

**snp
den**

Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **156**

- Éditorial du
secrétaire général
- Dossier : relevé de
conclusions

2008

MARS 2/10

Direction

10 €

*« Ensemble pour renforcer la cohésion sociale
et rebâtir les solidarités »*

Lycée Condé de Besançon

Bernard Quirot & Olivier Vichard - architectes
Nicolas Waltefaugle - photographe



Philippe
GUITTET

Ensemble pour renforcer la cohésion sociale et rebâtir les solidarités

Ce sont les élections municipales et les sondages associés qui rythment aujourd'hui le temps politique. C'est la raison pour laquelle les annonces continuent, à un rythme effréné, souvent sans concertation préalable, entraînant de ce fait des reculs tout aussi rapides du pouvoir en place. L'effet est désastreux.

Dans l'éducation, le rythme des annonces, associé à une nouvelle culture de l'évaluation quantitative, met une pression excessive sur tous les échelons de la hiérarchie. Cela fait perdurer les pratiques hiérarchiques fondées sur l'injonction et l'autoritarisme.

Cela tend aussi à rendre totalement illisible la politique du ministre. L'avenir du collège réside-t-il toujours dans le socle commun de connaissances et de compétences ? L'accompagnement éducatif bénéficiera-t-il de moyens identiques à ceux qui lui ont été alloués à l'origine ? Par ailleurs l'évolution de l'enseignement professionnel reste encore incertaine et la réforme du lycée à venir s'annonce très radicale.

Pendant ce temps là, les DHG attribuées aux établissements dans un contexte de réduction des moyens ne permettent pas de développer l'autonomie pédagogique contrairement aux recommandations successives des commissions Thélot et Pochard.

Les heures consacrées aux projets constituent de manière générale une variable d'ajustement au lieu d'être consolidées. Dans ces conditions, les personnels de direction ne devraient pas pouvoir être tenus pour responsables des difficultés d'organisation des enseignements ainsi que de l'impossibilité de construire sur plusieurs années de vrais projets d'établissement.

Pourtant, c'est une des raisons qui explique la baisse du moral des personnels de direction dans l'étude de la MGEN menée par Georges Fotinos. (voir page 36)

Une autre raison réside dans l'absence d'équipe de direction complète, d'un pôle administratif et d'un encadrement adulte adapté et diversifié, qui rend difficile l'organisation de notre temps de travail et donc alourdit nos conditions de travail. Donner les conditions du respect de notre temps de travail sur la journée et la semaine est pourtant maintenant une obligation juridique qui devrait guider nos autorités hiérarchiques dans l'affectation des moyens.

Le 8 février dernier, lors du bilan annuel du relevé de conclusions, signé avec le précédent ministre, nous avons communiqué les relevés de l'observatoire que nous avons mis en place (voir page 24). Le

taux de réalisation de la charte de pilotage est proche de 36 %, ce qui rend très perfectible l'application de cet engagement au plus haut niveau, mais le point le plus faible reste la mise en place des pôles administratifs avec un taux de réalisation inférieur à 20 %. Cela ne risque pas de s'améliorer alors que pour la première fois à la rentrée 2008, les suppressions de postes administratifs concerneront les EPLE !

Cela ne doit pas empêcher que la concertation prévue sur le plan de la requalification des emplois et de la formation des personnels administratifs soit engagée avec les organisations de personnels de direction signataires du relevé de conclusions et les organisations représentatives de ces personnels. Sur cette question, le SNPDEN et A&I syndicats de l'UNSA-Éducation les plus représentatifs de leur profession doivent afficher leur solidarité.

Une approche commune peut aussi se construire avec les syndicats enseignants dans la négociation qui va s'ouvrir sur l'évolution du métier d'enseignant.

Le rapport Pochard ne donne pas toujours les bonnes réponses mais il pose souvent les bonnes questions sur les missions, sur l'évaluation, sur la formation continue et sur la gestion des carrières. Nous sommes prêts sur cette question à rencontrer les organisations enseignantes qui le souhaitent. Nous pensons que les positions que nous avons défendues devant la commission Pochard (*Direction* n° 153) pourraient constituer des orientations de compromis face aux positions quelquefois excessives de cette mission.

En outre, nous l'avons toujours dit : plus d'autonomie pour l'établissement dans un cadre régulé ce n'est pas plus de pouvoir pour les chefs d'établissements mais plus de démocratie et d'efficacité pour les lycées et les collèges (voir article Jean Claude Lafay page 30).

Cette réponse commune des organisations syndicales est décisive dans cette période où ce gouvernement tente de mettre en œuvre une conception anglo-saxonne de la société.

Mais pour cela, il faut surmonter « le piège de la déliaison » (voir article de Donatelle Pointereau *Direction* n° 155) où le lien social devient de plus en plus ténu et où l'individu n'est plus porté par des valeurs fondées sur l'histoire et la culture mais n'a plus en vue que ses avantages et ses intérêts immédiats.

...SUITE PAGE 6

SUITE DE L'ÉDITO PAGE 3...

C'est pourquoi nous souhaitons aussi nous rassembler autour de valeurs communes au moment où, au plus haut niveau de l'État, est remis en cause ce qui fonde le socle de nos principes républicains.

La réforme est nécessaire, mais elle ne doit pas aboutir à une régression.

La fonction publique a pour vocation d'être au service de tous et non pas rebâtie sur les seuls critères de productivité. La protection sociale doit répondre à ce qui la fonde et non pas être guidée par des objectifs de rentabilité. Le droit du travail a pour vocation première de protéger les salariés et non pas d'assurer plus de flexibilité aux entreprises. La justice doit avant tout respecter les droits de l'homme et pas prioritairement les droits des victimes.

La laïcité enfin, c'est, comme la définit le philosophe Henri Pena-Ruiz (*Direction* n° 155), « la liberté de conscience et donc le droit à la critique, l'égalité des droits et l'universalité de la loi commune » et non pas d'abord la tolérance.

La loi de 1905 de séparation des églises et de l'État, au nom d'un prétendu toilettage, ne doit pas être touchée.

Les associations culturelles n'ont pas à être transformées en associations culturelles pour bénéficier des subventions de l'État. Cela aurait d'ailleurs pour effet collatéral de subventionner des associations à caractère sectaire. La participation à des organes de l'État (Conseil économique et social), des forces religieuses, n'est ni nécessaire, ni souhaitable.

Nous serons aux côtés de ceux qui refuseront qu'au nom de la diversité, des politiques de discrimination positive fondée sur des critères ethniques ou religieux soient mises en place.

Nous sommes à côté de ceux qui ne souhaitent pas qu'au prétexte du devoir de mémoire s'organise une sordide compétition des communautés au nom des victimes.

Le devoir de mémoire ne doit pas se transformer en un exercice compassionnel; il sert à éviter l'oubli et surtout à tirer les conséquences des horreurs pour retrouver un goût pour l'avenir.

La promesse d'avenir, c'est se donner les moyens de renforcer la cohésion sociale et de rebâtir les solidarités de telle manière que les évolutions ne soient plus perçues comme une menace, comme un instrument au service d'une régression mais comme un défi à relever par l'ensemble du pays.

Cela le SNPDEN ne pourra pas le faire seul. Et au-delà de sa fédération l'UNSA-Éducation et de l'UNSA, c'est tout le mouvement syndical qui est concerné.

Certes, il existe des différences sur les approches et les conceptions de l'action entre les organisations syndicales, mais il est indispensable de ne pas accentuer les divergences et de savoir se rassembler alors que les principes fondamentaux concernant notre organisation sociale ou politique sont mis en cause.

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 POINTREAU
Rédacteur en chef adjoint
NORBERT GOSSET
Secrétaire de rédaction
JÔELLE 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 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE
DE PUBLICATIONS
ET AGENCE DE PRESSE
0309 S 08103

DIRECTION N° 156
MIS SOUS PRESSE
LE 27 FÉVRIER 2008

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

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
AVENANCE ENSEIGNEMENT	10, 11
OMT	13
SCOLA CONCEPT	17
LABORATOIRE DEMAPHARM	19
TEXABRI	21
ARD	31
OKI	59
ALISE	60

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

8 AGENDA
DÉCISIONS DU BN

9 RÈGLEMENT INTÉRIEUR
Proposition de modification
du règlement intérieur

12 CSN MAI 2008
Thèmes du conseil syndical
national de mai 2008

14 ACTUALITÉS

DOSSIER : RELEVÉ
DE CONCLUSIONS

22 BILAN
Bilan annuel avec la direction
de l'encadrement.
Compte rendu de la réunion
avec la direction de l'encadrement
au Ministère de l'éducation
nationale.

23 MESURES
CATÉGORIELLES
Suivi et récapitulation des mesures
catégorielles et indemnitaires.

24 OBSERVATOIRE
En créant un « observatoire »
de la mise en œuvre de la charte

m a i r e

des pratiques de pilotage, le SNPDEN s'est doté d'un outil moderne d'action syndicale qui permet à chacun de situer les priorités du travail académique et, au niveau national de savoir précisément sur quel point agir.

ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

29 RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

Il y a désormais engagement pour que les discussions sur la réforme de la voie professionnelle aboutissent à un relevé de conclusions qui servirait de base à la réforme. Un calendrier précis a été arrêté.

30 SUR L'AUTONOMIE

Interview de Jean-Claude Lafay pour la lettre de l'Éducation. « Il y a confusion entre autonomie et renforcement du pouvoir des chefs d'établissement ».

CARRIÈRE

32 MUTATIONS AEFÉ

Compte rendu de la commission paritaire du 4 février 2008

34 EREA ET ERPD

Rencontre avec les commissaires paritaires des EREA et ERPD.

35 RETRAITES

Le rendez-vous de 2008. Le gouvernement a rendu public le rapport du Conseil d'orientation des retraites.

MÉTIER

36 LE MORAL DES PERSONNELS DE DIRECTION

L'étude réalisée pour la MGEN avec le concours de la MAIF, de la CASDEN et de la FAS, arrivera dans tous les établissements du 10 au 14 mars. L'auteur Georges Fotinos répond aux questions de Michel Richard pour Direction.

LAÏCITÉ

38 APPEL DU 4 FÉVRIER

Un appel à la défense de la laïcité signé par le SNPDEN, et l'intervention de Donatelle Pointereau sur la laïcité et l'école.

VIE SYNDICALE

40 STAGES SYNDICAUX

Promouvoir notre conception du système éducatif et du métier de direction est au centre du contenu de nos formations, qui au-delà de la dimension syndicale sont des formations à la pratique d'une profession en construction continue.

42 PROJET LEONARDO

Témoignage d'une expérience de terrain dans un lycée professionnel.

45 MAYOTTE

Où est donc la République?

48 AGD DU LOIRET À ORLÉANS - LA SOURCE

50 CHRONIQUE JURIDIQUE

53 DERNIERS OUVRAGES REÇUS...

54 PRÉSENTATION D'OUVRAGE

Architecture scolaire et réusite éducative. Interview de Maurice Mazalto

56 QUESTIONS RÉPONSES

agenda

MERCREDI 12 MARS

Stage « Négociations »
lycée Buffon Paris

JEUDI 13 MARS

Cellule juridique

LUNDI 17 ET MARDI 18 MARS

Bureau national décentralisé à Marseille

MERCREDI 19 MARS

Rencontre SNICS FSU

JEUDI 20 MARS

Conseil supérieur de l'éducation

DU MERCREDI 26 AU

VENDREDI 28 MARS

Congrès UNSA-Éducation à Bordeaux

MARDI 1^{ER} ET MERCREDI 2 AVRIL

Stage « communication » UNSA

MERCREDI 2 AVRIL

Cellule juridique

JEUDI 3 AVRIL

Bureau national

JEUDI 3 ET VENDREDI 4 AVRIL

Mouvement sur poste de
chef d'établissement

VACANCES DE PRINTEMPS

Zone A: du samedi 12 avril 2008 au
lundi 28 avril 2008

Zone B: du samedi 5 avril 2008 au
lundi 21 avril 2008

Zone C: du samedi 19 avril 2008 au
lundi 5 mai 2008

décisions BZN

7 février 2008

SUIVI DU RELEVÉ DE CONCLUSIONS DU 24 JANVIER 2007 ET DE LA CHARTE DE PILOTAGE

La première réunion annuelle de suivi aura lieu le 8 février.

Le BN décide que la délégation SNPDEN sera identique à celle qui a conduit la négociation.

LA RÉFORME DU BAC PROFESSIONNEL

Le projet de la DGESCO occulte totalement le BEP. Le SNPDEN décide d'envoyer un contre-projet et d'exiger partout des groupes de travail avec les recteurs.

L'ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF

Devant la diversité des situations, le BN décide, après enquête auprès des SA, d'interroger la Direction de l'Encadrement.

LES DATES DU BAC ET LES DATES D'ANNONCE DES RÉSULTATS

Les secrétaires académiques seront interrogés sur l'organisation du bac et le calendrier de l'affectation dans leur académie.

LA RÉPARTITION DE LA DOTATION GLOBALE HORAIRE

Le bureau national dénonce par un communiqué de presse les conditions d'attribution des dotations horaires aux EPLE et les délais trop courts imposés aux établissements.

DIVERS

Le SNPDEN demande à représenter l'UNSA-Éducation à l'**agence pour l'enseignement français à l'étranger, l'AEFE, et au comité technique paritaire ministériel, CTPM.**

Après discussion, le BN adopte à l'unanimité les thèmes de réflexion des quatre commissions **pour le conseil syndical national de mai 2008** (voir page 12).

Sur proposition du Secrétaire général, le BN adopte également à l'unanimité **le projet de modification du règlement intérieur national** relatif aux suppléances des membres du BN et soumis pour vote au CSN de mai 2008 (voir page 9)

PRÉPARATION DU BN DÉCENTRALISÉ À MARSEILLE (17 ET 18 MARS)

Il sera essentiellement consacré à la préparation des élections professionnelles de décembre 2008 (mémento, profession de foi, slogans, campagne...) et du Conseil syndical national de mai.

Modification du règlement intérieur proposée par le Bureau national du 7 février 2008 au vote du CSN des 21 et 22 mai 2008

INITIAL	MODIFIÉ
ARTICLE R22 : Le Bureau National	ARTICLE R22 : Le Bureau National
<p>1. L'élection du Bureau National s'effectue lors de chaque Congrès, après le vote sur les rapports d'activité et financier, et après l'étude des questions mises à l'ordre du jour du Congrès. Le vote a lieu à bulletin secret sur appel nominal public, après rapport de la Commission Nationale de Contrôle sur les conditions du scrutin.</p>	<p>1. L'élection du Bureau National s'effectue lors de chaque Congrès, après le vote sur les rapports d'activité et financier, et après l'étude des questions mises à l'ordre du jour du Congrès. Le vote a lieu à bulletin secret sur appel nominal public, après rapport de la Commission Nationale de Contrôle sur les conditions du scrutin.</p>
<p>2. Pour être recevable, toute liste doit comporter 28 candidats et se conformer aux dispositions des articles R2 et R3. Le dépôt des listes de candidatures accompagnées de leur profession de foi est effectué, deux mois au plus tard avant la date de l'ouverture du Congrès, auprès du secrétaire de la commission nationale de contrôle. Les listes et leur profession de foi sont publiées, après validation de conformité aux statuts, dans le bulletin national.</p>	<p>2. Pour être recevable, toute liste doit comporter 28 candidats titulaires et 5 suppléants en conformité aux dispositions des articles R2 et R3 tant au niveau des titulaires que des suppléants. Le dépôt des listes de candidatures accompagnées de leur profession de foi est effectué, deux mois au plus tard avant la date de l'ouverture du Congrès, auprès du secrétaire de la commission nationale de contrôle. Les listes et leur profession de foi sont publiées, après validation de conformité aux statuts, dans le bulletin national.</p>
<p>3. Pendant la campagne électorale, les listes disposent des mêmes moyens matériels et financiers pour leurs frais de fonctionnement. Elles disposent du même espace d'information dans le bulletin Direction et d'une même somme fixée par le Bureau National, deux mois au plus tard avant l'ouverture du Congrès. Aucun envoi direct à destination de l'ensemble des adhérents ne peut être adressé par ou pour une liste en particulier. Le contrôle des comptes et des dépenses engagées par chaque liste est effectué par la commission de vérification des comptes.</p>	<p>3. Pendant la campagne électorale, les listes disposent des mêmes moyens matériels et financiers pour leurs frais de fonctionnement. Elles disposent du même espace d'information dans le bulletin Direction et d'une même somme fixée par le Bureau National, deux mois au plus tard avant l'ouverture du Congrès. Aucun envoi direct à destination de l'ensemble des adhérents ne peut être adressé par ou pour une liste en particulier. Le contrôle des comptes et des dépenses engagées par chaque liste est effectué par la commission de vérification des comptes.</p>
<p>4. Les candidats au Bureau National doivent être membres titulaires ou suppléants du conseil syndical national, ou membres titulaires d'un conseil syndical académique. Sur une liste, le nombre des membres issus du conseil syndical national ne peut être inférieur à 23. La liste des membres du conseil syndical national et des conseils syndicaux académiques pris en compte pour la constitution des listes de candidatures au Bureau National est arrêtée au 15 janvier de l'année du congrès.</p>	<p>4. Les candidats au Bureau National doivent être membres titulaires ou suppléants du conseil syndical national, ou membres titulaires d'un conseil syndical académique. Sur une liste, le nombre des membres titulaires et suppléants issus du conseil syndical national ne peut être inférieur à 26. La liste des membres du conseil syndical national et des conseils syndicaux académiques pris en compte pour la constitution des listes de candidatures au Bureau National est arrêtée au 15 janvier de l'année du congrès.</p>
<p>5. Les membres du Bureau National une fois constitué ne représentent ni leur académie ni leur emploi, mais portent le mandat général du Congrès qui les a élus. En cas de mutation sur un nouvel emploi ou un nouveau lieu d'exercice, ils continuent à siéger jusqu'à l'expiration de leur mandat, et ne peuvent être remplacés s'ils se trouvent défectueux pour tout autre motif, tel que la démission ou la perte de la qualité d'adhérent.</p>	<p>5. Les membres du Bureau National une fois constitué ne représentent ni leur académie ni leur emploi, mais portent le mandat général du Congrès qui les a élus. En cas de mutation sur un nouvel emploi ou un nouveau lieu d'exercice, ils continuent à siéger jusqu'à l'expiration de leur mandat et ne peuvent être remplacés s'ils se trouvent défectueux pour tout autre motif, tel que la démission ou la perte de la qualité d'adhérent. En cas de défaillance d'un membre du Bureau national pour cause de démission, de perte de la qualité d'adhérent ou de décès, il est procédé à son remplacement par un membre titulaire ou suppléant de la liste dont il est issu, désigné par la tête de liste.</p>
	<p>6. En cas de pluralité de listes, chaque tête de liste constitue sa représentation au Bureau national dans le respect des articles R2 et R3.</p>

