou une annexe d'une collectivité territoriale.*

*Certes, l'EPLÉ n'est pas une structure « indépendante », mais juridiquement autonome, qui ne doit pas s'inscrire dans un mode de relations injonctives de la part des interlocuteurs.*

*Mais cette autonomie suppose un pilotage, c'est là toute la dimension d'une présidence d'établissement public d'enseignement.*

*Cette présidence d'EPLÉ, plus centrée sur l'établissement, plus distanciée du temps politique, est une approche opérationnelle qui porte une certaine idée d'un service public renouvelé comme du métier que le SNPDEN a largement*



*contribué à construire. Elle doit permettre aux établissements d'assurer leurs missions et aux personnels de direction - dont l'action s'inscrit dans une nécessaire cohérence entre la lettre de mission, le projet d'établissement et le contrat d'objectifs - de se recentrer sur leur métier: présider et diriger les établissements que l'État leur confie.*

Vote du CSN: unanimité

## ÉVALUATION DE L'EPLÉ : NÉCESSITÉ OU CONTRAINTE ?

**Par qui? Pourquoi? Comment?**

**Le contrat d'objectifs: mise en œuvre et évaluation**

Le débat qui s'est engagé à partir de 2 contributions écrites d'académies (La Guadeloupe et Strasbourg) et de 10 interventions représentant 5 académies, a conduit à la rédaction de la motion suivante:

### MOTION N° 4:

*L'évaluation dont chacun reconnaît la nécessité est un instrument de régulation dans les relations entre l'EPLÉ et les services déconcentrés de l'État. Elle doit se fonder sur la base d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs définis, négociés et partagés lors de la phase de contractualisation et sur les éléments spécifiques de l'établissement.*

*Ces indicateurs ne doivent pas être dévoyés de cette finalité et conduire à une mise en concurrence « sauvage » des établissements.*

*L'évaluation trouve une place légitime dans le rapport annuel que le chef d'établissement présente au conseil d'administration.*

*Le CSN rappelle qu'il convient de piloter les EPLE par les indicateurs et non pour les indicateurs.*

Vote du CSN: Unanimité  
moins 1 abstention

## ACTUALITÉ – SÉCURITÉ DES PERSONNELS DE DIRECTION

### 1. MOTION

Le récent événement tragique survenu le samedi 10 novembre 2007 nous a conduits à ajouter la question de la sécurité des personnels de direction en débat à ce CSN.

A partir de la contribution écrite de l'académie de Créteil nous avons élaboré la motion suivante:

### MOTION N° 5:

*L'obligation de loger faite par le statut des personnels de direction n'implique en aucune manière une activité de gardiennage des locaux scolaires.*

*La lâche agression dont a été victime, notre collègue, Mohamed Abdallah, principal adjoint du*

*collège Pablo Neruda de Pierrefitte sur Seine, qui survient après l'assassinat de Clément Roussenq, principal à La Ciotat rend encore plus légitime l'exigence de sécurisation de tous les EPLE, dans les meilleurs délais.*

*Si les personnels de direction assurent la responsabilité de l'organisation de la sécurité des personnes et des biens, ils demandent aux collectivités territoriales de leur donner les moyens pour que cette responsabilité puisse être exercée pleinement. Le CSN mandate le bureau national pour qu'il intervienne rapidement à cette fin auprès des associations représentantes des collectivités territoriales.*

Vote du CSN: Unanimité

### 2. ENQUÊTE NATIONALE : mise en sécurité des établissements – sécurité des personnels résidents

Afin de disposer des informations nécessaires et incontestables lors des rencontres avec les associations représentantes des collectivités territoriales, la commission métier du CSN propose une enquête nationale à partir du document élaboré par le département de Seine Saint-Denis.

Mode opératoire: les secrétaires départementaux sont invités à collecter cette enquête et à faire remonter la synthèse départementale au secrétaire académique qui transmettra le bilan de son académie à la commission métier du Bureau national pour le 31 janvier 2008.





# ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE MISE EN SÛRETÉ DES ÉTABLISSEMENTS ET SUR LA SÉCURITÉ DES PERSONNELS RÉSIDENTS

## IDENTIFICATION

Année de construction		Pour l'établissement (cachet)		
Année de rénovation lourde				
Surface totale (en m <sup>2</sup> )				
Nombre de bâtiments				
Equipement sportif intégré		Pour le S.D. ou le S.A. Nombre de :		
Nombre d'élèves		Collèges :	Lycées prof. :	Lycées :
Nombre de divisions				
Internat	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non		

## MODE D'INTERVENTION

- Existence d'une alarme anti-effraction ?
- société de gardiennage sous contrat prévu au budget ?
- avec télésurveillance et venue de vigiles en cas de déclenchement ?
- vidéo surveillance en lecture aux entrées ?
- aucune protection ?
- Intervention personnelle de nuit ?
- autres à préciser ?

## HISTORIQUE DE LA SITUATION

Nombre de dépôts de plainte au cours des 3 dernières années pour :

Agression :

Intrusions, effractions :

Dégradations :

### Événement important depuis les 3 dernières années (décrivez Incendie volontaire, agression...)

.....

.....

### Difficultés particulières liées :

Aux entrées élèves, entrée des véhicules, entrée des logements de fonction...

.....

.....

A la clôture de l'établissement, clôture des logements de fonction...

.....

.....

Aux bâtiments {portes d'entrée, fenêtres rez-de-chaussée, éclairages....}...

.....

.....



Philippe  
VINCENT

# Commission Carrière

## SOUS-COMMISSION FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

La commission fin de carrière et retraite s'est réunie le mardi 28 novembre à 17 heures au collège Béranger à Paris, 32 présents représentant 24 académies.

### PRÉAMBULE

La question des retraites, de leur financement, de l'équilibre entre les régimes, de la revalorisation des pensions et celle de la protection sociale sont étroitement liées car dépendent directement de l'espérance de vie qui, depuis la seconde guerre mondiale a connu une progression continue: de 65 à 84 ans pour les femmes et de 60 à 77 ans pour les hommes (mais cette approche est théorique car il existe des inégalités sociales et territoriales). Il n'en reste pas moins vrai que les réformes, tant des retraites que de la protection sociale, sont pour tous nécessaires. Cependant les orientations actuelles pourraient bouleverser les principes du régime par répartition et l'organisation solidaire de la protection de santé institués en 1946.

La réunion s'est tenue en présence de Jacques MAURICE, secrétaire général de la FGR-FP, qui est intervenu sur la question du pouvoir d'achat des retraités et celle de la protection sociale. Ces deux thèmes concernent indistinctement public et privé, actifs et retraités.

En matière de pouvoir d'achat, la FGR-FP a demandé à ses adhérents de solliciter leurs parle-

mentaires pour faire pression au moment du débat budgétaire.

Des réponses arrivent et on assiste à 3 types de comportement :

- Ceux qui prennent acte et transmettent à leur groupe.
- Ceux qui posent directement des questions aux ministres concernés (budget, travail...)
- Ceux qui argumentent, soit pour dire que le système est bon et qu'il convient de s'en satisfaire, soit qu'il ne l'est pas et qu'il convient d'agir.

L'indice INSEE tel qu'il est calculé aujourd'hui ne tient pas compte des charges que peuvent avoir à assumer les ménages, quelle que soit leur situation. L'article 27 de la loi du 21 août 2003 prévoit un ajustement de cet indice lors d'une conférence tripartite. Cette année, la conférence prévue ne s'est pas encore tenue. En revanche, cet été, en dehors de toute concertation, lors de la préparation de la loi de Finances 2008, le gouvernement a jugé que, pour l'année 2007, l'inflation estimée ne devait être que de 1,3 % alors que l'estimation sur laquelle était basée la revalorisation des pensions en janvier 2007 était de 1,8 %.

En conséquence les 0,5 % de trop perçus seront automatiquement à défalquer des 1,6 % annoncés pour janvier 2008.

Nous dénonçons cette mesure inadmissible d'ajustement à 1,1 % qui ne tient absolument pas compte des véritables charges que peuvent avoir à assumer les retraités compte tenu de l'envolée des



prix des produits de consommation de base, des dépenses contraintes d'énergie, des nouvelles charges médicales.

Il faut donc revoir cet indice, en créer d'autres. Des pistes de réflexion sont avancées. Pourquoi ne pas prendre exemple sur la revalorisation du SMIC qui s'appuie pour moitié sur l'indice INSEE, pour moitié sur l'évolution du salaire moyen ouvrier ?

Les retraités estiment que la motion de mai 2007 est plus que jamais d'actualité :

**Les membres du CSN du SNPDEN réunis le vendredi 25 mai 2007 réclament, dans le cadre du rendez-vous 2008 :**

- **Le libre choix de départ en retraite dès 60 ans et la limite d'âge à 65 ans.**
- **La possibilité d'une pension à taux plein à partir de 40 années de cotisations, calculée sur les 6 derniers mois de la carrière.**
- **La suppression du système de décote qui, notamment pour les carrières fractionnées des femmes, constitue une double pénalisation compte tenu de l'allongement de la durée d'assurance**
- **Le rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour toutes les femmes fonctionnaires quelle que soit la date à laquelle elles ont eu leurs enfants, les ont adoptés ou élevés y compris avant leur recrutement dans la fonction publique.**
- **Le maintien d'une pension de réversion au moins égale à 50 % sans condition d'âge ni de ressources.**

**Ils rappellent avec force leur attachement au maintien de la budgétisation des pensions, véritable traitement continué correspondant au métier exercé et aux responsabilités assumées au service de l'État.**

**Ils demandent une revalorisation des pensions calculée sur un indice INSEE revu et corrigé par rapport au véritable coût de la vie et pour une prise en compte réelle du coût des soins et de la dépendance laissés à la charge des assurés.**

Ils la confortent par deux autres motions ainsi rédigées :

## **MOTION 1 :**

**Le CSN exige :**

**Le maintien du taux de remplacement en rapport avec les revenus que les retraités ont tirés de leur activité, à savoir dans la logique des carrières de la Fonction Publique.**

**Que les règles de calcul soient basées sur un salaire de référence correspondant au traitement perçu les 6 derniers mois.**

**Une correction, dès le premier semestre 2008, des mécanismes de revalorisation des pensions par le législateur afin de garantir le pouvoir d'achat des retraités.**

**Vote du CSN : Unanimité**

## **PROTECTION SOCIALE**

Depuis la réforme 2004, une série d'événements ont contribué au détricotage de la protection sociale solidaire mise en place depuis 1946 : forfait hos-

pitalier, franchises sur les médicaments et les transports, sans parler des honoraires médicaux libres...

Dans son discours du 18 septembre, le Président de la République affirme que l'Assurance Maladie n'a pas vocation à tout prendre en charge et, dans le droit fil de cette idée, il considère que la dépendance et le handicap dus au grand âge peuvent constituer un 5<sup>e</sup> risque assurable par des produits financiers innovants.

Conscient qu'une réforme est toute fois nécessaire et ne peut être indolore (hausse des cotisations), le SNPDEN souhaite que la loi érige un 5<sup>e</sup> risque de la Sécurité sociale.

## **MOTION 2 :**

**Le CSN dénonce l'extrême complexité du financement de la dépendance et du handicap tel qu'il existe actuellement.**

**Il considère qu'il est urgent de créer un mécanisme de financement solidaire compte tenu de l'augmentation continue de l'espérance de vie.**

**Il demande donc une gestion cohérente, simple et logique en érigeant ces dépendances et handicaps en 5<sup>e</sup> risque de la Sécurité Sociale.**

**Il s'oppose à une prise en charge par voie d'assurance privée, voire à la récupération sur le patrimoine individuel.**

**Vote du CSN : Unanimité**

Nous avons décidé de faire parvenir à la commission vie syndicale la motion de Rennes car elle intéresse directement le fonctionnement des assemblées générales académiques et la place que chacune d'entre elles réserve aux retraités. Il convient de réactiver les binômes actif/retraité à chaque échelon départemental, académique et national.

Le cinquième rapport du COR est paru. Il comporte 20 fiches où sont présentées les grandes questions du rendez-vous 2008 notamment : les conditions de l'équilibre financier, l'allongement des durées d'assurance et d'activité, l'égalité hommes femmes, les droits conjugaux et familiaux.

Il nous appartient d'être vigilants, de regarder ce qui se passe pour les régimes spéciaux pour éventuellement trouver des points d'ancrage de négociation.



## COMMISSION CARRIÈRE

52 personnes (dont 17 retraités) représentant 26 académies ont participé aux débats de la commission carrière qui s'est tenue au lycée Buffon à Paris le mercredi 28 novembre de 15 h 40 à 18 h 00. 5 points principaux ont été abordés lors des travaux.

## SUITES DU RELEVÉ DE CONCLUSIONS

Les académies avaient fait parvenir des contributions sur les principaux points suivants :

- Temps de travail et compte épargne temps
- Cahier des charges de la formation
- Demande d'une mise en place d'une CPA

Conformément aux positions prises par le Secrétaire général, le CSN reste dans l'attente de la parution des textes du relevé de conclusions portant sur des améliorations indemnitaires pour les chefs d'établissement comme pour les adjoints. La parution est annoncée au JO du 30 novembre 2007.

Les interventions des académies permettent également de faire état de la satisfaction du retour au premier plan de la question du CET dans la réflexion syndicale. Le rapporteur souligne que l'arrêté du 28 août 2007 sur l'aménagement du temps de travail des personnels de direction conduira à approfondir cette réflexion d'ici le CSN de mai 2008 de manière à envisager les modalités pratiques de mise en place pour 2007-2008.

Il souligne que le seul point du relevé de conclusions lié à la question du temps de travail et n'ayant fait l'objet d'aucun traitement à ce jour est celui de l'extension possible de bénéfice de la CPA aux personnels de direction. Il est donc proposé une motion revendicative sur ce thème particulier correspondant aux engagements ministériels.

## MOTION N° 1

**Conformément au contenu du volet « Temps de travail » du relevé de conclusions du 24 janvier 2007, le CSN demande que soit mis en place le groupe de travail prévu pour examiner les conditions d'extension du bénéfice**

**de la CPA aux personnels de direction afin que les premières réflexions sur cette question soient soumises au groupe de suivi annuel 2008 chargé de l'évaluation de la mise en œuvre du relevé de conclusions.**

**Vote du CSN: Unanimité**

## BILAN D'ÉTAPE DES MANDATS DU CONGRÈS DE DIJON

Le rapporteur souligne les avancées relatives à ces mandats et rappelle que le CSN n'a pas vocation à refaire les motions de Congrès. Il précise qu'à ce stade 5 des 9 mandats « carrière » du Congrès de Dijon ont été suivis d'effets positifs. Néanmoins, il reste quelques marges de progression sur des points techniques, notamment sur les indemnités liées aux frais de changement de résidence. Cette question spécifique ayant fait l'objet de nombreuses contributions académiques, une motion de synthèse est proposée. Elle permettra au Bureau national d'agir de manière plus générale sur ce thème global et donnera lieu à interventions rapides auprès des services ministériels compétents.

## MOTION N° 2

**Eu égard au principe de mobilité obligatoire statutaire des personnels de direction, le CSN demande que l'abattement forfaitaire de 20 %, appliqué dans le cadre du calcul des indemnités de prise en charge des frais de changement de résidence, soit supprimé.**

**Vote du CSN: Unanimité**

## PLACE DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION DANS UNE FONCTION PUBLIQUE RÉFORMÉE

Le rapporteur rappelle l'état d'avancement de la réflexion du SNPDEN quant au projet d'élaboration d'un nouveau statut en vue du Congrès de Biarritz, réflexion qui devra nécessairement tenir compte du processus de RGPP et des projets de réforme de la fonction publique qui y seront associés. Le calendrier retenu par le gouvernement doit normalement conduire le Conseil de Modernisation des Politiques Publiques à faire des propositions en mai 2008 en vue du pacte Service Public 2012 et ce pour l'espace budgétaire 2009/2011.

Les académies s'accordent sur la nécessité de la poursuite d'une analyse commune via des réunions régulières du groupe de travail déjà mis en place, ceci afin d'élaborer une stratégie mettant le SNPDEN en position de négocier à court ou moyen terme selon l'état d'avancement du dossier (au regard de l'agenda gouvernemental) mais aussi de pouvoir présenter un projet déjà cohérent au Congrès de Biarritz.

A l'issue des débats la motion suivante est proposée :

## MOTION N° 3

**Compte tenu des projets actuels de réforme de la Fonction Publique dans le cadre de la RGPP, conformément à la motion Carrière n° 1 du Congrès de Dijon et à la motion n° 2 du CSN de mai 2007, le CSN demande que les mandats « carrière » relatifs aux propositions d'améliorations statutaires continuent d'être portés**



**et pris en compte par le BN, afin de proposer au Congrès de Biarritz les éléments constitutifs de la mise en place d'un nouveau statut.**

**Le groupe de travail prévu par le Congrès de Dijon qui s'est déjà réuni à deux reprises sera à nouveau convoqué selon un calendrier prévisionnel. Il fonctionnera à partir d'un système d'échanges mutuels de propositions émanant des académies sur cette question.**

**Un bilan d'étape sera fait au CSN de mai 2008.**

*Vote du CSN: Unanimité moins 1 abstention.*

#### AUTRES POINTS PARTICULIERS

##### Emplois des personnels de direction et cadre budgétaire

Les académies ont souligné un recours en hausse à des formes diverses « d'auxiliarat » sur des emplois de personnels de direction. D'une manière générale, du fait du cadre budgétaire contraint, ce sont des opportunités de gestion basées sur des mesures conjoncturelles de redéploiement qui conduisent localement au traitement de la carte des établissements en lieu et place d'une programmation pluriannuelle. Dans ces conditions, les regroupements ou fusions d'établissements n'apparaissent le plus souvent liés qu'à une politique du moment, insuffisamment anticipée, et pas obligatoirement en phase avec les nécessités d'implantation territoriale du service public d'éducation du second degré.

Par ailleurs, le caractère « louffé » du budget rend complexe et incertaine l'analyse de l'évolution du volume des emplois de direction.

La motion suivante est donc proposée à l'adoption du CSN :

#### MOTION N° 4:

***Dans un contexte où depuis des années le nombre d'établissements augmente régulièrement et où les prévisions des départs en retraite n'ont pas été prises en compte, le nombre de postes ouverts au concours est insuffisant.***

***En conséquence le nombre de postes non pourvus augmente d'année en année et fait apparaître une utilisation de plus en plus importante de faisant fonction et/ou blocages de postes et/ou mesures de redéploiement ce qui conduit globalement à des suppressions de postes.***

***Le SNPDEN demande que ces mesures fassent l'objet d'un examen dans les groupes Blanchet avant passage en CTPA.***

***Ce phénomène se traduit dans les académies par des fusions ou regroupements pouvant conduire à des multisites voire des maxisites. Ces évolutions aboutissent très souvent à des situations très éloignées des préconisations du relevé de conclusions.***

***Ces mesures conduisent à une baisse du nombre de postes de personnels de direction, ce qui affaiblit l'encadrement des EPLE et pourrait aussi avoir à terme des incidences sur le statut et sur***

***l'unicité du corps des personnels de direction.***

***Le SNPDEN exige un rattrapage immédiat du retard actuel et une augmentation rapide du nombre de postes mis au concours pour le porter à la hauteur des besoins.***

*Vote du CSN: Unanimité*

En parallèle à cette question, les représentants des académies souhaitent que soient répertoriés les personnels de direction qui n'occupent pas un poste de direction dans un EPLE, et suggèrent que l'on interroge à cet effet la direction de l'encadrement, les rectorats et les secrétaires académiques afin d'obtenir un bilan le plus exhaustif possible.

La motion suivante correspond à une demande d'actualité exprimée par un membre de la sous commission carrière et a fait l'unanimité à l'examen en commission.

#### MOTION N° 5:

***Compte tenu de l'envolée des prix de la vie courante, le SNPDEN demande une réelle revalorisation des salaires et des pensions dans le cadre de la Conférence sur le pouvoir d'achat.***

*Vote du CSN: Unanimité*

Sur la base des remontées des académies, le problème général du statut antérieur de certains personnels, préalable à l'entrée dans le corps des personnels de direction, a été examiné sans donner lieu à une proposition de motion. Pour ce qui concerne les collègues exerçant en EREA ou ERPD et compte tenu de leur situation particulière de directeurs d'établissement public, le rapporteur propose de les réunir au plan national avec leurs commissaires paritaires afin de faire un bilan de la situation et des problèmes posés de manière à envisager une ligne d'action syndicale pour ce qui les concerne spécifiquement.





Donatelle  
POINTEREAU

## Commission Vie syndicale

*Les orientations que s'est données la commission vie syndicale : « RASSEMBLER, COMMUNIQUER, FORMER » continuent à être mises en œuvre. Ceci s'avère d'autant plus nécessaire dans un environnement en évolution qui inquiète et brouille les repères. Il s'agit de bien expliquer nos positions, notre stratégie et l'importance des récents résultats contenus dans le « relevé de conclusions et la charte de pilotage », suite à notre manifestation de l'an passé. Nous devons faire mesurer l'utilité et l'efficacité de notre activité pour la profession dans son ensemble et sa traduction pour chaque personnel de direction, chef et adjoint.*

### RASSEMBLER

**En ce qui concerne les relations avec les autres syndicats et personnels d'encadrement,** les académies ont envoyé des motions dans la logique de la résolution n° 4 du CSN de mai 2007 sur le thème « rassembler » qui montre le travail de liaison accompli en direction des personnels de direction de l'enseignement agricole et des directeurs de SEGPA. Ce travail se poursuit au niveau national. Nous avons rencontré, de nouveau depuis le dernier CSN, les représentants des personnels de direction de l'enseignement agricole du SEA UNSA-Éducation ainsi que le SE UNSA-Éducation.

Lors de nos derniers échanges avec ce dernier, en octobre, nous avons constaté qu'à ce jour les directeurs adjoints de SEGPA relèvent toujours du 1<sup>er</sup> degré même si des directeurs de SEGPA ont adhéré au SNPDEN.

Le SE-UNSA-Éducation a rappelé qu'il continuera à représenter ces derniers et à assurer leur défense dans

les commissions 1<sup>er</sup> degré, puisqu'ils restent dans le cadre fédéral et que les élus SE UNSA-Éducation sont majoritaires dans cette catégorie. Nos deux organisations continuent à appeler leurs structures locales à renforcer leur coopération, notamment en organisant des réunions syndicales communes pour tout ce qui touche aux personnels de direction concernés par la SEGPA, afin de se préparer à toutes évolutions autour d'un projet partagé.

Nous avons rencontré le SNES le 26 novembre, le SNIA-IPR en octobre.

**En ce qui concerne l'international,** la motion présentée par le SNPDEN sur les personnels de direction a été adoptée par l'Internationale de l'Éducation à Berlin en juillet 2007 (cf. *Direction* de rentrée). Cette motion, qui rassemble autour d'objectifs communs les personnels de direction du monde entier, devient la position officielle de l'organisation mondiale de l'éducation à l'adresse des organismes internationaux et de ceux de l'Union européenne.



**Au cœur de la vie syndicale, le fonctionnement du paritarisme** pré-occupe plusieurs académies, ainsi que le processus de mouvement des personnels de direction, s'adressant ainsi à la réflexion des commissaires paritaires. Le CSN propose donc deux motions: la première est la reprise de la motion de Caen; certes un nombre conséquent d'académies organisent déjà des « pré-CAPA techniques », mais d'autres ont du mal à l'obtenir. L'objectif de cette motion est de les aider dans cette démarche de renforcement du paritarisme:

**« Le CSN rappelle son attachement au paritarisme. Il demande notamment, en amont des CAPA relatives aux actes de gestion des personnels de direction, l'institution systématique de groupes de travail formés à l'image de la CAPA, afin que le dialogue soit conduit dans les meilleures conditions ».**

**Vote du CSN: abstentions: 3**

Bien que complexes les opérations de mutation des personnels de direction obéissent à des règles précises, et ont parmi leurs objectifs celui de satisfaire le plus grand nombre de collègues. Cet objectif impose la plus grande fluidité possible des demandes de mutation et, partant, l'information des collègues. La phase de « déclaration d'intention de muter » concourt à cette information. Peut-on l'allonger? Jusqu'à quand? Cela aura-t-il une incidence sur le calendrier de mutation? Peut-on la rendre obligatoire? Et sous quelle forme d'obligation? Avec quelle(s) dérogation(s)? La deuxième motion ouvre le débat.

**« Le CSN demande au BN et aux commissaires paritaires nationaux du SNPDEN d'étudier avec la Direction de l'Encadrement la possibilité de repousser jusqu'à septembre la phase de déclaration d'intention de muter sans retarder les opérations de mutation ».**

**Vote du CSN: unanimité**

**Dans les débats nouveaux induits par l'évolution de la société** où les contradictions se juxtaposent au plus profond des sensibilités de chacun, sans trouver toujours de résolution, nous cherchons à maintenir ce qui fait notre force, c'est à dire nous rassembler sur ce qui nous unit et rapproche. La question de la scolarisation des élèves étrangers sans papiers met les collègues concernés dans des situations paradoxales comme personnels de direction et les heurtent, comme éducateurs, notamment à Mayotte, ce qui conduit le CSN à proposer la motion suivante :

**« Les personnels de direction du SNPDEN dénoncent les méthodes brutales par lesquelles il est mis fin aux études en cours des élèves étrangers scolarisés et rappellent leur attachement au droit à l'éducation pour tous les élèves quel que soit leur statut juridique ».**

**Vote du CSN: unanimité moins 1 abstention**

Enfin, suite au passage de deux à trois ans de la réunion du congrès, le CSN a proposé la motion suivante:

**« Le CSN donne mandat au BN pour avancer au CSN de mai 2008 des propositions concernant le remplacement des membres « empêchés » ou démissionnaires du BN »**

**Vote du CSN: unanimité moins 1 abstention**

**La commission laïcité** s'est réunie le 21 novembre 2007. Elle a étudié les motions des académies et repris l'essentiel de leurs apports.

A la rentrée 2007, la pression de l'enseignement catholique s'accroît, avec des interviews du nouveau secrétaire de l'enseignement catholique: Éric de LABARRE. Ce dernier a réaffirmé la vocation catholique de cette filière d'enseignement. Mais il y a deux discours puisque l'Église catholique affirme parallèlement son ouverture à tous. « *Tout établissement catholique a vocation à annoncer l'Évangile, c'est un devoir. L'Église a vocation à s'adresser à tous. Notre caractère propre n'a donc d'intérêt que si les établissements s'ouvrent à tous les élèves, quelles que soient leurs idées ou leurs convictions. Nous ne voulons ni l'assimilation avec l'enseignement public ni la « privatisation » des établissements* ».