Conseil syndical national de mai 2008 : Thèmes de travail des commissions

COMMISSION EDUCATION ET PÉDAGOGIE

1. **Réforme du lycée** : quel avenir ?
Quelle structuration pour les voies générales et technologiques ?
2. **Rapport Pochard**, « livre Blanc » :
quelles conséquences sur l'organisation des enseignements ?
3. **Points d'étape sur** :
 - le bac pro en 3 ans
 - l'accompagnement éducatif dans les collèges
 - l'orientation active et la relation à l'enseignement supérieur

COMMISSION CARRIÈRE

1. **LES GRANDES ÉVOLUTIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE**
 - La place des personnels de direction dans la RGPP,
 - Le cadre statutaire à venir au regard des propositions ministérielles,
 - Les mandats du SNPDEN : état et propositions.
2. **POINT D'ÉTAPE SUR LES MANDATS DU CONGRÈS DE DIJON ET GRANDES ORIENTATIONS PROSPECTIVES EN VUE DU CONGRÈS DE BIARRITZ.**

COMMISSION MÉTIER

LES ÉVOLUTIONS DE LA FONCTION DE DIRECTION D'EPLÉ

1. Les mutations de nos missions au sein de la Fonction publique et de l'EPLÉ (réforme FP, RGPP, Rapport Pochard).
2. Place des personnels de direction dans l'encadrement un an après la mise en œuvre de la charte de pilotage.
3. Cadrage et limite des responsabilités face aux phénomènes de violence en milieu scolaire.
4. L'assistance aux personnels de direction dans de nouveaux champs de compétences (pôle administratif, TICE, hygiène et sécurité).

COMMISSION VIE SYNDICALE

A. MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR :

- Remplacement des membres défaillants du BN.

B. THÈMES DE RÉFLEXION :

1. La réforme de la fonction publique et les nouvelles conditions du dialogue social : rôle et place du SNPDEN.
2. Le SNPDEN dans le débat pour la laïcité de la République.
3. Point de réflexion sur les partenariats public/privé.
4. A la veille de la présidence française de l'UE : le point sur l'activité internationale du SNPDEN.
5. Le point sur les élections professionnelles.

Valérie
FAURE

UNE RENTRÉE SCOLAIRE QUI S'ANNONCE AUSTÈRE

Au moment où les établissements reçoivent leurs dotations horaires pour la prochaine rentrée, la « saignée » déjà dénoncée par les syndicats lors de l'annonce de la suppression des 11 200 postes au budget 2008 devient à présent une dure réalité, laissant présager une rentrée particulièrement sombre et difficile dans les établissements scolaires.

Se heurtant une nouvelle fois au casse-tête de ces restrictions budgétaires, les chefs d'établissement vont ainsi devoir jongler ou « ramer », tout du moins composer, avec cette politique de réduction des moyens, leur laissant peu de marges d'action.

Quid des actions de soutien aux élèves, de la mise en place de l'accompagnement éducatif ? Quid des dédoublements de classes ? Quid de la pérennité des projets et des équipes ? L'incertitude règne pour cette rentrée 2008.

Les remous liés aux dotations globales horaires se font ainsi de plus en plus ressentir sur le terrain et la colère monte au sein de la communauté éducative.

Dans plusieurs établissements, les personnels se sont mis en grève pour protester contre les dotations insuffisantes et dénoncer « une offre éducative se réduisant comme peau de chagrin ». Dans d'autres, on envisage déjà d'augmenter les effectifs par classe, ou de multiplier la distribution d'heures supplémentaires. Dans d'autres encore, on se résigne et on s'apprête à se serrer la ceinture à la rentrée prochaine, à supprimer certaines options ou à rapprocher certains groupes de langue par exemple. En région parisienne, une intersyndicale regroupant 13 syndicats du secondaire (syndicats de la FSU, CFDT, CGT et Sud) a appelé les personnels à la grève le 15 février. Dénonçant entre autre « le poids des heures supplémentaires », induisant « une nouvelle aggravation » des conditions de travail des personnels et des « conditions d'études des jeunes », les syndicats ont appelé à réclamer une « autre rentrée 2008 » ainsi que de « vraies négociations sur la revalorisation et l'avenir » des métiers de l'Éducation.

Pour sa part, le SNPDEN a dénoncé dans un communiqué en date du 7 février les conditions d'attribution des DGH transmises aux établissements, qui, dans un contexte de réduction des moyens d'enseignement, laissent très peu de marges de manœuvre aux établissements et ne permettront pas de développer l'autonomie pédagogique, contrairement à ce que recommande la commission Pochard. « *Restrictions et autonomie : l'équation impossible des chefs d'établissement* » titre la lettre de l'Éducation du 18 février. En effet, pour le syndicat, ces dotations privent de sens les contrats d'objectifs que les collèges et lycées doivent passer avec les académies. Il regrette par ailleurs



que les heures consacrées aux projets constituent de manière générale une variable d'ajustement au lieu d'être consolidées. De plus, les délais de préparation imposés aux chefs d'établissement ne permettent ni une concertation satisfaisante des équipes pédagogiques, ni un véritable échange avec les services académiques : «...il devient impossible de construire de vrais projets d'établissement, basés sur des budgets pluriannuels. On n'a plus aucune vision à long terme ! » déplore Philippe Guittet, secrétaire général.

Le SNPDEN a ainsi fait savoir qu'il n'accepterait pas que les personnels de direction soient tenus responsables des difficultés d'organisation des enseignements ainsi que de l'impossibilité de construire, sur plusieurs années, de vrais projets d'établissements.

UN CODE DE LA PAIX SCOLAIRE EN CHANTIER

L'Éducation nationale n'en est pas à son coup d'essai en matière de plan de lutte contre la violence scolaire. Et pourtant, à quelques jours de l'agression au couteau

d'un élève dans un lycée professionnel de Sablé-sur-Sarthe, voilà qu'un nouveau plan a été présenté par le ministre de l'Éducation nationale et la ministre de la Justice.

L'un des piliers du dispositif est de faire de la connaissance du droit une arme pour lutter contre la violence à l'école ; il repose notamment sur l'extension nationale de la convention en vigueur depuis 2005 dans l'académie de Paris.

Liant les ministères de l'Éducation nationale, de la Justice et l'Association « Initia droit », cette convention permettra ainsi aux avocats bénévoles de l'association d'intervenir dans tous les collèges et lycées - à la demande des chefs d'établissement et des enseignants - pour expliquer aux jeunes la signification et l'importance des règles juridiques encadrant la vie scolaire et sociale et pour leur faire prendre conscience de « la gravité des faits commis » et des sanctions encourues.

En complément, le ministre a suggéré d'introduire un « enseignement du droit au sein des établissements scolaires », en particulier au lycée.

L'autre nouveauté annoncée par Xavier Darcos réside dans la rédaction d'un « code de la paix scolaire national » qui consignera « les règles de conduite en vigueur au sein des établissements scolaires de notre pays ainsi que les sanctions prévues chaque fois qu'elles seront enfreintes ». Référence commune de l'ensemble de la communauté éducative, ce code devra servir de base aux chefs d'établissement lorsque des sanctions disciplinaires auront à être prononcées.

La convention prévoit également une coopération plus étroite entre les établissements scolaires et les parquets en cas d'infractions commises. A l'occasion de cette signature, Rachida Dati a ainsi rappelé un des principes de son action future, à savoir que toute infraction pénale commise dans l'enceinte ou aux abords d'un établissement scolaire devra entraîner une réponse pénale rapide, évoquant alors plusieurs voies : le passage devant le juge, le rappel à la loi, l'obligation d'effectuer un stage ou un travail de réparation... en insistant sur la nécessité d'un « traitement en temps réel des infractions les plus significatives ».

Elle a par ailleurs proposé la modification du code pénal afin de créer une circonstance aggravante en cas d'atteintes aux biens et personnes des enseignants, « *commises dans l'exercice de leur fonction* » mais aussi « *du fait de l'exercice de leurs fonctions* », incluant ainsi les membres de la famille des enseignants concernés.