L'Église catholique réfute la répartition matérielle actuelle des moyens, elle n'a pas « *l'intention de se laisser enfermer dans une logique de quotas* » et continue à demander « *la parité dans la distribution des moyens* ».

La commission a échangé sur ces déclarations et rappelé qu'au CSN de mai, nous avons condamné sans réserve et de manière argumentée la revendication de « PARITÉ » avancée par l'enseignement catholique (motion n° 8). Cette condamnation est toujours d'actualité et elle doit largement être vulgarisée par nos soins.

La « parité » revendiquée par les écoles privées a pour objectif l'augmentation du financement des établissements. C'est ainsi qu'il faut situer la circulaire du 6 septembre 2007 qui, en application de la loi de décentralisation du 13 août 2004, fixe les modalités de participation financière des communes (dans son article 89) pour des enfants scolarisés dans une école privée, hors commune. Le modus vivendi qu'avait négocié le sénateur UMP, Michel HOUEL, dont la teneur était qu'une commune de résidence ne pouvait se voir imposer une prise en charge de scolarité que dans le cas où elle ne posséderait pas d'école publique, où la capacité d'accueil serait



insuffisante ou dans le cadre des règles classiques des dérogations qui s'appliquent au secteur public, n'a pas été retenu.

Le CNAL et l'association des maires de communes rurales ont donc saisi le Conseil d'État. C'est pourquoi, solidaire du monde laïque le CSN réaffirme que :

**« Le SNPDEN dénonce l'importance prise par l'enseignement privé auprès des autorités de l'État et l'accroissement de son financement par la participation financière des communes pour les enfants scolarisés dans une école privée hors commune. Avec l'UNSA-Éducation, le SNPDEN demande l'abrogation de l'article 89 de la loi du 13 août 2004 et de la circulaire du 6 septembre 2007 qui renforcent le dualisme scolaire. Il engagera une réflexion à l'intérieur du syndicat sur les rapports entre les établissements privés et le service public, avant d'engager un débat avec le Ministère sur les contraintes accompagnant le financement public des établissements privés »**

**Vote du CSN: abstentions: 14  
contre: 2**

Nous continuons toujours à recenser dans les académies des problèmes qui seraient liés à l'application de la loi de mars 2004. L'outil qu'est la loi est un instrument de paix à l'intérieur des établissements et permet d'y développer le « vivre ensemble » au sein des valeurs de la République.

Il semble qu'une action soit menée par certaines associations, dont le MRAP, et aussi par la HALDE pour permettre à des accompagnatrices portant le foulard d'être collaboratrices occasionnelles de l'École publique. Le CSN propose la motion suivante :

**« Pour le SNPDEN l'exigence de neutralité des agents de l'État doit s'appliquer à tout collaborateur qui concourt aux missions de service public intervenant dans le cadre d'activité pédagogique dans et hors les bâtiments scolaires. »**

**Le SNPDEN demande que le Ministre rappelle solennellement cette obligation.**

**Vote du CSN: unanimité  
moins 1 abstention**

En ce qui concerne les partenariats public/privé, un débat s'est engagé. Ces accords de partenariat impliquent l'utilisation de prestataires privés pour concevoir, construire, faire fonctionner et gérer en leasing des équipements éducatifs d'État.

Ils ont pour effet de transférer vers le secteur privé des coûts en termes de capitaux ainsi qu'une partie des risques. Ils engagent également les administrations centrales ou locales à des remboursements à long terme. Cette pratique est défendue par la Banque Mondiale.

Des exemples sont nombreux au Canada, en Australie, en Allemagne, en Angleterre.

Dans le département du Loiret, la rentrée 2007 a été marquée par cette innovation : la réalisation et la mise en service d'un collège, construit selon la procédure du partenariat public/privé (450 élèves dont 40 internes). Selon cette technique, la construction a été concédée à une entreprise privée, qui reste propriétaire des locaux pendant 10 ans, et qui assure la maintenance des matériels et l'entretien des locaux pendant cette même période. La collectivité territoriale, en l'espèce le Conseil général paie à la société privée propriétaire un loyer annuel.

Un autre cas de partenariat public/privé est en cours et fait l'objet d'un recours en conseil d'État : reconstruction de l'INSEP, (le Ministère de la Jeunesse et des Sports), contrat de 30 ans et mise à disposition de l'État d'1/3 seulement des locaux.

Le débat sur l'opportunité et l'efficacité de la procédure et l'absence de recul suffisant pour l'évaluer interroge le syndicalisme international. Cette question a fait l'objet d'une motion au congrès de l'IE demandant que l'ensemble des PPP « soient établis via des processus consultatifs qui incluent

une représentation syndicale... » et les considèrent comme inacceptables « s'ils sont aussi utilisés comme moyen de promouvoir l'éducation privée et/ou la commercialisation des services éducatifs ». L'IE a créé un groupe de travail sur ce sujet.

Pour notre part, le constat a été fait que nous ne sommes pas encore en mesure de nous prononcer dans une analyse aboutie et partagée.

Nous avons décidé de rencontrer au niveau national l'ARF et l'ADF et encourageons les académies et les départements à solliciter des rencontres auprès des présidents de conseils généraux et régionaux afin de leur faire part de nos inquiétudes et de nos interrogations :

- quant aux risques de dérives mercantiles au détriment de la qualité des missions de service public ;
- quant aux modes de fonctionnement induits par ces pratiques et à la légalité des procédures dans l'organisation de l'EPLÉ ;
- quant au respect du rôle du chef d'établissement.

Nous leur rappellerons que, dans le respect de l'autonomie des EPLE, du protocole, du relevé de conclusions et de la charte de pilotage, l'organisation de l'établissement, l'évaluation de ses besoins et l'appréciation de la réalisation des missions de service public, appartiennent au chef d'établissement.

Le CSN souhaite que les académies se saisissent de cette réflexion et donne leur avis pour pouvoir engager un débat avec nos interlocuteurs des collectivités territoriales.

## COMMUNIQUER

Lors du dernier BN élargi aux SA-SD, nous avons initié une réflexion sur notre communication interne et externe et



l'avions reliée à la campagne des élections professionnelles dans l'objectif de nous rassembler autour d'un projet de communication.

La façon de communiquer évolue, le récepteur n'est plus dans le même contexte qu'autrefois, on le dit à toutes les époques et tous ceux qui ont de l'information à transmettre doivent en tenir compte, et notre génération y compris, en tenant compte de la capacité de « bruit » que peuvent faire actuellement quelques personnes derrière un ordinateur et les obstacles importants que nous rencontrons pour faire connaître nos positions liées aux réticences de l'institution à mettre en œuvre les avancées du « relevé de conclusions et de la charte de pilotage », d'une part et aux propos qui les dénaturent ou les récupèrent d'autre part.

Les contributions pour ce CSN des académies de Créteil et de Nice insistent sur la vigilance à avoir et la nécessité d'adapter, de diversifier nos supports et de donner pleine mesure à ce qui nous permet de faire la différence, par notre nombre et la qualité de nos militants : à savoir le contact individuel de personne à personne.

Dans cette perspective le CSN propose la motion suivante :

**« Le CSN demande à tous les niveaux de responsabilité, BN, CSN, SA, SD de mettre en œuvre une stratégie permanente de communication, réactive, faisant appel aux médias comme aux maillages locaux en vue de mettre en avant nos idées, nos analyses, nos valeurs, nos résultats et la part exclusive que le SNPDEN a prise dans l'évolution du corps des personnels de direction. Ceci doit être renforcé dans la période**

***précédant les élections professionnelles, en diversifiant les supports afin que chacun repère et identifie au mieux l'apport du SNPDEN pour tous et pour chacun »***

**Vote du CSN : Unanimité**

## FORMER

Conformément aux mandats du CSN de mai 2007, la formation des militants a été modifiée ; l'ensemble du syndicat en a été informé par le *Direction* n° 153.

Après l'enquête lancée à la rentrée, nous avons un ordre de grandeur quant à la demande de stages organisés par le siège.

Ce qui nous permet d'annoncer, dès maintenant quatre sessions qui répondent aux plus fortes demandes.

- Un stage « *communication-animation ; relation avec les médias* » se déroulera, pour la première session, les 30 et 31 janvier 2008 au siège de l'UNSA-Éducation (30 personnes) à Ivry. La deuxième session se déroulera au même endroit les 1 et 2 avril 2008 (30 personnes).
- Un stage « *Négociation - stratégie syndicale et charte de pilotage* » se déroulera pour la première session le 23 janvier 2008 et pour la deuxième session le 26 mars 2008, dans des lieux non encore définis.

Enfin des documents de formation à destination des SA sont disponibles sur un onglet caché du site national. Ce dossier formation comporte actuellement :

- Les quatre modules élaborés par J.-J. Romero : le syndicalisme français et enseignant, construction et histoire du SNPDEN, évolution du statut des personnels de direction, évolution des résultats aux CAPN.
- Les motions du congrès de Dijon sur la stratégie syndicale du SNPDEN.
- Le corpus de texte élaboré par J.-C. Lafay sur l'histoire du mouvement syndical.
- Le module de formation pour les stages de niveau 2 construit par M. Jacquemard.
- Les éditoriaux du secrétaire général pendant et à la suite des négociations.



# Allocution de clôture du CSN

par Philippe GUITTET

Le conseil syndical national se termine.

Dès que les textes d'application des mesures du relevé de conclusions seront sortis, nous ferons un communiqué et je demande aux secrétaires académiques et départementaux de le diffuser largement à chaque personnel de direction syndiqué ou non.

Il faut montrer que c'est un succès du SNPDEN qui a su mobiliser lors de la manifestation du 26 novembre 2006.

Il faut valoriser le relevé de conclusions, donner du sens aux avancées statutaires, en montrer la portée notamment en ce qui concerne la reconnaissance des adjoints, des collègues dans les petits établissements, mais aussi l'augmentation considérable des promotions et l'augmentation significative du classement des établissements.

Il faut faire de l'information autour de la question du temps de travail ! Il faut expliquer les raisons de notre signature, ce que cela signifie ! Qu'est ce qu'un cadre autonome ? Quelle en est l'implication ?

Il convient de débattre autour de cette question et montrer que c'est une avancée considérable à laquelle vient s'ajouter la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps.

L'autre avancée, c'est la charte de pilotage. Il faut la faire vivre, le memento que nous avons publié dans le n° 152 de *Direction* est très important. C'est un instrument au service des SA et des SD mais aussi de chacun des personnels de direction.

Il est nécessaire de mettre en place dans chaque académie un observatoire capable de suivre l'évolution de la charte de pilotage. En janvier, nous allons faire le premier bilan du relevé de conclusions, nous devons être en mesure de dire ce qui ne va pas et ce qui a bien marché.

Cette charte de pilotage est essentielle tant pour le fonc-

tionnement de l'établissement que pour l'amélioration de nos conditions d'exercice du métier : elle doit conduire à changer nos rapports avec les autorités académiques trop souvent basés sur l'injonction, renforcée encore dans la dernière période par l'accélération du temps politique où les annonces multiples de notre ministre doivent trouver leur application si possible immédiate dans les établissements.

La charte de pilotage doit nous aider à mieux affirmer l'EPLÉ dans son autonomie.

Pour la charte de pilotage comme pour les avancées statutaires, il faut informer largement nos militants, voire les former sur ces éléments là, les amener à considérer que ce sont des éléments du quotidien.

La période qui vient sera marquée par la réforme de la fonction publique, dans le cadre de la révision générale des politiques publiques.

Nous serons attentifs aux conséquences sur nos établissements et sur nos métiers. Et nous resterons fermes et mobilisés sur un certain nombre de points, en particulier sur la présidence de l'EPLÉ qui est essentielle comme est essentielle notre bataille contre la rémunération à la performance. Nous continuerons à nous mobiliser pour maintenir un même statut pour les chefs et les adjoints et le relevé de conclusions nous aide en cela.

Maintien de la présidence de l'EPLÉ, refus de la rémunération au mérite et maintien du statut de personnel de direction sont des éléments sur lesquels il nous faudra absolument tenir dans l'avenir.

La RGPP aura des incidences sur le nombre de postes. Ce sont les programmes et même les formations qui risquent d'être touchés. Nous ne resterons pas inactifs pour défendre l'intérêt des élèves dans leur cursus scolaire. Plus largement nous serons au côté de l'UNSA et de l'UNSA-Éducation sur toutes les questions concernant la fonction publi-

que, les retraites et la protection sociale.

Nous serons attentifs aussi à l'assouplissement de la carte scolaire. Les décisions qui en découleront peuvent avoir un effet destructeur sur le service public ; mais le SNPDEN est armé sur le sujet et sera très offensif sur cette question en défendant les priorités de proximité, de mixité sociale et de mixité scolaire.

La commission Pochard va transformer la condition des enseignants, mais cela aura aussi des conséquences sur notre métier et sur le fonctionnement des établissements. Nous continuerons donc à nous investir dans ce débat.

Nous serons présents sur tous les enjeux du système éducatif et de son organisation. Sur tous ces sujets qui nous concernent le syndicat sera actif et réactif.

Le CSN se termine avec la sortie du dernier texte d'application du relevé de conclusions.

Une période nouvelle importante, cruciale s'ouvre au cours de laquelle nous devons être présents, engagés.

Dès maintenant, nous avons le devoir de rassembler, en particulier aller au devant de nos collègues pour préparer dès maintenant les échéances de demain.

C'est pour cette raison que nous allons mettre en œuvre le triptyque de notre CSN précédent « Rassembler, communiquer, former ». Rassembler dans l'action, garder nos syndiqués, recruter de nouveaux adhérents, développer la communication et la formation syndicale qui est aussi une formation professionnelle en direction de tous les militants dans les académies.

Former les cadres syndicaux de demain pour assurer le renouvellement des générations, c'est une nécessité pour affronter les évolutions de demain.

Nous avons un objectif à court terme : gagner les élections paritaires de fin 2008.

Bon retour dans vos académies.

## Les décrets d'application du relevé

Le journal officiel du vendredi 30 novembre publie les derniers décrets d'application des mesures du relevé de conclusions.

### HISTORIQUE D'UNE ACTION

<p><b>Le 26 novembre</b></p>	<p>À l'appel du SNPDEN, un tiers des personnels de direction, chefs et adjoints, se retrouvent à Paris pour manifester.</p>  <p>Le soir même, le ministère reçoit la délégation du SNPDEN et décide l'ouverture de discussions.</p> 	<p><b>Le 28 août</b></p>	<p>La parution des textes d'application va se faire en trois temps</p>
<p><b>Le 24 janvier</b></p>	<p>Le ministre et les organisations représentatives signent un relevé de conclusions.</p> 	<p><b>Les 12 et 15 octobre</b></p>	<p><b>L'arrêté sur le temps de travail et le classement des établissements.</b></p>
<p><b>Le 15 mars</b></p>	<p>Les textes passent devant le comité technique paritaire ministériel, le CTPM, et la sortie des décrets d'application est fixée après les vacances d'été, sans que cela ne modifie leurs dates d'effet.</p> <p>Le nouveau ministre, Xavier Darcos, dès sa prise de fonctions, a clairement donné son approbation au protocole et la direction de l'encadrement s'est engagée à en mettre en œuvre tous les aspects.</p>	<p><b>Dès le 16 octobre</b></p>	<p>La promulgation des décrets tarde de façon inexplicable. Dès le mois de septembre, à l'occasion des audiences au ministère, le SNPDEN réclame la sortie de tous les décrets d'application.</p> <p>Le Secrétaire général Philippe Guittet intervient successivement auprès de la directrice de l'encadrement, du directeur de cabinet du ministre de l'Éducation, et du conseiller du Président de la République pour l'Éducation pour obtenir cette parution dans les meilleurs délais.</p>
<p><b>Le 29 novembre</b></p>	<p><b>Les décrets concernant les indemnités sont parus, signés du 28 novembre.</b></p>	<p><b>Le 9 novembre</b></p>	<p>À l'occasion du bureau national, Philippe Guittet déclare que le SNPDEN n'hésitera pas à repartir dans l'action.</p>
<p><b>Le 10 novembre</b></p>	<p><b>Publication du décret accordant la clause de pénibilité aux adjoints.</b></p>	<p><b>Le 13 novembre</b></p>	<p>Une délégation du SNPDEN est reçue par le Directeur de Cabinet du Ministre de l'Éducation nationale, M. Philippe Court, et le Conseiller du Ministre, M. Rolland Jouve.</p>
<p><b>Le 27 novembre</b></p>	<p>Le secrétaire général est informé par la direction de l'encadrement de la signature des textes par tous les ministères concernés et la parution imminente au Journal Officiel.</p>	<p><b>Le 27 novembre</b></p>	<p>Le secrétaire général est informé par la direction de l'encadrement de la signature des textes par tous les ministères concernés et la parution imminente au Journal Officiel.</p>

Cette publication officielle vient clore un mouvement qui aura duré une année.

Il aura fallu pour cela une action déterminée, permanente et responsable. Le succès du syndicat, en particulier dans cette période, a tenu dans sa capacité à établir un rapport de forces favorable et à mener jusqu'à son terme les résultats des négociations.

# de conclusions au JO

## LES MESURES DU RELEVÉ DE CONCLUSIONS

### RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Pour tous les adjoints et chefs de collèges « ambition réussite ».	Majoration moyenne de 1000 euros	Au 1 <sup>er</sup> septembre 2006
Pour tous les adjoints	Accès à l'indemnité de responsabilité de direction. 50% de l'IRD du proviseur ou principal.	Au 1 <sup>er</sup> février 2007
Pour tous les adjoints	accès à la clause de pénibilité	Au 1 <sup>er</sup> février 2007
Pour tous les proviseurs et principaux sans adjoint	IRD majorée de 50 %	Au 1 <sup>er</sup> février 2007
	Augmentation du nombre d'établissements de 3 <sup>e</sup> catégorie. Cela concerne 358 établissements au total.	En 2008
	Ratio « promus/promouvables » de passage à la hors-classe porté à 20 %.	En 2008
	Tous les EPLE de 3 <sup>e</sup> catégorie seront dotés d'une équipe de direction complète	D'ici 2010

### TEMPS DE TRAVAIL.

- Les personnels de direction sont reconnus désormais comme responsables de l'organisation de leur travail donc de leur emploi du temps. Des limites sont fixées à leur disponibilité qui devient celle de cadres autonomes dans l'exercice de leur mission. Pas de dépassement de 44 heures par semaine sur 12 semaines, ni de 48 heures sur une semaine, ni de 11 heures d'amplitude par journée, ni de 10 demi-journées par semaine.
- A cette mesure, il convient d'ajouter la possibilité donnée aux personnels de direction d'ouvrir un compte/épargne temps.

### CHARTRE DES PRATIQUES DE PILOTAGE.

- Recentrer l'établissement sur ses missions d'enseignement et d'éducation.
- Simplifier et sécuriser le fonctionnement administratif de l'EPLE.
- Constituer progressivement de véritables pôles administratifs opérationnels dans les EPLE.
- Contribuer à la qualité des relations de l'EPLE avec la collectivité de rattachement et avec son environnement.
- Améliorer la communication et la concertation.

## récUpden

*Après avoir appelé à ne pas participer à la manifestation de novembre 2006, organisée par les personnels de direction à l'appel du seul SNPDEN, récUpden, s'est lancé dans une pétition laissant entendre que le SNPDEN n'aurait pas assuré la budgétisation ou les dates de prise d'effet des mesures et qu'il allait réparer la faute présumée.*

*Cette critique indirecte n'était pas fondée. Mais le danger de l'agitation menée par récUpden était de laisser croire, et d'une certaine manière suggérer, que le ministre pouvait revenir sur sa signature.*

*Heureusement, avec beaucoup de précautions, le SNPDEN avait bien veillé à ce que les décrets soient budgétisés de façon à sécuriser leur caractère rétroactif et a maintenu sa pression jusqu'à la sortie des textes.*

*Les personnels de direction chefs et adjoints qui ont manifesté pour obtenir ces avancées pour tous, apprécieront cette tentative rétroactive de récupération peu élégante.*

*Les personnels de direction mesurent la valeur du relevé de conclusions à l'énergie déployée dans la tentative de récupération des acquis et... la bonne image de notre syndicat à la captation mimétique de son sigle.*



Jean Claude  
LAFAY

## Condition enseignante : la question du temps de travail

*Nous sommes bien placés pour le savoir : les négociations sur le temps de travail ne sont pas des plus faciles : il faut des circonstances exceptionnelles pour que notre ministère, par exemple, accepte seulement de discuter, et plus exceptionnelles encore pour qu'il soit possible de déboucher sur quelque chose. Jusqu'à l'arrêté d'août 2007, le temps et l'organisation du temps de travail des personnels de direction n'étaient, tout simplement, pas définis ! Pour les enseignants, la définition du temps de travail est également au centre, comme dans toute profession salariée, de ce qu'est l'exercice d'un métier – temps sur la semaine, le mois, l'année, mais aussi l'ensemble de la carrière. L'épisode des décrets de 1950 modifiés, puis rétablis (mobilisation des personnels concernés, mais aussi calendrier présidentiel aidant), centré sur les « obligations de service » majorées de fait pour économiser des postes, a montré que nos collègues professeurs ont aussi à s'intéresser au sujet, et c'est encore vrai puisque les discussions sur l'évolution de leur métier amorcée par la commission Pochard, vont faire l'actualité professionnelle des prochains mois.*

Bien entendu, c'est par la négociation entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales représentatives des enseignants que cette réflexion doit aboutir. La responsabilité des personnels de direction pour l'organisation des enseignements dans les établissements, et la représentativité particulière du SNPDEN font cependant que nous sommes sollicités pour nous exprimer. C'est pourquoi nous avons été auditionnés spécifiquement par la commission Pochard ; c'est pourquoi aussi les enseignants et leurs syndicats sont attentifs à notre expression. Disons-le clairement : comme organisation syndicale, nous ferons preuve d'indépendance dans notre réflexion, mais ne nous départirons pas de la solidarité avec les organisations syndicales représentatives en charge de la défense des intérêts matériels et moraux des enseignants, et par ailleurs attachées comme nous au service public.

### FAUT-IL REVOIR LES TEXTES STATUTAIRES ?

Pour des raisons historiques de conception et de construction de leur métier – situation qui a été aussi celle des personnels de direction – le point de départ du débat sur le temps de travail des enseignants est incertain, puisque la définition même du temps et de l'organisation de leur travail reste absente, pour l'ensemble du second degré, des textes statutaires établis en 1950. Ces textes ont été peu modifiés depuis, malgré tous les changements intervenus dans le système éducatif, et dans

les conditions d'exercice du métier d'enseignant. Une « modernisation » paraît indispensable, il y a au moins consensus là-dessus.

Certes, il y a bien eu la modification/modernisation intervenue en 2007 ; mais elle aura été d'une brièveté sans exemple : le contexte de l'élection présidentielle et l'argument, utilisé avec efficacité, du « vote enseignant », a conduit, plus encore que la désapprobation du monde de l'éducation et la mobilisation des personnels concernés (moins virulente et



moins massive que ce que l'on aurait pu attendre), au retour à la situation antérieure. Il est vrai que la mise à jour était d'une ambition limitée (avec l'objectif annoncé de réduire le nombre de postes dans une proportion déterminée), et la discussion sur le fond absente (seules les mesures conduisant à des « économies » étant retenues), mais les effets négatifs sur les revenus des personnels, à travail égal, étaient très sensibles : pour la plupart, il aurait fallu travailler autant ou plus, pour gagner moins quand même !

C'est pourtant la seule pression du mouvement syndical, rendue efficace par le contexte électoral, et non le résultat du débat public, qui a produit cette volte-face ; or, ce débat dépasse les questions corporatives, s'il porte aussi sur les missions de l'école et des enseignants. Alors, que faut-il attendre de l'ouverture de la réflexion sur l'avenir du métier des enseignants, introduite par la commission Pochard ?

Le contexte n'est guère encourageant : l'annonce chiffrée des suppressions de postes au budget 2008 (et pour les suivants), avant même toute discussion, laisse peu de marges d'appréciation, le bénéfice attendu étant de réduire mécaniquement les charges de l'État. Mais le débat mérite pourtant d'être mené, et les organisations syndicales des enseignants, la nôtre non plus, ne peuvent s'en désintéresser ni s'en tenir à la dénonciation, car l'enjeu est à long terme et il n'est pas possible d'accepter, indéfiniment, le malentendu sur le travail effectué.

## TEMPS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS : UN MALENTENDU DIFFICILE À DISSIPER

S'il est vrai en effet que la réaction des enseignants est vive lorsque tel ou tel organe de presse décrit les « obligations de service » en les réduisant aux heures d'enseignement (de 6 heures par semaine dans l'enseignement supérieur, sur 32 semaines, à 24 heures par semaine, sur 36 semaines, pour les professeurs des écoles), autant l'opinion publique, et les salariés dont le temps de travail se définit sur la base de 35 heures ou plus par semaine, sur 47 semaines, peinent à comprendre la charge de travail des enseignants. La diversité des « obligations réglementaires de service » selon la qualification et le niveau d'enseignement, voire

selon les effectifs (qui, dans le second degré et les classes post-baccalauréat, peuvent modifier dans un sens ou dans l'autre l'obligation horaire d'un professeur), ne rend pas la perception de la réalité plus facile.

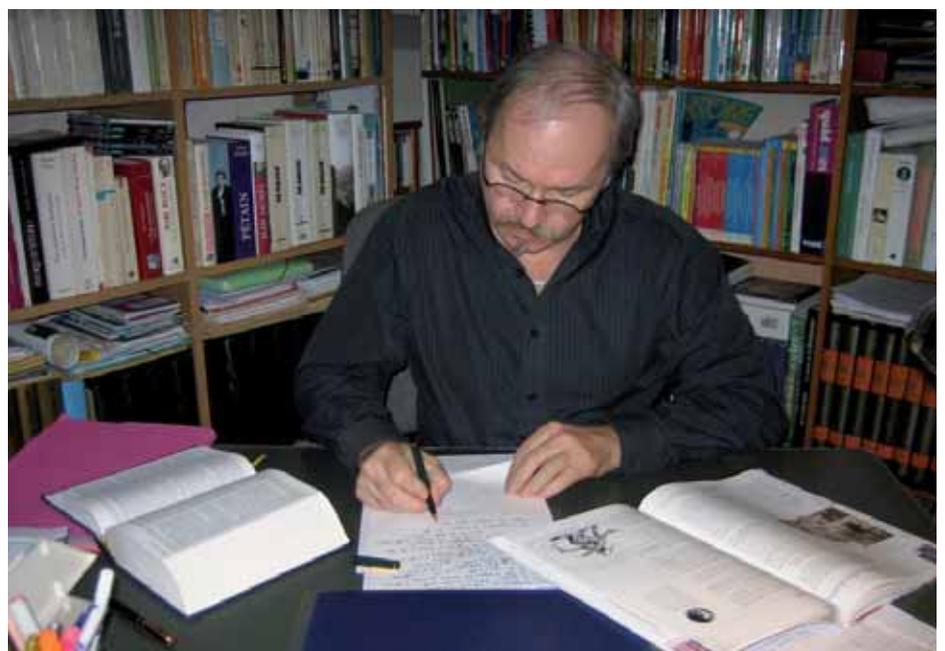
Passe encore pour le niveau d'enseignement : il y a une rationalité à prendre en compte la diversité des besoins en matière de préparation des cours, d'évaluation (corrections, hors des cours, de travaux divers des élèves), de formation continue et de recherche (qu'il s'agisse d'activités contrôlées ou non par l'institution) : mais lorsque, dans le même niveau d'enseignement, à conditions égales, coexistent des personnels de grades différents soumis, de ce seul fait, à des obligations de service différentes, chacun comprend bien que la quantification du temps de travail effectif n'est pas simple.