Alors que le ministre de l'Éducation nationale a indiqué dans son discours que « *la litanie des faits de violence survenus dans les établissements scolaires ne [cessait] de s'allonger...* », on peut s'interroger sur l'impact d'un tel plan, venant s'empiler sur les nombreux précédents, alors qu'il serait sans doute plus efficace de conduire une politique d'évaluation des mesures prises ces dernières années.

ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE EN MILIEU SCOLAIRE

L'éducation culturelle et artistique sera obligatoire et généralisée du primaire au lycée. Tel est en substance l'objet de la communication conjointe de Xavier Darcos et Christine Albanel, ministre de la Culture et de la Communication, en conseil des ministres le 30 janvier 2008.



Et, pour tenir cet engagement, les deux ministres ont affirmé la nécessité de renforcer leur partenariat avec les autres départements ministériels ainsi qu'avec l'ensemble des collectivités locales. Dans ce cadre, ils ont annoncé plusieurs mesures :

- Tout d'abord l'intégration aux programmes d'histoire, de lettres et de langue d'un enseignement obligatoire d'histoire des arts dès la rentrée prochaine pour l'école primaire, et en 2009-2010 au collège et lycée.

Au collège, cela représentera le quart du programme d'histoire et la moitié de ceux d'éducation musicale et d'arts plastiques, avec de plus, une épreuve obligatoire d'histoire des arts au brevet des collèges. Au lycée, l'option « histoire des arts » sera progressivement proposée dans un plus grand nombre d'établissements, soit dans « *au moins deux lycées par département* », et s'accompagnera d'un développement des certifications complémentaires en direction des professeurs enseignant actuellement cette option. Les concours de recrutement et actions de formation pour les enseignants seront adaptés en conséquence.

- Le plan prévoit également un renforcement de la pratique artistique à l'école et hors de l'école, notamment lors de l'accompagnement éducatif des élèves après 16 heures. Le nombre de classes à horaires aménagés sera porté de 200 à 800 d'ici à 5 ans, classes qui seront élargies au théâtre et aux arts plastiques, et développées notamment dans les établissements de l'éducation prioritaire.
- Le contact avec les œuvres, les artistes et les institutions culturelles sera privilégié. Un volet culturel devra notamment être intégré, d'ici à septembre 2009, dans tous les projets d'établissements du second degré.
- Par ailleurs, une nouvelle offre de formation et de ressources pédagogiques sera déployée. En outre, les enseignants bénéficieront, dès la rentrée 2008, d'un accès gratuit à tous les musées et monuments nationaux dépendant des ministères de la Culture et de l'Enseignement supérieur.
- Enfin, un grand portail interministériel de l'éducation artistique et culturelle proposera à la communauté scolaire la ressource numérique élaborée par les institutions culturelles et par l'éducation nationale et les chaînes publiques seront invitées à développer et à diversifier leur offre en matière d'éducation artistique et culturelle, en particulier les vidéos à la demande.

La présentation de ce plan a aussitôt suscité des interrogations du côté notamment des syndicats SNUIPP et SNES, mettant en cause la pertinence des mesures prévues. Sans rejeter « *l'approche renforcée de l'histoire des arts* », le SNES a ainsi jugé qu'il s'agissait « *d'une nouvelle conception de ces disciplines [...] imposée sans débat de fond, sans concertation, alors même que les programmes de ces disciplines viennent d'être revus* ».

A LA RECHERCHE D'UN ACCORD SALARIAL

Au moment où ces lignes sont bouclées, la réunion plénière entre le ministère de la Fonction Publique et les fédérations de fonctionnaires s'est achevée au terme de neuf heures d'après négociations. Une réunion supposée conclure le round des discussions bilatérales entamées début février avec comme point d'entrée à la discussion la proposition du gouvernement d'une augmentation générale de 0,5 % de la valeur du point d'indice au 1^{er} mars.

Finalement, le ministre du Budget et de la Fonction publique a consenti une petite rallonge sur l'augmentation du point d'indice, soit 0,3 % en plus au 1^{er} octobre 2008, venant ainsi s'ajouter à l'augmentation précédemment annoncée.

Éric Woerth a cependant déclaré qu'il s'agissait là de l'ultime proposition de revalorisation générale et qu'il n'irait pas plus loin sur le point d'indice. Il a par ailleurs laissé aux syndicats jusqu'au 20 février au soir pour se prononcer sur le protocole d'accord salarial proposé, qui inclut outre cette augmentation, d'autres volets tels que la monétisation des jours de RTT, la mise en place d'un dispositif général de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), des mesures sociales sur le logement... et a indiqué qu'à défaut d'accord, « *le gouvernement reprendrait alors sa liberté* » et prendrait « *des mesures unilatérales* ».

Si certains syndicats ont, au sortir de la négociation, salué « *des avancées* » sur plusieurs points, ils ont jugé cependant insuffisante la revalorisation du point d'indice et se sont déclarés déçus sur la question. Reste à savoir s'ils vont ou non signer ce protocole d'accord salarial. À suivre...

PERSISTANCE DE L'OPPOSITION AUX CHOIX DU GOUVERNEMENT

En légère baisse par rapport à la mobilisation de novembre dernier, la journée de grève du 24 janvier a cependant mobilisé entre 200 000 (selon les forces de l'ordre) et 400 000 fonctionnaires (de sources syndicales), défilant dans plusieurs villes de France à l'appel des sept fédérations de fonctionnaires, pour la défense du pouvoir d'achat, la politique salariale et l'emploi (cf. actualités *Direction* 155, pages 15, 16 et 27). Une mobilisation qui confirme, selon les organisations syndicales de la Fonction Publique, l'ampleur du mécontentement et des attentes des personnels... et qui rencontre l'adhésion majoritaire de l'opinion.

Le plus fort taux de participation à la grève a été enregistré chez les enseignants, avec entre 36 % de grévistes selon le ministère de l'Éducation nationale, et 55 % selon les syndicats.

Tentant de désamorcer la fronde, le ministre du budget et de la fonction publique a aussitôt indiqué qu'il proposerait le 18 février aux syndicats une augmentation du point d'indice pour 2008, tout en réitérant son souhait de mettre en place « un mécanisme individuel du pouvoir d'achat », avec d'autres critères que le point d'indice.

Insatisfaites de cette seule réponse ministérielle d'un rendez-vous jugé tardif, les fédérations ont alors exigé l'ouverture en urgence de négociations salariales dès la première semaine de février...

De leur côté, les fédérations de l'Éducation nationale (UNSA-Éducation - FAEN - FERC - CGT - FNEC-FP - FO - FSU), ont appelé leurs organisations à se rencontrer au plan départemental et académique, « pour maintenir la mobilisation pendant la période des congés de février, en prenant des initiatives adaptées à la situation » afin de s'opposer notamment, en matière éducative, aux suppressions d'emplois et au service minimum ».

Selon l'UNSA-Éducation, pour qui « le dialogue social doit retrouver ses droits », « le gouvernement, sur la question des salaires comme celle de l'emploi public, s'obstine dans le dogmatisme », alors que « les fonctionnaires ont aussi exprimé leur inquiétude sur l'avenir de la fonction publique qui, d'intervention présidentielle en rapport commandé est fortement menacé ».

VERS UNE LOI SUR LE SERVICE MINIMUM À L'ÉCOLE

La mobilisation syndicale du 24 janvier a également servi de test à l'organisation par les communes volontaires d'un service minimum d'accueil dans les écoles primaires fermées pour cause de grève des enseignants.

Décidée précipitamment par Xavier Darcos (cf. actualités 155 page 14), sans concertation préalable, et alors que sa mise en œuvre n'était initialement prévue que pour septembre 2008, l'expérimentation du dispositif a enregistré, selon les chiffres communiqués par le ministère, l'adhésion de 2023 communes.

La qualifiant de succès, le ministre a déclaré que le refus de certaines villes d'organiser ce service était « idéologique » et ne répondait pas à la demande des parents qui y sont « favorables à 72 % » et il s'est engagé pour que « dans l'année qui vient ou dans les

deux ans, tout le monde fasse le service minimum ».

Sur le terrain pourtant, le succès du dispositif est relatif ; la FCPE a d'ailleurs relevé quelques couacs dans sa mise en œuvre : du service d'accueil payant proposé par certaines communes, à la sélection faute de place des enfants accueillis dans d'autres, en passant par la fermeture des accueils entre midi et deux... Constatant de plus que le nombre d'enfants accueillis était ridiculement faible au regard de la population concernée, la Fédération a demandé au ministre de renoncer à un dispositif, qui selon elle « complique davantage la vie des parents ».



Cependant, et alors que le bilan de cette première expérimentation n'a pas encore été tiré, Xavier Darcos a d'ores et déjà annoncé qu'il allait chercher « un accord » avec les organisations syndicales sur ce service minimum à l'école, insistant notamment sur la nécessité d'une déclaration individuelle des enseignants grévistes 48 heures à l'avance.

A défaut d'accord d'ici deux mois, il a indiqué qu'il aurait recours à la loi : « ce que je ne crois pas a-t-il déclaré parce qu'il ne peut pas y avoir d'argument en faveur de ne pas se déclarer gréviste ! ».