Au sein même de la profession, à grade égal, à conditions de niveau et d'effectifs égales, qui peut prétendre en outre que, selon les disciplines, le public scolaire accueilli, l'environnement social, l'expérience personnelle, la discipline même d'enseignement, ses programmes, horaires et instructions, le temps de travail est égal pour tous ?

Ce véritable désordre est encore accentué par la multiplicité des missions statutaires touchant à l'évaluation et à l'orientation (conseils de classe, réunions parents professeurs, suivi des élèves) dont la charge réelle varie non seulement selon les effectifs et le niveau, mais également selon le nombre des classes de chaque enseignant.

Enfin, s'il est vrai que, dans toutes les professions, les variations individuelles dans l'investissement personnel et l'organisation du travail existent, ces variations, chez les enseignants, jouent considérablement sur le temps de travail effectif, puisqu'une faible part seulement s'effectue de manière contrainte, « devant les élèves ».

Dernière difficulté : le temps de travail en heures d'enseignement est mesuré par semaine et supposé constant sur l'ensemble de l'année scolaire (au point que les « heures supplémentaires année » se déterminent comme un dépassement, également constant, de cet horaire hebdomadaire, variable selon le statut). Or, il y a des semaines de l'année scolaire où les heures d'enseignement ne sont pas effectuées : prise en charge, dans le premier degré, des élèves par des professeurs spécialisés en activités sportives et artistiques engagée par les communes, voyages scolaires (pour les professeurs qui ne participent pas à l'encadrement, puisque les autres dépassent au contraire leurs obligations de présence en heures), semaine de découverte des métiers en classe de troisième, semaine du brevet dans la même classe (là encore, avec une inégalité selon les professeurs mobilisés ou non par les tâches de surveillance et de correction), mois de mai et juin pour les examens de l'enseignement professionnel, le baccalauréat, les BTS, les concours d'entrée dans les grandes écoles, selon des durées diverses mais très significatives, enfin les stages des étudiants de STS, de durée variable selon les spécialités (et dont l'année scolaire peut être définie



sur 32, 34 et 36 semaines, avec des durées de stage également variables selon les programmes)...

Et ce n'est pas tout : s'il est vrai qu'une partie des tâches hors enseignement donne lieu à des indemnités forfaitaires (indemnité de suivi et d'orientation, indemnité spéciale CPGE), la majeure partie des missions spécifiques se rémunère soit en décharges horaires, soit en heures supplémentaires annuées, soit en forfait horaire inclus dans le service (en EPS), c'est le cas des heures (de fait forfaitaires) pour les laboratoires scientifiques ou de langues, le cabinet d'histoire/géographie, les heures d'association sportive ; d'autres activités mériteraient d'être reconnues (par exemple les laboratoires dans les disciplines nouvelles comme l'informatique, la coordination de disciplines même lorsqu'il n'y a pas de laboratoire, la participation à diverses activités concourant au bon fonctionnement des enseignements ou de l'établissement). La modification des décrets de 1950 avait permis de reconnaître la diversité des missions et la possibilité de les rémunérer, mais sans fixer de cadre régulateur ni garantir les moyens pour le faire... En revanche, les décharges horaires existantes avaient été supprimées sous couvert d'arguments très spécieux (consistant à constater le caractère dépassé de leur justification d'origine, sans considérer leur justification actuelle, parfois beaucoup plus évidente).

### COMMENT DÉFINIR LE TEMPS DE TRAVAIL COMPLET DES ENSEIGNANTS ?

L'ambiguïté, entretenue de part et d'autre, sur un temps de travail qui dépasse manifestement le temps hebdomadaire prescrit (celui qui est « devant élèves » pour une tâche d'enseignement), non seulement pour la préparation des cours et la correction de devoirs, mais aussi pour « tout le reste », ne facilite pas a priori les discussions. D'un côté on suppose que les tâches hors temps scolaire sont réduites souvent à peu de chose – quitte à monter en épingle de cas de professeurs peu consciencieux, à observer les cas de cumuls d'activité dans certaines formations, à souligner l'investissement des enseignants dans les activités bénévoles, associatives ou politiques. De l'autre, on démontre aisément l'ampleur des tâches liées à la mission d'enseignement, en décrivant le travail des professeurs les plus investis dans leurs missions – et il est vrai aussi que la disponibilité en journée et en semaine se

compense le soir, le samedi et le dimanche, mais sans pouvoir la quantifier de manière décisive. De temps à autre resurgit également l'idée d'un « temps de présence » dans l'établissement, pour lequel existent d'ailleurs des exemples pris dans les pays voisins ; mais, sauf à supposer que toutes les tâches attendues puissent être réalisés in situ – ce que personne n'imagine, le problème des missions reste entier. Et puis, il y a dans cette hypothèse de telles contraintes à surmonter – celles de locaux inadaptés, celles d'une organisation de vie très différente soudainement pour les personnels concernés, que l'on ne peut guère imaginer l'instauration brutale d'un dispositif de cet ordre, sans avoir la certitude d'ailleurs qu'il soit vraiment plus performant, et sans considérer l'ensemble du système. Enfin, il faut bien tenir compte de l'attachement de la profession à un service défini en horaires hebdomadaires d'enseignement qui, au-delà des considérations pratiques, est un élément d'identification individuelle et collective.

Reste la question des vacances : aucun texte statutaire ne spécifie la durée des « vacances des enseignants » ; en termes de « congés » officiels s'applique la règle commune de la Fonction Publique, mais ici, en apparence, largement par défaut. Ces vacances, plus longues que les congés des autres métiers, apparaissent ainsi comme un avantage de fait qui est lié, concrètement, aux vacances des élèves (sauf obligations statutaires relatives aux examens, début juillet) : on ne manque pas de l'envisager aux enseignants, ou de le leur reprocher. Il a servi d'argument pour justifier le fait – peu contesté même par les intéressés – que le temps de travail des enseignants n'a donné lieu à aucune remise en question, à l'occasion des textes sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique. Pourtant, les « trente-cinq heures » ont été en effet établies sur une base annuelle, de 1 600 (puis 1 607 heures) pour 43 semaines de travail. L'année comptant 52 semaines, on a ainsi établi qu'aux cinq semaines de congés statutaires s'ajoutaient quatre semaines d'« ARTT ». On sait comment, pour les personnels ATOS, cette mise en place a profité plutôt aux ouvriers qu'aux administratifs (souvent bénéficiaires antérieurement, comme les enseignants, de congés de fait dans certaines administrations) ; on connaît les montages, constitutifs d'une réelle réduction du temps de travail, négociés par les infirmières et les CPE. Pour les personnels de direction, il a fallu attendre 2007, et un mouvement revendicatif exceptionnel, pour faire acter par le

ministère un texte statutaire sur le temps de travail, reconnaissant 47 jours ouvrés de congés, à partir d'un décompte en jours. Pour les enseignants, on voit bien que la référence au calendrier scolaire (semaines de présence en classe, ou semaines de vacances scolaires) bloque la discussion ; on considère comme secondaire le travail effectué « pendant les vacances » (corrections de devoirs pendant les vacances intermédiaires, préparation des cours), en tout cas il n'est pas « compté », puisqu'autonome et géré par les personnels eux-mêmes, sans qu'ils soient, durant cette période, « à la disposition de l'employeur ». Ainsi, 16 semaines de vacances, contre 9 à 10 semaines de congés sur la base commune de 35 heures, cela a semblé toujours par une sorte de consensus muet, un calcul avantageux – et c'en est un, bien sûr, au moins en termes d'organisation personnelle et familiale.

Le cas des enseignants demeure donc à part, puisque leur temps de travail n'est décompté, dans sa totalité, ni en heures, ni en jours. Mais l'avantage des congés doit se mesurer honnêtement, en considérant le temps de travail pendant les autres semaines. Il faut donc estimer, à défaut de pouvoir calculer, ce que représenterait, sur 36 semaines (durée souvent réduite, il est vrai, comme nous l'avons vu précédemment), un temps de travail permettant de totaliser les 1 607 heures communes : calculons bien : cela représenterait simplement une obligation, en moyenne annuelle, de 44 heures par semaine de temps de travail, toutes tâches comprises, soit, pour un agrégé, deux heures de travail autonome pour une heure d'enseignement. Il faut le reconnaître et le faire reconnaître : si l'avantage est apparemment sensible si l'on compte les jours de congés, il l'est beaucoup moins si l'on estime l'horaire annuel. Ce calcul forfaitaire n'a rien, aujourd'hui, de statutaire, mais il n'a rien non plus d'irréaliste ; c'est la diversité des situations et des missions, parmi les enseignants eux-mêmes, qui seule peut prêter à discussion, à la marge.

### LA NÉCESSITÉ D'UNE VRAIE NÉGOCIATION

On voit bien, naturellement, la tentation du gouvernement de rechercher, du côté d'une « annualisation » définie en seules heures d'enseignement, des marges de manœuvre pour des économies substantielles, ou de nouvelles missions non compensées ; mais, parallèlement au refus probable des

syndicats d'enseignants de rentrer dans cette problématique, nous ferons valoir, au nom des personnels de direction, l'inadaptation d'une telle hypothèse pour le fonctionnement même des établissements, comme pour l'organisation du quotidien des personnels concernés (nous avons argumenté de même pour les remplacements inopinés).

On comprend d'autre part la demande légitime, de la part des enseignants et de leurs organisations syndicales, d'une réduction des obligations hebdomadaires en heures d'enseignement comme contrepartie de missions nouvelles, puisqu'au fond le temps de travail annuel, tel qu'il est, correspond peu ou prou à une situation partagée (celle des 1 607 heures): mais la diversité des statuts rend cette revendication difficile à faire aboutir, au moins dans le second degré et dans l'enseignement supérieur, sauf moyennant contreparties qu'il faudrait définir.

Il faut donc passer, en tout état de cause, par un débat sur les missions, et prendre le risque – ou la garantie ? – d'une définition du temps de travail qui permette aux enseignants de se situer dans l'ensemble de la Fonction publique, comme exerçant un métier particulier, avec des missions diverses et complémentaires, les unes en temps mesuré hebdomadairement et les autres en temps forfaitaire, mais dans des conditions communes. En clair, une définition statutaire de l'existant (un temps de travail global incluant une obligation partielle mais centrale en heures d'enseignement) ne serait pas sans perspectives de « grain à moudre ». L'avantage serait de limiter l'accumulation de missions nouvelles sans compensation satisfaisante, dont la gestion ne se fait actuellement qu'en termes de refus de faire, au risque d'inégalités de toute sorte selon les situations locales (ainsi de l'obligation du remplacement des absences de courte durée, des entretiens individualisés d'orientation, etc.), et sans que soit pris en compte l'effet sur les usagers, en attente de prestations légitimes; cette accumulation en partie neutralisée pèse, en tout état de cause, sur les enseignants, et l'écart entre les annonces et la réalité compromet, à terme, l'avenir du service public. Bien entendu, il y a aussi à gérer une contrainte: celle de voir préciser le cahier des charges des obligations professionnelles. Mais la sécurisation des conditions d'exercice du métier le justifie probablement, la qualité du service public aussi – cela ne passe pas nécessairement par le fantasme d'une augmentation du temps de travail, au contraire.

# SUIVI DE LA LICENCE

## Bilan des travaux des comités de suivi de la licence et de la licence professionnelle



Hélène  
CAHN RABATÉ

*Les comités de suivi de la licence et de la licence professionnelle au sein desquels siège le SNPDEN ont émis des recommandations afin de réduire les taux d'échec en licence et de permettre une meilleure insertion des étudiants diplômés. Ils préconisent une meilleure information des étudiants, une lisibilité plus grande des formations, l'introduction de modules de professionnalisation pour tous, et un encadrement pédagogique renforcé.*

Le SNPDEN est présent à tous les niveaux de l'enseignement secondaire; dans un contexte de plus en plus concurrentiel, il se doit également d'être attentif aux évolutions de l'enseignement supérieur qui se répercutent sur les sections de techniciens supérieurs (STS) et des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE). Nous avons joué un rôle essentiel dans la rédaction des décrets promulgués au premier semestre 2007 relatifs à la validation des études effectuées par les élèves dans les classes de l'enseignement supé-

rieur des lycées en termes de crédits européens. Ces classes de STS et de CPGE trouvent donc naturellement leur place au sein du cycle licence du dispositif européen d'enseignement supérieur (dit LMD : licence, master, doctorat). Cependant si les décrets sont parus, nous attendons toujours les arrêtés d'application, indispensables pour une mise en œuvre effective et cohérente des décisions, sur le plan national.