Laissant peu de marges à la discussion, le ton comminatoire de son discours a aussitôt provoqué la colère des syndicats enseignants, déjà très remontés par la façon dont avait été instauré ce premier test. Un « ultimatum » ministériel qui témoigne une nouvelle fois de la volonté « inacceptable » de Xavier Darcos d'entraver l'exercice du droit de grève des personnels.

L'UNSA-Éducation juge ainsi que les déclarations du ministre sont « démagogiques ».

Pour la FSU, « une telle annonce au soir d'une grève particulièrement réussie en lieu et place d'une réponse aux revendications, est significative d'un déni d'un nécessaire dialogue social ».

LE LIVRE VERT SUR LA CONDITION ENSEIGNANTE

Conformément à la lettre de mission du 20 septembre 2007 l'instituant,

la commission présidée par Marcel Pochard a remis le 4 février au ministre de l'Éducation nationale son rapport sur la redéfinition du métier d'enseignant. Le document dresse ainsi un « diagnostic de l'état de la condition enseignante » et propose plusieurs pistes de réforme devant ensuite servir à alimenter la réflexion gouvernementale et à « tracer les contours des évolutions de la fonction et du métier d'enseignant dans les décennies à venir ».

Les 271 pages du rapport examinent toutes les facettes du métier : carrière, recrutement, conditions d'exercice du métier, temps de travail, formation, mission, rémunérations, système de notation, gestion des ressources humaines...

Quatre grandes problématiques y sont dégagées.

La première concerne « l'autonomie et la responsabilité des équipes et établissements » : « il faut en quelque sorte que l'autonomie ne soit plus la marge, l'aléa et l'exceptionnel, mais qu'elle fasse partie du fonctionnement normal de l'établissement ».

La commission préconise ainsi que des « responsabilités nouvelles soient données aux établissements ». « Si l'on veut que les établissements aient une vision globale de leur budget leur permettant une approche prospective, il est indispensable qu'ils reçoivent une vraie dotation globalisée et qu'ils bénéficient d'un réel pouvoir de décision sur l'utilisation d'une partie de cette dotation ». Il est ainsi proposé « d'attribuer au minimum 10 % de la DGH à l'autonomie », et d'instituer « une dotation financière en plus » pour « permettre aux chefs d'établissement de diversifier leurs moyens d'intervention » et pour leur donner une « marge d'appréciation » dans la fixation des « modalités locales de travail ». L'instauration d'un « lien contractuel » entre l'établissement et l'enseignant est aussi évoquée.

Le rapport évoque par ailleurs une nouvelle définition du rôle du chef d'établissement, avec une révision des modalités de recrutement et de formation, ainsi que la mise en œuvre d'un nouveau dispositif d'évaluation ».

En raison de l'autonomie accrue qui est suggérée, le rapport préconise de plus que les établissements deviennent « plus comptables de leurs résultats et de leurs performances ».

La deuxième problématique porte sur les missions et conditions d'exercice du métier d'enseignant : le rapport penche ainsi pour une nouvelle organisation des « obligations de service » des enseignants, avec un élargissement de leurs missions incluant de nouvelles activités, un temps de travail plus flexible (annualisation du temps de travail) et un encouragement à la bivalence...

Le document contient également un important volet consacré au recrutement et à la formation et un autre volet sur la question des statuts et des carrières. Y sont abordées avec une extrême prudence des notions telles que la reconnaissance de la performance et l'introduction d'éléments d'ordre contractuel. L'idée d'explorer des pratiques d'évaluation des enseignants reposant sur les regards croisés des inspecteurs et des chefs d'établissement est également évoquée ainsi que l'accroissement du rôle des chefs d'établissement dans les procédures d'affectation.

- L'intégralité du livre vert est consultable sur le site du ministère.

UN RAPPORT LARGEMENT CRITIQUÉ

Élaboré à la suite de nombreuses séances de travail, de visites sur le terrain, de multiples auditions d'acteurs et d'observateurs (le SNPDEN avait été auditionné par la commission le 19 octobre 2007 cf. *Direction* 153 pages 20 à 24), le contenu du livre vert a été largement défloré par la presse avant parution, suscitant aussitôt maints commentaires et critiques.

Des critiques que Xavier Darcos a jugé infondées, estimant « *bien dommage* » que ce rapport « *ait été d'emblée présenté comme une machine de guerre contre qui que ce soit* », relevant au passage « *les formules débiles* » que la presse en a extraites de « *rémunération au mérite* » ou de « *flexiprof* », et regrettant ces « *manipulations perverses* » ou « *intentions machiavéliques* » qui lui ont été attribuées avant même sa publication.

Ce qui n'a pas empêché, dès la parution officielle du document, qu'un nouveau bras de fer s'engage avec les syndicats, qualifiant le rapport de décevant, de provocateur, voire pour certains de dangereux parce que prônant une « *déréglementation du système éducatif* ».

Soulignant notamment la contradiction entre « *l'annualisation du temps de travail* » et la volonté d'offrir plus d'heures supplémentaires aux professeurs, l'UNSA-Éducation a regretté que le document oublie « *la moitié des enseignants* ». Pour le SE-UNSA, le rapport Pochard est en effet « *hémiplégique* » car oubliant les enseignants du primaire. Et, s'il estime que certaines ébauches de solutions sont pertinentes et intéressantes, d'autres n'échappent en revanche pas aux contradictions, certaines jugées « *en dehors du réel* » ou « *sous-dimensionnées au regard de l'ampleur des problèmes* ». Et alors que le syndicat avait souhaité que la fonc-

tion pédagogique de l'enseignant soit l'entrée prioritaire, il constate que le rapport est traversé « *par un fort tropisme gestionnaire voire managérial* ».



La FSU a dénoncé un document « *fondé sur des a priori gestionnaires* », « *dans un cadre budgétaire contraint* » et ne répondant en rien « *aux attentes des personnels en matière d'amélioration de leurs conditions de travail et de revalorisation* ». La fédération estime que ce document « *ne peut servir de base à une négociation sur la revalorisation du métier, tant il est hors sujet* ».

Pour le SNES-FSU, « *tous les éléments sont réunis pour un conflit majeur* » avec la profession, dans ce livre vert « *dicté par la volonté d'affaiblir les règles nationales au profit des règles exclusivement locales* ».

En outre, 9 organisations du second degré ont exigé du ministre l'ouverture de « *véritables discussions* » pour la prise en compte « *des réalités du métier* » enseignant. Appelant leurs organisations à se rencontrer localement pour « *maintenir la mobilisation pendant les vacances de février* », elles ont prévu de se retrouver le 20 février pour envisager des suites communes à leur action.

Interrogé par la *Lettre de l'Éducation* sur le sujet, le secrétaire général du SNPDEN a jugé importante la mesure consistant à confier 10 % de la DGH aux établissements, mais il pense cependant que « *s'il faut donner plus de pouvoir et de marge d'autonomie à l'établissement, il n'en faut pas forcément au chef d'établissement* ». Par ailleurs, il se déclare peu favorable à une contractualisation des enseignants avec les établissements et à un recrutement assuré par les chefs d'établissement.

Lors de la remise de ce rapport, Xavier Darcos a indiqué qu'il s'agissait « *pour l'instant de simples constats, accompagnés de pistes de réflexion* » mais que « *le temps de la décision* » serait celui du livre blanc élaboré « *d'ici à 3 mois* » et qui rassemblera « *les propositions du gouvernement pour faire avancer la condition enseignante* ».

Il s'est par ailleurs engagé à ce que les premières mesures apparaissent pour les enseignants dès la rentrée 2009 à la fois « *dans leur emploi du temps, dans leur établissement scolaire, et au bas de leur feuille de paie* ».

Reste à savoir ce qu'il retiendra de ce rapport pour les négociations à venir !

LE RAPPORT ATTALI FAIT DÉBAT

Installée le 30 août 2007, la commission pour la libération de la croissance française présidée par Jacques Attali a remis, le 23 janvier, son rapport au président de la République (téléchargeable sur www.liberationdelacroissance.fr).

Intitulé « *300 décisions pour changer la France* », ce rapport ambitieux contient en fait 316 propositions, se déclinant en 20 « *décisions fondamentales* » organisées autour de 8 ambitions, qui selon le rapporteur devraient être lancées entre avril 2008 et juin 2009.

Le rapport se veut ainsi « *un mode d'emploi pour des réformes urgentes et fondatrices* », avec l'objectif de « *parvenir à un point de croissance supplémentaire, de ramener le taux de chômage à 5 % et de réduire la dette publique* ».

Éducation, recherche, ville, travail, retraite, concurrence... tous les secteurs y sont abordés.

Dans le domaine de l'Éducation, le chapitre I « *Au commencement, le savoir* » énonce pour l'enseignement scolaire 10 propositions, pour une « *éducation qui forme des générations créatives et confiantes* » parmi lesquelles notamment :

- Repenser le socle commun des connaissances pour y ajouter le travail en groupe, l'anglais, l'informatique et l'économie.
- Prendre les moyens pour éviter les redoublements dans l'enseignement primaire.
- Accorder plus d'autonomie aux établissements primaires et secondaires.