L'engagement du SNPDEN dans le suivi de l'évolution du cycle licence se traduit aussi par la participation à deux comités consultatifs : le comité de suivi de la licence et le comité de suivi de la licence professionnelle. Deux personnes siègent régulièrement au sein de ces instances : Jacques Sirot et moi-même.

Avec l'évolution du cycle licence, les deux comités tendent de plus en plus à se rapprocher. En 2006-2007 ils se sont réunis 5 fois pour le comité de suivi de la licence, 4 fois pour celui de la licence professionnelle, généralement avec presque le même ordre du jour. Les deux comités ont un même président, Bernard Dizambourg, et celui-ci a instauré une démarche parallèle de réflexion entre les deux instances. Les réunions seront d'ailleurs communes la plupart du temps en 2007-2008. Le président, désigné par le ministre, est assisté des responsables du bureau de l'enseignement supérieur, et de celui du bureau des formations courtes de l'enseignement supérieur.

Les deux instances, uniquement consultatives, émettent des avis, à l'origine pour l'une à propos de l'organisation de la licence dans les universités françaises, pour l'autre de la place de la licence professionnelle. Les différentes organisations syndicales sont représentées sur la base de la représentation au CNESER, de même que les établissements d'enseignement supérieur (IUT et/ou universités selon le comité).

Au départ (il y a 3 ans), nous (SNPDEN) ne siégeons qu'au comité de suivi de la licence professionnelle et la problématique consistait en une observation de la mise en place et du développement des licences professionnelles. Des remarques étaient formulées et transmises au comité d'experts qui donne l'habilitation et au CNESER. Nous étions quant à nous très attentifs à la place accordée aux lycées parmi les composantes supports de formation ainsi qu'à l'accueil réservé à nos élèves issus des différentes STS.

La licence professionnelle, ou plutôt les licences professionnelles, ont progressivement trouvé leur place dans l'enseignement supérieur français, et si parfois il est regretté qu'elles attirent trop peu d'étudiants issus du L2 alors qu'elles accueillent une grande majorité d'étudiants provenant des STS et des IUT, on reconnaît en général que la création de la licence professionnelle correspond à un besoin et est un succès. Mais la question de sa situation encore en marge des formations universitaires classiques reste posée. Cependant l'évolution de la licence, qui était au départ essentiellement « générale » conduit à un rapprochement ou à une intégration des deux cursus, ce qui devrait d'ailleurs améliorer l'orientation des étudiants de L2 vers un L3 licence professionnelle.

Le comité de suivi de la licence, où nous avons maintenant également un siège, a accompagné la refonte des cursus licence en vue de l'adaptation au LMD.

La nécessité d'intégrer l'enseignement supérieur français au dispositif LMD a provoqué la refonte de tous les cursus traditionnels licence (ainsi d'ailleurs que celle des formations universitaires longues). Les universités tout en conservant leur sacro sainte autonomie ont dû avancer de façon parallèle et se sont en un temps record adaptées aux exigences européennes, non sans difficultés évidemment. Différents rapports, celui de l'inspection générale de l'éducation nationale, celui de la commission Hetzel, ainsi que le développement d'une culture de l'évaluation, la baisse annoncée de la démographie ont en outre conduit à poser le problème de nombreux échecs des étudiants durant les premières années universitaires. Les universités ont donc été amenées à une réflexion sur leurs formations et sur leurs missions.

Le comité de suivi de la licence après avoir joué son rôle dans le passage au LMD des universités, s'est ensuite intéressé en 2006-2007 à la question de l'organisation de la licence au regard des résultats obtenus par les étudiants. Une lettre du Ministre délégué à l'enseignement supérieur en date du 23 janvier 2007 adressée à son président a confirmé cette orientation : « *Si le cycle Licence doit être plus attractif et favoriser la réussite de ses étudiants, il doit également être plus qualifiant, pour permettre aux titulaires de ce diplôme, en fonction de leur projet personnel, de s'insérer professionnellement dans un délai rapide ou poursuivre leurs études dans le cycle Master; ces deux objectifs ne sont évidemment*

*pas exclusifs l'un de l'autre. Le débat national Université/Emploi a d'ailleurs mis cette nécessité en lumière »*

Pour expliquer les taux massifs d'échec aux examens dans le premier cycle de l'enseignement supérieur ainsi que les difficultés d'insertion des étudiants, même diplômés, les réponses sont d'abord avancées en termes de problèmes liés à l'orientation insuffisamment éclairée des jeunes bacheliers, mais aussi à l'insuffisante « professionnalisation » de la licence. De même qu'il y a méconnaissance du monde professionnel de la part des étudiants y compris à Bac +3, il y a pour les acteurs économiques méconnaissance des acquis liés à la licence et parfois méfiance. La licence professionnelle, qui joue un rôle beaucoup plus positif dans l'insertion des diplômés, ne peut en aucun cas constituer la seule réponse des formations universitaires à ces problèmes d'échec et de difficulté d'insertion. Tout le cycle licence doit devenir « plus qualifiant ».

Les deux comités ont donc travaillé en parallèle ou ensemble selon les sessions durant toute l'année scolaire. A chaque réunion l'avancée dans le débat et la réflexion s'est doublée d'un travail d'observation de l'état des lieux. Ainsi pour le comité licence, afin de comprendre la situation au sein même des universités, il a été décidé en 2006-2007 d'étudier les cursus précis qu'elles proposent dans des champs de formation précis (ou « domaines » : sciences humaines et sociales, droit, sciences...). Lors de chaque réunion les formations d'universités qui avaient accepté de répondre ont été examinées de façon anonyme : flux des étudiants et taux de réussite (pas toujours), nomenclatures (souvent diverses), introduction ou non de modules de connaissance de la vie professionnelle, nombre d'heures de cours (parfois très variable) correspondant à chaque année d'enseignement du cycle. Il est apparu d'emblée qu'existe un problème général de lisibilité, voire parfois de cohérence, des formations.

En réponse à la demande de la Ministre, les comités de suivi ont élaboré un texte commun de recommandations. Des entretiens ont tout d'abord eu lieu en janvier 2007 entre le président des comités, un représentant du ministère et 18 organisations dont le SNPDEN. La synthèse élaborée à la suite de ces entretiens par Bernard Dizambourg a été largement débattue au sein des comités et amendée. Le texte final « *Pour une licence qualifiante* » a été transmis à la Ministre de l'enseignement supérieur

et de la recherche et au CNESER afin d'initier ou d'accompagner une réforme du cursus licence.

## PRÉSENTATION RAPIDE DE CES RECOMMANDATIONS

### 1. ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC

- La licence professionnelle (1 438 LP habilitées en 2006-2007, à spectre professionnel plus ou moins large, 38 000 étudiants inscrits) permet une bonne insertion des diplômés (actuellement 72 % dans les 18 mois). Mais même les LP qui ne sont pas centrées sur des spécialités professionnelles très pointues n'attirent pas les étudiants de L1/L2.
- La licence est jugée qualifiante pour la poursuite d'études ou l'accès à des concours mais peu professionnalisante. Il est nécessaire à la fois qu'elle le devienne davantage, et qu'elle soit d'autre part mieux connue et reconnue par les employeurs.

Les taux d'échec en licence sont trop importants. Ils sont dus essentiellement à des problèmes d'orientation, à des insuffisances du taux d'encadrement pédagogique du cycle (moins de 500 heures d'enseignement par an en licence contre 800 à 1 000 en IUT, STS et CPGE). La lisibilité de l'offre est insuffisante.

### 2. PRÉCONISATIONS

- A. En ce qui concerne l'offre de formation : il est recommandé de :
- « *Introduire dans tout parcours de licence, qu'il débouche en troisième année sur la licence générale ou la licence professionnelle, trois types d'unités d'enseignement (UE) : des UE de méthodologie du travail universitaire [...], des UE de savoirs fondamentaux [...], des UE de professionnalisation [...]* utiles à tous les étudiants, y compris à ceux qui se destinent à des études longues [...];
  - *Différencier les parcours en fonction du dosage entre trois types d'UE. [...];*
  - *Développer la pluridisciplinarité dans les cursus;*
  - *Mieux associer les partenaires socio-économiques à l'élaboration de l'offre de formation;*

- *Améliorer la lisibilité des formations ainsi que les connaissances et compétences acquises ».*

Les parcours universitaires doivent être variés, non binaires (pas d'opposition entre parcours général pour des études longues/parcours professionnel pour des études courtes), mais en nombre limité pour permettre la constitution d'équipes pédagogiques réelles. Pour les UE de professionnalisation différentes expériences ou savoir-faire peuvent être pris en compte : les stages, les savoirs pratiques (TP par exemple), la maîtrise des outils informatiques et bureautiques courants, les langues vivantes, la connaissance des métiers de la filière suivie. Les étudiants de STS et de CPGE peuvent donc sans difficultés s'intégrer dans ces parcours puisqu'ils bénéficient déjà de formes d'apprentissages qui correspondent à ces UE dites de professionnalisation.

B. En ce qui concerne l'encadrement pédagogique, il est recommandé de :

- Renforcer l'encadrement pédagogique,
- Revaloriser la fonction pédagogique.

Les comités préconisent l'augmentation des horaires d'enseignement, car l'introduction de nouvelles UE (comme les UE de professionnalisation ou de méthodologie) ne doit pas se faire au détriment des UE de savoirs fondamentaux, mais avec des moyens supplémentaires. Ils recommandent aussi l'évolution des méthodes pédagogiques, c'est-à-dire un accompagnement plus personnalisé des étudiants, et la constitution d'équipes pédagogiques plus homogènes et plus stables. Ils demandent également que les universitaires les plus qualifiés, (notamment les professeurs d'université), s'impliquent davantage dans l'enseignement au niveau de la licence.

Il est prévu que ces recommandations élaborées par les comités en 2006-2007, qui tendent à faire évoluer le contenu de la licence afin de le rendre plus qualifiant, soient jointes aux circulaires d'habilitation des licences. Notons qu'après des débats souvent animés, la dernière version de ces recommandations a fait l'objet d'un consensus malgré quelques réserves qui se sont exprimées par écrit et ont été jointes au texte final.

Pour 2007-2008, les travaux des comités se poursuivent. Il importe de

tirer les conséquences de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. La contractualisation pluriannuelle avec l'État donne aux universités une autonomie plus importante pour concevoir et mettre en œuvre leur offre de formation. Les universités peuvent en effet si elles le souhaitent disposer de responsabilités et de compétences élargies en matière budgétaires et de gestion de ressources humaines.

Dans ce nouveau contexte, les procédures d'habilitation et d'évaluation des formations vont évoluer.

L'évaluation des établissements d'enseignement supérieur ainsi que celle des procédures d'évaluation des personnels qu'ils ont mis en place, des activités des unités de recherche, des formations et des diplômes sont confiées à l'AERES (Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur), instituée par la loi de programme du 18 avril 2006 pour la recherche. L'AERES, qui a le statut d'autorité administrative indépendante, émet un avis mais n'a pas pouvoir de décision.

En 2007-2008, les comités de suivi sont chargés d'élaborer un projet de cahier des charges de l'offre de formation pour le cycle licence. Ce cahier des charges accompagnera le processus d'habilitation et contribuera à l'évolution qui s'amorce des procédures d'habilitation ainsi que d'évaluation. Des thèmes de réflexion sont également prévus : Évaluation des étudiants et contrôles de connaissances, aide à la réussite, nomenclature des LP, les licences de lettres et de sciences humaines, l'offre LP pour les étudiants en lettres et sciences humaines, l'accès en LP des étudiants de licences générales.

En tant que représentants du SNPDEN au sein des comités, nous sommes très attentifs à ce que la place des STS et des CPGE soit préservée dans sa spécificité au sein du cycle licence et nous sommes écoutés. Nous intervenons dans un esprit constructif chaque fois que le travail effectué dans les formations en amont, en particulier dans les classes terminales des lycées, est mis en cause, et contribuons à éclairer certains débats sur le fonctionnement des classes de l'enseignement supérieur dans les lycées.



## Présentation de l'opération « Pour la vie »

En 2005, face au constat alarmant des contaminations parmi les jeunes - qui représentent 10% des nouvelles contaminations en France - Sidaction, en collaboration avec l'Education nationale, France 5 télévision et la Ligue de l'enseignement, décide de monter **un programme spécialement destiné aux jeunes**. L'opération « Pour la vie » est le programme national d'information, de sensibilisation et de **prévention du VIH/sida** auprès des jeunes de 15 à 24 ans en France.

Réfléchir sur la prévention, acquérir des connaissances sur le VIH/sida et les IST, libérer une parole autour de la prise de risques, tels sont les objectifs majeurs de cette opération. Ce programme permet aussi de créer un mouvement de solidarité autour des personnes touchées et de lutter contre les préjugés et les discriminations. L'opération « Pour la vie » est un **important vecteur de prévention** et de communication auprès des institutions, des structures locales et des établissements scolaires. Dans ce cadre, un **dispositif multimédia global** a été réalisé et mis à disposition de tous : un documentaire, un DVD, un site Internet, un blog, un CD-Rom et un quiz.



**Le documentaire *Nés avec préservatif*** (coproduction Treize au Sud - Sidaction, réalisation Gilles Perez) est l'objet central du DVD « Pour la vie ». Il retrace le parcours de cinq jeunes gens de 17 à 31 ans, venus d'horizons différents et confrontés, dans leur vie amoureuse, à la problématique de la prise de risque.

**Le DVD « Pour la vie »** propose par ailleurs une sélection d'interviews et de spots de prévention sur le VIH/sida et les jeunes en France.

**Le site Internet « Le sida et les jeunes »** répond à toutes les questions sur le VIH/Sida et aussi sur la contraception et les IST. Synthétique, ludique, richement illustré, il est l'outil idéal pour se documenter, apprendre ou préparer un exposé (<http://www.sida-jeunes.com>).



**Le blog « Génération capote »** est un espace multimédia interactif. Il permet aux jeunes de mieux connaître le problème du sida. Il donne la possibilité, aux enseignants, aux élèves, à leurs parents, de découvrir des témoignages de jeunes. Il permet aussi aux internautes de prendre la parole ([www.generationcapote.com](http://www.generationcapote.com)).

**Le CD-Rom « Pour la vie, support pédagogique »** complète le panel d'outils. Ce centre de documentation pédagogique a été conçu pour le personnel éducatif et associatif afin de faciliter la préparation des séances de prévention sur le VIH/sida.



**Le quiz « Pour la vie »**, qui se trouve sur le site <http://www.sidaction.org/pourlavie>, est un jeu pour tester ses connaissances sur le VIH/Sida. Divertissant et facile à utiliser, il permet d'évaluer les acquis sur le VIH/Sida et d'ouvrir une discussion autour du sujet.

Ces outils ont été diffusés en 2005 et en 2006 dans **tous les établissements scolaires de France** (lycées, centres de formation d'apprentis) ainsi que dans des **structures locales** (associations, missions locales, services municipaux...). En 2007, le programme est étendu, les publics élargis aux jeunes déscolarisés et/ou « en rupture » et un bilan de ces trois premières années sera dressé. Sidaction est également présent dans de nombreux salons consacrés aux jeunes et au moment du 1<sup>er</sup> décembre.

**Pour en savoir plus :** <http://www.sidaction.org/pourlavie>

**Contactez :** Sidaction, Marie Garnier, chargée de mission « Pour la vie »

Email : [m.garnier@sidaction.org](mailto:m.garnier@sidaction.org) - Tél. : 01 53 26 49 98



GRUPE CAISSE DES DÉPÔTS

# Prévoyance — Secours décès

UNE AIDE FINANCIÈRE IMMÉDIATE POUR VOS PROCHES

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 pour 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**. 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

### 1. 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.

### 2. 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.

### 3. 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.

### 4. 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 2006-2007.
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2006-2007 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 1067,14 € 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<sup>e</sup> chèque, cette date ne devant pas dépasser le 1<sup>er</sup> mars. Le montant du 1<sup>er</sup> 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 la cotisation sera majorée 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 revenu principal (titre de pension).

VALEUR ANNUELLE DU POINT D'INDICE AU 1<sup>er</sup> FÉVRIER 2007 — 54,41 €

	SANS SECOURS DÉCÈS			AVEC SECOURS DÉCÈS			
	BASE	CB	PRÉLÈVEMENT	BASE	CB	PRÉLÈVEMENT	
<b>STAGIAIRE 1<sup>re</sup> ANNÉE</b>	90,00 €	91,52 €	30,51 €	102,96 €	104,48 €	34,83 €	
<b>INDICE NOUVEAU MAJORÉ + BONIFICATION INDICIAIRE + NBI</b>	Inférieur à 551	125,15 €	126,67 €	42,22 €	138,11 €	139,63 €	46,54 €
	551 à 650	146,91 €	148,43 €	49,48 €	159,87 €	161,39 €	53,80 €
	651 à 719	168,68 €	170,20 €	56,73 €	181,64 €	183,16 €	61,05 €
	720 à 800	179,56 €	181,08 €	60,36 €	192,52 €	194,04 €	64,68 €
	801 à 880	187,72 €	189,24 €	63,08 €	200,68 €	202,20 €	67,40 €
	881 à 940	204,04 €	205,56 €	68,52 €	217,00 €	218,52 €	72,84 €
	941 à 1020	220,37 €	221,89 €	73,96 €	233,33 €	234,85 €	78,28 €
	supérieur à 1020	239,41 €	240,93 €	80,31 €	252,37 €	253,89 €	84,63 €

#### RETRAITÉS

#### COTISATION

« REVENU PRINCIPAL » MENSUEL BRUT FIGURANT SUR LA 1 <sup>re</sup> LIGNE DU BULLETIN DE PENSION		BASE	3 PRÉLÈVEMENTS AUTOMATIQUES	BASE	OU 3 PRÉLÈVEMENTS AUTOMATIQUES
COMPRIS ENTRE		SANS LE SECOURS-DÉCÈS		AVEC LE SECOURS-DÉCÈS	
en deçà de	1 874 €	83,43 €	28,32 €	96,39 €	32,64 €
	1 875 €	2 210 €	97,94 €	33,15 €	110,90 €
	2 211 €	2 445 €	112,45 €	37,99 €	125,41 €
	2 446 €	2 721 €	119,71 €	40,41 €	132,67 €
	2 722 €	2 993 €	125,15 €	42,22 €	138,11 €
	2 994 €	3 197 €	136,03 €	45,85 €	148,99 €
	3 198 €	et au-delà	146,91 €	49,48 €	159,87 €

# Fiche d'adhésion 2007/08

**NOUVEAUTÉ**  
adhésion en  
ligne !

**Actif**

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

(Vous pouvez également adhérer en ligne sur [www.snpden.net](http://www.snpden.net) - paiement uniquement par carte bleue.)

**ATTENTION, la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.**

**AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.**

**LISEZ BIEN les instructions jointes.**

**MERCI de nous renouveler votre confiance.**

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)

H  F  Date de naissance:

NOM: ..... PRÉNOM: .....

Classe: HC  1<sup>re</sup>  2<sup>e</sup>  Échelon:   Indice:    } Total figurant sur la feuille de paye:

Établissement: 1<sup>er</sup>  2<sup>e</sup>  3<sup>e</sup>  4<sup>e</sup>  4<sup>e</sup> 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

Mèl:  @

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 2007/08

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  NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE? Oui  Non

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)

H  F  Date de naissance:

NOM: ..... PRÉNOM: .....

ADRESSE TRÈS PRÉCISE: .....

CODE POSTAL:  VILLE: ..... TÉLÉPHONE:

Mèl:  @

(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° 2001-1 174 du 11 décembre 2001):

Classe: HC  1<sup>er</sup>  2<sup>e</sup>

Dernière fonction active { LYCÉE  COLLÈGE  LYCÉE PROFESSIONNEL  EREA  SEGPA   
 CHEF D'ÉTABLISSEMENT  ADJOINT   
 DERNIER ÉTABLISSEMENT: ..... CATÉGORIE   
 AUTRES  Préciser dans ce cas: .....

Revenu principal brut mensuel : ..... , ..... €

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

...des parlementaires

...des ministres

## 2 STATUT DES PERSONNELS DE DIRECTION

**S (Q) n° 1941  
du 27 septembre 2007  
(M. Gérard Dériot) : reclas-  
sement des personnels  
ayant réussi le concours de  
personnel de direction**

**Réponse (JO du 8 novem-  
bre 2007 page 2035) :** les pro-  
fesseurs certifiés classés au  
7<sup>e</sup> échelon de la hors classe  
(indice brut 966) sont reclas-  
sés au 10<sup>e</sup> échelon du grade  
des personnels de direction  
de 2<sup>e</sup> classe (indice brut 852)  
avec une ancienneté acquise  
majorée de deux ans dix  
mois dans la limite de quatre  
ans six mois. Le corps des  
personnels de direction est  
composé de trois grades qui  
sont la 2<sup>e</sup> classe, la 1<sup>re</sup> classe  
et la hors classe. Il offre un  
véritable débouché de car-  
rière aux personnels ensei-  
gnants ainsi qu'une occasion  
de valoriser leur expérience  
acquise et d'enrichir leur  
parcours. Ceux-ci peuvent  
ainsi démontrer leur capa-  
cité à impulser et conduire  
une politique pédagogique  
au sein de l'établissement, à  
gérer des ressources huma-  
ines, à assurer les liens avec  
l'environnement et à admi-  
nistrer l'établissement. Par  
ailleurs, il convient de signa-  
ler qu'il n'existe pas de cloi-  
sonnement entre les grades.  
Ainsi, un personnel qui rem-  
plit les conditions réglemen-  
taires peut se voir proposer  
un avancement dans un délai  
raisonnable. Un adjoint au  
chef d'établissement peut  
également être nommé chef  
d'établissement dans les  
meilleurs délais si ses com-  
pétences sont reconnues, y  
compris dans un établisse-  
ment de 4<sup>e</sup> catégorie dans

le cadre du réseau ambition  
réussite. Les personnels de  
direction peuvent, dès lors,  
bénéficier d'une évolution  
de carrière dynamique et  
épanouissante.

## 4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

**AN (Q) n° 1560  
du 31 juillet 2007  
(M. Dino Cinieri) : accueil  
des élèves après les heures  
de classe**

**Réponse (JO du 6 novem-  
bre 2007 page 6876) :** afin de  
répondre aux besoins d'ac-  
cueil des élèves après les  
cours, le ministère de l'édu-  
cation nationale met en place  
l'accompagnement éducatif  
après la classe. Ce dispo-  
sitif est précisé par la circu-  
laire n° 2007-115 du 13 juillet  
2007, parue au *BOEN* du  
19 juillet. Destiné, à partir de  
la rentrée 2007, à l'ensemble  
des collèges (publics et priv-  
vés) de l'éducation prioritaire,  
et notamment des réseaux  
« ambition réussite », ce dis-  
positif a vocation à s'étendre  
à l'ensemble des collèges dès  
la rentrée 2008 et, par la suite,  
à l'ensemble des écoles, col-  
lèges et lycées. D'une durée  
indicative de deux heures,  
cet accompagnement éduca-  
tif sera organisé tout au long  
de l'année en fin de journée  
après la classe, quatre jours  
par semaine. Il sera offert aux  
élèves volontaires de tous les  
niveaux d'enseignement, tout  
particulièrement aux élèves de  
6<sup>e</sup> afin de faciliter leur adap-  
tation au collège et leur per-  
mettre de construire les bases  
de leur réussite scolaire. Il  
proposera trois domaines  
éducatifs également essen-  
tiels à un parcours de réus-  
site : l'aide aux devoirs et aux

leçons ; la pratique sportive ;  
la pratique artistique et cultu-  
relle. Pendant le temps d'aide  
aux devoirs et aux leçons, les  
élèves sont accueillis, selon  
les cas, pour approfondir le  
travail de la classe ou réaliser  
les devoirs demandés par les  
enseignants et trouver une  
aide si nécessaire. Les activi-  
tés sportives prendront appui  
notamment sur les possibili-  
tés offertes localement par les  
associations sportives et tout  
spécifiquement l'association  
sportive du collège. Pour la  
pratique artistique et cultu-  
relle, tous les domaines et  
toutes les formes de l'art et de  
la culture sont à envisager. Il  
conviendra de mettre l'accent  
sur les activités de décou-  
verte culturelle, d'expression  
et de création artistiques qui  
aboutissent à des réalisa-  
tions concrètes des élèves.  
L'accompagnement éducatif  
doit également favoriser l'ac-  
cès des élèves aux techniques  
usuelles de l'information et  
de la communication et per-  
mettre une utilisation riche et  
variée des outils numériques.  
L'aide aux devoirs pourra être  
assurée par des enseignants  
volontaires avec le renfort, si  
nécessaire, des assistants  
d'éducation.

tère de l'éducation nationale  
a engagé une réflexion afin  
d'améliorer le fonctionnement  
des GRETA, conformément  
aux engagements du rap-  
port annexé au projet de loi  
d'orientation et de programme  
pour l'avenir de l'école. Cette  
réflexion porte notamment sur  
la structuration des groupe-  
ments d'établissements dont  
le financement s'établit sur  
recettes propres, conformé-  
ment au code de la concurren-  
ce et des marchés publics.  
Le ministre de l'éducation  
nationale a précisé, lors de  
son audition devant la com-  
mission des affaires culturelles  
du Sénat en juillet 2007, que  
« la souplesse du fonction-  
nement actuel des GRETA,  
qui sont rattachés à un éta-  
blissement support, doit être  
conservée ». C'est donc dans  
ce cadre que des décisions  
d'amélioration du fonctionne-  
ment actuel du dispositif for-  
mation continue des adultes  
au sein de l'éducation natio-  
nale seront prises afin d'en  
pérenniser la mission.