« *Cette autonomie de gestion accrue des établissements scolaires* » sera complétée par des moyens adaptés accordés aux écoles des quartiers et des banlieues défavorisés, tels que la généralisation des études du soir, l'extension des internats de réussite éducative, le développement du tutorat des élèves de ZEP, l'encouragement au recrutement des bacheliers issus de ZEP dans les classes préparatoires ainsi que l'implantation d'établissements privés dans les quartiers et l'accès des jeunes « *issus de la diversité* » aux grandes écoles, en fixant un taux de 10 % par promotion...

Parmi les autres propositions pour l'éducation, le rapport évoque également l'évaluation des enseignants qui « *ne peut pas reposer uniquement sur les notes qu'obtiennent leurs meilleurs élèves ni sur l'examen d'inspecteurs* », mais qui « *doit aussi reposer sur une évaluation de leur pédagogie par leurs élèves, sur leur capacité à faire progresser chacun et sur*

la prise en compte des résultats scolaires ultérieurs », le choix donné aux familles du lieu de scolarisation de leurs enfants, doublé d'un « droit à l'éducation » par affectation d'une somme d'argent par famille, le développement des stages en entreprises ou encore la mise en place d'un service civique hebdomadaire dès le collège.

La publication du document a aussitôt fait l'objet de nombreuses controverses.

Si « des propositions nouvelles émergent ici ou là », l'UNSA-Éducation juge cependant la ligne directrice du rapport contestable et dénonce notamment « la volonté affichée de mettre en concurrence les écoles publiques et privées » conduisant à un « véritable marché scolaire, renforcé par le chèque éducation confié aux familles... ». Pour la fédération, il s'agit encore une fois « d'une atteinte à la laïcité »...

Critiquant « la logique de concurrence et d'ignorance de la question des inégalités », la FSU dénonce « des mesures hétéroclites dont le point commun est de relever de l'idéologie du tout libéral, sans jamais en interroger les dogmes ». La fédération s'élève par ailleurs contre la volonté « d'affaiblir le rôle des administrations centrales et de généraliser les agences de délégation de services publics », dans la logique des mesures envisagées par la *Révision Générale des Politiques Publiques*.

Le président de la République a déclaré lui adhérer à l'essentiel des propositions du rapport, tout en marquant son désaccord sur certaines, dont la disparition du principe de précaution de la Constitution, la suppression des départements et la réforme des pharmacies. Un séminaire gouvernemental devrait être organisé courant février pour définir et coordonner les mesures prioritaires à mettre en œuvre.

JOURNÉE NATIONALE D'ACTION POUR LES RETRAITES, LE 6 MARS

Du côté des retraités, la colère monte, d'autant que les effets d'annonce successifs n'ont rien apporté à leurs revendications formulées depuis des mois et d'autant que le rendez-vous 2008 sur l'avenir des systèmes de retraite risque bien d'occulter la question de leur pouvoir d'achat.

Pour ces raisons, les six organisations syndicales de retraités (CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC) et la Fédération Générale des Retraités de la Fonction publique appellent l'ensemble des retraités à une journée nationale d'actions, avec l'organisation de manifestations dans toute la France le jeudi 6 mars, afin d'obtenir une revalorisation immédiate de toutes les retraites.

Pour ces organisations, « l'évolution des prix en 2007, comparée à la revalorisation des retraites au 1^{er} janvier 2008, montre l'injustice faite aux retraités » et il est grand temps d'intervenir : « c'est tout de suite qu'il faut redonner du pouvoir d'achat aux retraités, afin de compenser la hausse des prix et du coût de la vie ».

En parallèle, une délégation des unions confédérales de retraités doit se rendre « en audience à Matignon ».

Communiqué de presse :

Le SNPDEN dénonce les conditions d'attribution des dotations horaires des établissements pour l'année 2008-2009.

Il constate que les dotations horaires transmises aux établissements pour la rentrée scolaire 2008-2009, dans un contexte de réduction des moyens d'enseignement, ne permettront pas de développer l'autonomie pédagogique, contrairement à ce que recommande la commission Pochard, en accord avec toutes les déclarations des responsables publiées. Ces dotations privent de sens les contrats d'objectifs que les collèges et lycées doivent passer avec les académies.

Les heures consacrées aux projets constituent de manière générale une variable d'ajustement au lieu d'être consolidées.

Les délais de préparation imposés aux chefs d'établissement (parfois moins de 3 semaines) ne permettent ni une concertation satisfaisante des équipes pédagogiques, ni un véritable échange avec les services académiques.

Le SNPDEN n'acceptera pas que les personnels de direction soient tenus responsables des difficultés d'organisation des enseignements ainsi que de l'impossibilité de construire, sur plusieurs années, de vrais projets d'établissements.

Paris, le 7 février 2008
Philippe Guittet, secrétaire général



Laurence
COLIN



Michel
RICHARD

La réunion était présidée par Pierre Yves Duwoye, secrétaire général du Ministère auquel s'étaient joints, M^{me} Ghislaine Matringe, Directrice de l'encadrement, M. François Legoff IGEN, M. Pierre Polivka, directeur de l'ESEN, M^{me} Marie-Martine Boissinot sous directrice à la DGESCO, M. Xavier Turion, Gilles Fournier, responsable du STSI ainsi que des membres de la DE, de la DAF et de la DAJ.

*Pour le SNPDEN : Philippe Guittet, Philippe Tournier, Jean-Claude Lafay, Philippe Vincent, Hélène Cahn Rabaté, Michel Richard et Laurence Colin.
3 représentants de I et D
2 représentants du SGEN*

M^{me} la Directrice de l'Encadrement ouvre la réunion en indiquant que les engagements pris ont été respectés dans l'ensemble, même si la publication des textes a pris beaucoup de temps.

8 février 2008 : réunion annuelle de bilan du relevé de conclusions

- Cinq points à l'ordre du jour :
- l'exercice du métier,
 - la charte de pilotage,
 - la formation,
 - le temps de travail et la reconnaissance professionnelle,
 - la sécurité scolaire.

Philippe Guittet, dans sa déclaration liminaire, insiste sur la prime accordée aux personnels de direction et demande des précisions sur les attributaires et sur sa mise en paiement. Il regrette fortement le retard pris dans la sortie des textes concernant l'IRD des adjoints ainsi que la prime « *ambition réussite* ». Il rappelle aussi que des questions ne sont toujours pas traitées. Celle de la CPA, malgré la promesse de la réunion d'un groupe de travail, et surtout celle du plan de requalification des emplois administratifs.

- Philippe Tournier présente ensuite les résultats recueillis par l'observatoire de la mise en œuvre du protocole organisé par le SNPDEN dans les académies. Les conclusions sont les suivantes :
- moins les mesures sont coûteuses, plus elles sont réalisées.
 - si l'indice de volonté des autorités académiques s'élève à 62 %, celui des résultats n'est que de 36 %.
 - il existe une extrême hétérogénéité sur le plan national.

Des précisions sont apportées par des représentants du ministère sur la prime accordée aux personnels de direction. Elle serait à restituer dans le contexte des heures défiscalisées payées aux enseignants. Elle correspond à un effort indemnitaire fait pour certains administratifs en 2007.

Afin de faciliter sa mise en paiement, elle sera attachée à une indemnité qui existe déjà, l'IRD.

Le texte serait actuellement à la signature et devrait être publié la semaine suivante.

Un système compensatoire pourrait être envisagé pour les proviseurs vie scolaire, et le SNPDEN rappelle que tous les directeurs d'EREA et ERPD, même ceux appartenant au corps des professeurs des écoles, perçoivent l'IRD. Il demande que les faisant fonction puissent en bénéficier ou que l'on puisse compenser comme pour les proviseurs vie scolaire.

La DAJ précise que le texte tel qu'il est rédigé ne permet pas la proratisation. Il faudra donc se pencher sur la question des retraités, partis à la retraite après le 1^{er} septembre. Le texte s'appliquerait pour l'année scolaire 2007-2008 et non pour 2006-2007.

- En ce qui concerne les textes parus en novembre 2007, la mise en paiement devrait intervenir sur les traitements de février 2008. Pour l'année scolaire 2007-2008, l'ISS « *ambition réussite* » sera liée à la notion de performance de l'établissement en tenant compte des paramètres suivants :
- la mise en œuvre de l'accompagnement éducatif,
 - la performance scolaire (maîtrise de la langue ou sciences).
 - un troisième critère au choix du recteur (pôle d'excellence, école ouverte, taux d'absentéisme, violence, accueil des handicapés...).

Pour Philippe Guittet, il s'agit d'une profonde erreur de vouloir faire marcher le service public à la performance. Il enchaîne sur les établissements « *ambition réussite* » qui ne sont toujours pas classés ZEP. M. Duwoye promet un courrier aux recteurs concernés, le classement ZEP dépendant des académies.

LES RÉSEAUX D'ÉTABLISSEMENTS

Cela avance doucement et dépend aussi des collectivités. Certains postes sont gelés, mais on note une certaine frilosité dans l'attente des élections cantonales et municipales de mars 2008.

Le SNPDEN réclame une concertation réelle au plan local, et rappelle que cela nécessite une équipe de direction complète. Il demande que le ministère soit particulièrement vigilant quant à la taille finale de ces établissements.

LA CHARTE DE PILOTAGE

On ne sent pas d'action volontariste des académies à ce sujet. Le calendrier prévisionnel des journées/séminaires à thème sera mis à jour sur le site du ministère.

Enquêtes : on note une amélioration avec moins de circulaires nationales et académiques. Certaines nécessiteraient cependant une étude et une analyse avant publication. Ainsi, il sera créé un groupe de travail auquel les syndicats seront associés pour l'élaboration des nouveaux textes relatifs à l'hygiène et la sécurité dans les EPLE (CHS).

Le guide juridique sera bientôt en ligne et ses fiches seront actualisées au fur et à mesure.

LE PÔLE ADMINISTRATIF

Philippe Guittet demande que cette discussion soit poursuivie en présence des représentants d'A & I. Il n'y a pas eu pour l'instant débat autour de la requalification des emplois. M. Duwoye s'engage à ce que les syndicats y soient associés.

LA FORMATION

Philippe Guittet souligne la lourdeur des écrits demandés aux stagiaires ces dernières années. Il réclame une formation juridique plus

importante pour tous les personnels de direction, et la mise en place de la formation tout au long de la vie.

Une délégation est prévue à ce sujet en 2008, et le plan de formation devrait être inter-catégoriel, dans le cadre notamment des inspections croisées.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le SNPDEN rappelle que le cadre est important, mais ne résout pas tout. Nous sommes responsables de notre temps de travail, mais nous ne définissons pas nos missions. Il faudra donc que nos supérieurs tiennent compte de ce cadre pour que cela devienne possible et que les collectivités territoriales ne confondent pas « *logement par nécessité absolue du service* » et « *gardiennage* ».

La discussion s'engage autour de l'alimentation du Compte Épargne Temps (CET), et la transmission aux autorités des jours de congés pris.

M. Duwoye conclut sur la nécessité d'échanger et d'harmoniser les pratiques sur le territoire national. Il sera donc rédigé, ultérieurement un mode d'emploi du CET.

L'ÉVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

M. l'Inspecteur Général Legoff précise que l'Inspection Générale EVS enquête sur l'utilisation des lettres de mission et des évaluations des personnels de direction et qu'un rapport sera établi fin juin 2008.

M^{me} la directrice se fait l'écho de la position des recteurs et des IA pour lesquels le dispositif diagnostic/lettre de mission/évaluation accroît considérablement la lourdeur de leur charge de travail.

M^{me} Matringe s'engage à communiquer aux Commissaires Paritaires avant la tenue de la CAPN de mars 2008 le pourcentage « *d'item exceptionnel* » accordé par académie aux candidats à mutation.

Réunion de suivi du relevé de conclusions du 24 janvier 2007 : le SNPDEN poursuit son action !

Les aspects indemnitaires du relevé de conclusions de janvier 2007, la prime exceptionnelle et la bonification indemnitaire de sommet de grade ont été au menu des discussions du 8 février.

Vendredi 8 février au Ministère de l'Éducation Nationale, lors de la 1^{re} réunion annuelle de suivi du relevé de conclusions signé le 24 janvier 2007, le SNPDEN est intervenu fortement pour faire en sorte que **la prime exceptionnelle** valant au titre de l'année 2006/2007 soit versée de manière équitable aux directeurs d'EREA et d'ERPD, aux proviseurs vie scolaire, aux faisant fonction et aux personnels de direction retraités en 2007-2008.

Si pour les proviseurs vie scolaire, la question sera réglée positivement, elle devrait l'être aussi favorablement pour tous les directeurs d'EREA et d'ERPD, contrairement au projet initial des services du ministère, dans la mesure où ils perçoivent uniformément l'indemnité de responsabilité et de direction, IRD.

Pour ce qui concerne les retraités de l'année 2007/2008 et les faisant fonction, le secrétaire général du Ministère de l'Éducation Nationale a bien enregistré les demandes du SNPDEN et fera connaître la réponse du ministère sur ces points spécifiques.

Les mesures indemnitaires liées au relevé de conclusions doivent être concrétisées sur la paye de février : les secrétaires généraux d'académie ont dû prendre les mesures nécessaires conformément aux recommandations ministérielles.

La part modulaire de l'indemnité de sujétions spéciales ISS liée à l'exercice des fonctions de direction dans les collèges Ambition Réussite sera mise en paiement au titre de 2006-2007 avec effet au 1^{er} septembre 2006. Pour 2007-2008, la question reste à l'étude dans les académies.

La situation des quinze collèges classés Ambition Réussite qui n'étaient pas préalablement en zone d'éducation prioritaire sera revue : le secrétaire général interviendra par écrit en direction des quelques académies concernées. Le volet indemnitaire spécifique ZEP pourra ainsi être appliqué aux personnels de direction exerçant dans ces collèges.

Sur la question du versement de **la bonification indemnitaire de sommet de grade** (cf. *Direction* n° 155 page 12), le SNPDEN a souligné les différences de traitement constatées d'une académie à l'autre. Il apparaît que les rectorats ont des lectures différentes du même texte et que certains refusent, ici ou là, la mise en paiement. Le ministère s'est engagé pour que la lecture soit favorablement uniforme.

Philippe
TOURNIER

Observatoire de la charte des pratiques de pilotage

La signature de la charte de pilotage le 24 janvier 2007 était la condition nécessaire mais non suffisante pour que les pratiques changent effectivement et que l'environnement de travail des personnels de direction connaisse une évolution sensible et positive. Cependant, une grande partie de la réalisation ne peut se faire que localement. Or, l'empressement des autorités, la bonne volonté de leurs collaborateurs, sont bien variables sur le territoire. C'est pourquoi le bureau national a instauré un « observatoire de la charte des pratiques de pilotage » dont l'objet est de fournir un panorama aussi objectif que possible de la situation.

Ainsi, à l'occasion du bureau national élargi aux secrétaires académiques du 16 janvier, des données ont été collectées qui permettent d'avoir des informations complètes et exploitables pour 24 académies sur 30.

Ces données ont été agrégées autour de deux approches : des pourcentages d'académies engagées et des taux de réalisation ici qualifiés d'indices. Ces derniers sont calculés selon les grilles ci-dessous :

INDICE DE VOLONTÉ	
Les autorités académiques ont bien joué le jeu depuis le début et continuent aujourd'hui	100%
Les autorités académiques ont joué le jeu au début mais semblent plus en retrait aujourd'hui	75%
Les autorités académiques se sont toujours montrées assez molles mais ont joué le jeu	50%
Les autorités académiques ont été indifférentes et il a fallu insister pour engager des discussions	25%
Les autorités se sont montrées sourdement ou ouvertement hostiles à tout débat	0%

INDICE DE RÉALISATION	
Ce point est opérationnel	100%
Ce point est acté et partiellement opérationnel	80%
Ce point est acté sur le principe mais la réalisation n'est pas encore patente	40%
Ce point est l'objet de discussions bien avancées	40%
Ce point est l'objet de discussions mais encore assez vagues	20%
Ce point n'a pas encore été abordé dans les discussions	0%
Les autorités refusent d'aborder ce point	0%

Les indices de réalisation concernent chacun des douze points agrégés autour des quatre « principes » (les quatre et cinq sont fusionnés) à raison de trois à chaque fois.

INDICATEURS SUR LA VOLONTÉ DE MISE EN ŒUVRE

INDICE DE VOLONTÉ	61.46
-------------------	--------------

L'indice national de « bonne volonté » des autorités académiques s'élève à 61,46 % mais leur implication est inégale :

IMPRESSIONS GÉNÉRALES SUR L'ATTITUDE DES AUTORITÉS ACADÉMIQUES	EN %	EN NB
Les autorités académiques ont bien joué le jeu depuis le début et continuent aujourd'hui	26.7	8
Les autorités académiques ont joué le jeu au début mais semblent plus en retrait aujourd'hui	16.7	5
Les autorités académiques se sont toujours montrées assez molles mais ont joué le jeu	10.0	3
Les autorités académiques ont été indifférentes et il a fallu insister pour engager des discussions	20.0	6
Les autorités se sont montrées sourdement ou ouvertement hostiles à tout débat	6.7	2
Données non disponibles	20.0	6

Finalement, un peu plus d'un quart des académies continue de bien jouer le jeu (mais elles étaient 44 % au début) et, actuellement, la moitié se montre peu empressée. Deux académies sont toujours au point mort un an après.

Les groupes dits « Blanchet » sont le cadre le plus fréquent mais il est intéressant de voir qu'il existe une corrélation entre un bon taux de réalisation et l'existence de groupes techniques parallèles (quand il n'y a que des groupes techniques sans commission Blanchet, ça ne marche pas non plus très bien).