## 13 MOYENS MIS À LA DISPOSITION DES ÉTABLISSEMENTS

**S (Q) n° 1129  
du 26 juillet 2007  
(M<sup>me</sup> Michèle San Vicente-  
Baudrin) : baisse des cré-  
dits réservés aux fonds  
sociaux collégiens**

**Réponse (JO du 15 novem-  
bre 2007 page 2089) :** en  
2007, les crédits inscrits en loi  
de finances au titre des fonds  
sociaux des établissements  
publics s'élèvent à 40 M  
d'euros. Il convient de préciser  
que des reliquats de gestion  
restaient disponibles fin 2006  
dans les comptes des établis-  
sements publics locaux d'en-

## 8 FORMATION CONTINUE - GRETA

**AN (Q) n° 8201  
du 23 octobre 2007  
(M. Alain Marc) :  
perspectives de finance-  
ment du fonctionnement  
des GRETA**

**Réponse (JO du 13 novem-  
bre 2007 page 7086) :** la for-  
mation des adultes est une  
des missions de l'éducation  
nationale structurée autour du  
réseau des GRETA. Le minis-



Christiane  
SINGEVIN

seignement (EPLE). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les crédits destinés aux fonds sociaux sont délégués aux recteurs dans le cadre de leur dotation globalisée du programme Vie de l'élève. Il leur appartient désormais de définir eux-mêmes le montant des crédits qu'ils souhaitent réserver à cette catégorie de dépenses, notamment la répartition entre fonds social lycéen, collégien et cantine. Compte tenu de ces éléments, il a été demandé aux recteurs de mobiliser au mieux l'ensemble des moyens disponibles et de répartir les crédits délégués au titre des fonds sociaux entre les départements et les établissements scolaires en fonction des réserves constatées dans chaque établissement. Les recteurs ont concentré les efforts sur les élèves les plus démunis, pour les aider à assumer les dépenses de scolarité et à accéder à la restauration scolaire. Il n'est donc pas envisagé de réduire les moyens consacrés à ce dispositif pour lequel 40 M d'euros sont à nouveau prévus au PLF 2008.

cation nationale. Elle touche, en effet, à la permanence et à la qualité du service public. Cependant, la gestion 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. Afin de résoudre le problème des remplacements de courte durée, la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école a ajouté un nouvel alinéa à l'article L. 912-1 du code de l'éducation prévoyant que les enseignants « contribuent à la continuité de l'enseignement sous l'autorité du chef d'établissement en assurant des enseignements complémentaires ». Le décret n° 2005-1 035 du 26 août 2005, relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré, a été pris en application de cette disposition. Il permet de demander aux enseignants de remplacer ponctuellement leurs collègues absents pour une durée inférieure ou égale à deux semaines, dans la ou le(s) discipline(s) qu'ils enseignent habituellement, en privilégiant le volontariat. A titre incitatif, ces heures de remplacement ont été sensiblement revalorisées (majoration de 25 % pour un remplacement effectué dans le créneau horaire dégagé par l'enseignant absent). En outre, les protocoles prévus par ce décret définissent les modalités de remplacement les plus adaptées aux situations rencontrées dans les établissements. Élabores par les chefs d'établissement en concertation avec les équipes pédagogiques, ils déterminent les conditions pour que s'exerce la participation des

professeurs au remplacement de leurs collègues. La quasi-totalité des établissements du second degré ont élaboré un protocole. Le décret du 26 août 2005 vise en priorité à assurer les heures relatives à des absences qui sont prévisibles (stage de formation continue, préparation ou présentation à un concours ou examen, participation à un jury...). Elles sont estimées à deux millions d'heures (soit un peu moins de 1 % d'heures de cours que l'éducation nationale doit assurer dans le second degré, en collège et lycée). Le taux de remplacement pour les absences prévisibles a progressé depuis sa mise en œuvre: il était de 25 % pour l'année scolaire 2004-2005 et de 50 % pour l'année scolaire 2005-2006, ce qui représente un million d'heures. Pour l'année scolaire 2006-2007, le taux de remplacement s'élève à 75 %. L'objectif, à court terme, est de couvrir 100 % du besoin de remplacement pour les absences prévisibles.

**AN (Q) n° 2188  
du 7 août 2007  
(M. Camille de Rocca  
Serra): réglementation  
du versement des  
indemnités de rempla-  
cement des enseignants**

**Réponse (JO du 23 octobre 2007 page 6547):** l'article 2 du décret n° 89-825 du 9 novembre 1989 prévoit que l'ISSR est due aux intéressés à partir de toute nouvelle affectation en remplacement, à un poste situé en dehors de leur école ou de leur établissement de rattachement. Toutefois, l'affectation des intéressés au remplacement continu d'un même fonctionnaire pour toute la durée d'une année scolaire n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité. Celle-ci présente un caractère journalier et est attribuée jusqu'au terme de chaque remplacement assuré. Ces conditions de versement de l'ISSR ont néanmoins fait l'objet de nombreuses interprétations tout au long des années 1990. En effet, au-

delà des strictes dispositions du décret du 9 novembre 1989, le bénéfice de l'ISSR a été étendu par notes de service aux enseignants ayant la qualité de titulaire remplaçant pour tous les jours de la semaine s'inscrivant dans ce remplacement et pour le jour suivant immédiatement celui-ci, y compris les mercredis, dimanches et jours fériés. De même, l'ISSR a également été versée à des enseignants du premier degré affectés, pour toute la durée de l'année scolaire, sur des postes fractionnés entre plusieurs écoles, en dehors même du statut de remplaçant. Dans le cadre de l'effet de maîtrise des dépenses publiques, un retour à une lecture plus stricte du décret de 1989 a paru souhaitable, ce qui a été confirmé par la jurisprudence administrative récente. C'est pourquoi, depuis la rentrée 2006-2007, le caractère journalier de l'ISSR a été réaffirmé: la constatation et la rétribution des sujétions de remplacement doivent s'effectuer sur la base des seuls jours effectifs de remplacement; a contrario, il n'y a pas lieu de verser des indemnités au titre des jours lors desquels aucun remplacement ni aucun déplacement ne sont effectués. Cette analyse a été confirmée à plusieurs reprises par la jurisprudence administrative (jugements du tribunal d'Orléans du 23 février 2006, de la cour administrative d'appel de Marseille du 12 avril 2006 et du tribunal administratif de Poitiers du 28 juin 2006). Ainsi, lorsque cela est nécessaire, les services académiques ont engagé des procédures pour faire cesser les versements d'ISSR non liés à des jours effectifs de remplacement. En revanche, l'ISSR continue, naturellement, d'être attribuée pour chaque jour de remplacement effectivement assuré par les intéressés. En tout état de cause, l'ISSR permet toujours de compenser tant les sujétions pédagogiques liées au remplacement que les frais de déplacement engagés par les titulaires remplaçants.

...À SUIVRE

## 15 PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

**AN (Q) n° 701  
du 17 juillet 2007  
(M<sup>me</sup> Sylvie Andrieux) et  
n° 4502 du 18 septembre  
2007 (M. Jean Glavany):  
remplacement des  
enseignants dans l'ensei-  
gnement secondaire**

**Réponse (JO du 16 octobre 2007 page 6367):** la question du remplacement des enseignants absents constitue l'une des préoccupations du ministre de l'édu-

## Rencontre avec le SNIES UNSA

## rencontre

Le SNPDEN représenté par Donatelle Pointereau a rencontré une délégation du syndicat national des infirmiers, éducateurs de santé : le SNIES-UNSA conduite par Brigitte Accart, secrétaire générale, le vendredi 16 novembre 2007.

Un certain nombre de sujets ont été abordés.

**La notation, l'évaluation.**

Les règles ne sont pas appliquées de la même manière dans tous les établissements, ce qui crée des différences qui ne sont pas sans effet sur le déroulement de la carrière. Le SNPDEN est d'accord sur ce point avec le SNIES, l'évaluation des infirmières relève directement du chef d'établissement. Les deux syndicats souhaitent poursuivre le travail commun sur cette question.

**La formation continue.**

Le SNIES fait état de difficultés, pour certaines d'entre elles à suivre des journées de formation ou même participer à des réunions institutionnelles.

Pour le SNPDEN la formation est une nécessité, cependant elle doit être établie de façon dialoguée avec le chef d'établissement et si possible dès le début de l'année. Cela permettrait d'établir un cadrage et une organisation prévisionnelle.

Le SNIES rappelle que certains établissements n'ont pas encore adopté le **protocole de soins et d'urgence** (conformément à la note du 6 janvier 2000).

Le SNIES souhaite que **les équipements informatiques** soient complets et adaptés pour l'utilisation du logiciel Sagesse. Pour le SNPDEN, ces problèmes doivent trouver une solution car il est vrai que l'importance du logiciel requiert des outils adaptés, ordinateur récent, imprimante et liens avec le réseau à définir.

**L'emploi du temps des infirmières** a été rapidement évoqué. Il doit tenir compte des besoins de l'établisse-

ment et respecter le statut des infirmières.

Le SNIES a évoqué la reconnaissance de la technicité, du niveau d'étude requis pour le recrutement et par conséquent **l'accès des infirmières à la catégorie A** de la fonction publique. Cette mesure est essentielle afin de renforcer l'attractivité des postes d'infirmières de l'éducation nationale.

Enfin le débat s'est terminé sur la question complexe et importante du **secret professionnel** auquel les infirmiers sont très attachés. Pour Donatelle Pointereau du SNPDEN, cette question doit être abordée sans rigidité et avec le souci de l'intérêt de l'élève.

Les deux syndicats ont convenu de se revoir et de poursuivre le travail commun.

## Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Jean Marie CASTETS, proviseur du lycée de PARENTIS
- Marcel FARINEAUX, Directeur honoraire du centre de formation des professeurs ENNA
- Christian VALLART, principal du collège Pierre Alviset, PARIS
- Geneviève OSSOLA, principale du collège Pilâtre de Rozier, PARIS
- Céline NICOLAS, principale du collège M. Luzel, PLOUARET
- Daniel SERVIGNAT, principal honoraire du collège de BEAUJEU

Nous nous associons au deuil de leurs familles.

## UNE ÉCOLE POUR CHACUN

Éditions l'Harmattan



**L'auteur Jean-Michel Wavelet est inspecteur de l'Éducation Nationale, adjoint à l'inspecteur d'académie de la Meuse. Philosophe et pédagogue, il nous propose un ouvrage de réflexion qui se nourrit d'une connaissance approfondie de l'école.**

D'où vient notre besoin de transformer les difficultés toujours temporaires qu'un élève éprouve en état définitif, constitutif de son identité ? C'est la question première de l'auteur Jean-Michel Wavelet. L'élève face aux difficultés devient dans notre langage celui qui est en difficulté. L'obstacle qu'il doit affronter désigne par un tour de passe-passe linguistique celui qui doit l'assumer.

Nous fabriquons ces catégories d'élèves dans le même mouvement qui nous porte à les aider. « Notre aveuglement nous emprisonne dans une véritable contradiction éthique. Heureux héritiers d'un système scolaire élitiste, mais désireux de le démocratiser, nous utilisons des outils délibérément ambivalents : le soutien aide et stigmatise, l'évaluation désigne les élèves en écart, le suivi permet l'accompagnement et entretient le sentiment de ne pouvoir s'en sortir par soi-même ». Choisir une orientation claire et cohérente suppose une autre manière de gouverner l'école, nous dit l'auteur. Il rappelle ce que nous ne devrions pas avoir oublié : « on ne pilote pas un système éducatif par les moyens, mais par les fins. La volonté de faire l'économie d'une réflexion philosophique sur l'éducation, sur les finalités de l'école, conduit à l'impasse d'une logique aveuglée par ses incohérences ».

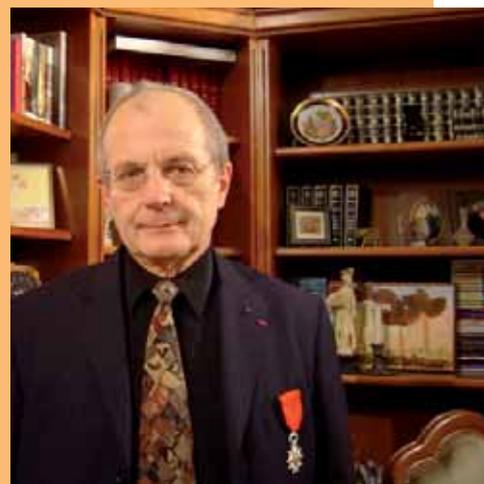
Si l'on veut délibérément « une école pour chacun » comme il nous y invite, il faut admettre avec lui cet éclairage philosophique préalable. En vertu de cela, faisons abstraction de notre besoin de hiérarchiser et de sélectionner. Il n'y a pas d'élèves en difficulté, mais des élèves différents qui ont des manières d'être et d'apprendre correspondant à une hétérogénéité de valeurs qu'il nous faudrait pouvoir comprendre avant même d'opérer un quelconque jugement.

Il faut changer, non pas les exercices ou les éléments des programmes, préconise-t-il, mais le rapport à l'école et au savoir qui est au fondement même de l'activité scolaire.

La description de pratiques réussies jointe au plaidoyer en faveur d'une culture vivante et émancipatrice, du sens des savoirs et finalement du sens de l'école laissent augurer de l'efficacité de cette approche libératrice.

A la problématique école unique ou école pour tous, J.-M. Wavelet, ajoute un autre paradigme certainement fondateur : « une école pour chacun ».

## Félicitations Bernard



Le 6 juillet 2007, Bernard Lefèvre, Proviseur à Abbeville dans la Somme, s'est vu remettre la légion d'honneur, par Bernard Pradat, Médiateur de l'Éducation Nationale, en présence du recteur de l'Académie, Monsieur Larzul, du secrétaire général du SNPDEN, Philippe Guittet, et de très nombreux collègues, amis ou camarades. Titulaire d'un troisième cycle en physique, professeur certifié, Bernard est entré très jeune dans la fonction, en 1975, comme censeur.

Très vite devenu proviseur à Péronne, il a ensuite dirigé le plus gros établissement de l'académie, le lycée Boucher de Perthes d'Abbeville, pendant 20 ans. Il a exercé des responsabilités syndicales, tout au long de sa carrière : secrétaire académique, secrétaire national. Il est, actuellement, membre de la commission nationale de contrôle.