DANS QUEL(S) CADRE(S) SE SONT DÉROULÉS LES ÉCHANGES AVEC LES AUTORITÉS ACADÉMIQUES SUR LA MISE EN OEUVRE DE LA CHARTE DE PILOTAGE ?	EN %	EN NB
La commission dite «Blanchet»	56.7	17
Des groupes techniques	20.0	6
Des rencontres bilatérales	20.0	6
Une seule structure	50.0	15
Plusieurs structures	26.7	8

INDICATEURS DE RÉALISATION

INDICE GÉNÉRAL DE RÉALISATION **35.97**

Un an après sa parution, le taux de réalisation national de la charte de pilotage est d'un peu moins de 36 % (si on fait une moyenne des différents points qui, cependant, ne se valent pas tous...). Globalement, ce qui relève de la concertation ou de l'organisation de la communication est plutôt positif. En revanche, le point le plus à la traîne reste le pôle administratif avec un taux de réalisation de moins de 20 %. Voici les taux de réalisation des dix points de la charte du plus vers le moins :

12 - Améliorer la communication et la concertation entre les différents acteurs et partenaires de l'EPL	62.50
10 - Contribuer à la qualité des relations de l'EPL avec la collectivité	55.80
4 - Réguler les procédures d'enquêtes	45.80
11 - Donner un cadre aux relations de l'EPL avec son environnement	45.00
1 - Renforcer les moyens du pilotage pédagogique	36.70
3 - Engager une réflexion globale sur l'EPL	34.20
6 - Apporter une information et une assistance juridiques	30.00
5 - Maîtriser les flux d'informations	29.20
9 - Améliorer les dispositifs informatiques	29.20
2 - Intégrer les journées thématiques dans la politique éducative	25.80
8 - Mutualiser certains services	19.20
7 - Organiser le pôle administratif de l'établissement	18.30

Voici, dans le détail, la réalisation de ces différents points avec le rappel, à chaque fois, des objectifs syndicaux.

PREMIER PRINCIPE : RECENTER L'EPL SUR SES MISSIONS D'ENSEIGNEMENT ET D'ÉDUCATION

INDICE GLOBAL DE RÉALISATION **32.22**

1. RENFORCER LES MOYENS DU PILOTAGE PÉDAGOGIQUE

Rappel des objectifs syndicaux :

- Refuser d'intégrer dans les projets d'établissement tout standard académique en matière d'évaluation des établissements.
- Inciter les établissements à se doter de systèmes d'évaluation et à fournir le rapport annuel.

RELEVÉ DE CONCLUSIONS ▼

INDICE DE RÉALISATION	36.67	EN %	EN NB
Points opérationnels tout ou en partie		23.3	7
Points en cours de discussions plus ou moins avancées		23.3	7
Points non encore objet de discussion		33.3	10
Données non disponibles		20.0	6

2. INTÉGRER LES JOURNÉES THÉMATIQUES DANS LA POLITIQUE ÉDUCATIVE

Rappel des objectifs syndicaux :

- Ne répondre à aucune sollicitation en dehors de cette nouvelle procédure.
- Attention, ce taux de réalisation faible est principalement dû au fait que ce point est plutôt de réalisation nationale et n'a que peu fait l'objet d'échanges dans les académies.

INDICE DE RÉALISATION	25.83	EN %	EN NB
Points opérationnels tout ou en partie		16.7	5
Points en cours de discussions plus ou moins avancées		20.0	6
Points non encore objet de discussion		43.3	13
Données non disponibles		20.0	6

3. ENGAGER UNE RÉFLEXION GLOBALE SUR L'EPLÉ

Rappel des objectifs syndicaux :

- Obtenir une cartographie exacte et partagée des EPLE et de leurs équipes de direction.
- Exiger un plan de mise à niveau en trois ans des équipes de direction des EPLE au moins de 3^e catégorie.
- Refuser tout redéploiement ne laissant qu'un seul personnel de direction ce qui est contraire aux objectifs du relevé de conclusions.
- Suivre la mise en place des EPLE multisites qui doivent comporter une équipe de direction complète, une administration renforcée et un correspondant par site, tout ceci devant être concomitant.
- Être très vigilant sur l'appel à des correspondants non personnels de direction (sur des sites géographiquement très proches du site support ou particulièrement petits).
- Aborder la question de la prise en charge du coût de déplacement pour les personnels de direction.

INDICE DE RÉALISATION	34.17	EN %	EN NB
Points opérationnels tout ou en partie		23.3	7
Points en cours de discussions plus ou moins avancées		30.0	9
Points non encore objet de discussion		26.7	8
Données non disponibles		20.0	6

DEUXIÈME PRINCIPE : SIMPLIFIER ET SÉCURISER LE FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF DE L'EPLÉ

INDICE GLOBAL DE RÉALISATION	35.00
------------------------------	--------------

4. RÉGULER LES PROCÉDURES D'ENQUÊTES

Rappel des objectifs syndicaux :

- Donner des consignes très précises de non-réponse aux collègues dès qu'une enquête ne répond pas à ces critères.
- Demander communication du programme annuel d'enquête académique ou départemental.

INDICE DE RÉALISATION	45.83	EN %	EN NB
Points opérationnels tout ou en partie		30.0	9
Points en cours de discussions plus ou moins avancées		30.0	9
Points non encore objet de discussion		20.0	6
Données non disponibles		20.0	6

5. MAÎTRISER LES FLUX D'INFORMATIONS

Rappel des objectifs syndicaux :

- Discuter une « charte académique des bons usages » du courrier électronique.
- Obtenir la création de boîtes dédiées aux informations importantes diffusées avec l'aval du recteur, de l'IA ou des SG (ou un autre système de hiérarchisation de l'information).
- Obtenir la création d'un centre de ressources administratives global pouvant se substituer au travail d'archivage des circulaires et formulaires dans les EPLE
- Discuter d'un véritable plan de formation administrative.

INDICE DE RÉALISATION	29.17	EN %	EN NB
Points opérationnels tout ou en partie		10.0	3
Points en cours de discussions plus ou moins avancées		50.0	15
Points non encore objet de discussion		20.0	6
Données non disponibles		20.0	6

6. APPORTER UNE INFORMATION ET UNE ASSISTANCE JURIDIQUES

Rappel des objectifs syndicaux :

- Veiller à ce que l'aspect « *contrôle* » n'occulte pas l'aspect « *conseil* ».
- Discuter des procédures de contrôle de légalité des actes.
- Faire identifier des compétences en matière de droit privé du travail.
- Obtenir des offres de formations juridiques.

INDICE DE RÉALISATION	30.00	EN %	EN NB
Points opérationnels tout ou en partie		26.7	8
Points en cours de discussions plus ou moins avancées		10.0	3
Points non encore objet de discussion		43.3	13
Données non disponibles		20.0	6

TROISIÈME PRINCIPE : CONSTITUER PROGRESSIVEMENT DE VÉRITABLES PÔLES ADMINISTRATIFS OPÉRATIONNELS DANS LES EPLE

INDICE GLOBAL DE RÉALISATION	22.22
------------------------------	-------

7. ORGANISER LE PÔLE ADMINISTRATIF DE L'ÉTABLISSEMENT

Rappel des objectifs syndicaux :

- Utiliser l'évaluation des personnels administratifs et le RIME pour mettre en évidence l'écart entre les compétences demandées et la formation des personnels.
- Veiller à la mise en place effective de l'encadrement administratif dans les établissements mutualisateurs.
- Susciter une réflexion académique (éventuellement syndicale), avec les personnels administratifs et les gestionnaires, sur l'évolution de l'organisation administrative en EPLE.

INDICE DE RÉALISATION	18.33	EN %	EN NB
Points opérationnels tout ou en partie		3.3	1
Points en cours de discussions plus ou moins avancées		40.0	12
Points non encore objet de discussion		40.0	12
Données non disponibles		20.0	6

8. MUTUALISER CERTAINS SERVICES

Rappel des objectifs syndicaux

- Veiller au caractère effectivement coopératif des mutualisations.
- Susciter une réflexion académique (éventuellement syndicale) sur les possibilités de coopération administrative.
- Veiller au soutien des autorités académiques à d'éventuelles initiatives expérimentales.
- Veiller à ce que les mutualisations ne se traduisent pas par des retraits d'emplois non négociés.

INDICE DE RÉALISATION	19.17	EN %	EN NB
Points opérationnels tout ou en partie		10.0	3
Points en cours de discussions plus ou moins avancées		23.3	7
Points non encore objet de discussion		46.7	14
Données non disponibles		20.0	6

9. AMÉLIORER LES DISPOSITIFS INFORMATIQUES

Rappel des objectifs syndicaux :

- Discuter d'un plan de développement « d'e-administration » académique prenant en compte les besoins des EPLE et les aspects ergonomiques.
- N'accepter aucun déploiement de produits impliquant les EPLE qui n'ait fait l'objet d'une présentation en « *groupe Blanchet* ».
- Dresser la liste des applications redondantes et demander la présentation d'un plan de résorption (et fixer éventuellement unilatéralement un calendrier d'abandon de ces applications par les EPLE).

RELEVÉ DE CONCLUSIONS ▼

- Engager une concertation avec les collectivités sur leur projets de système d'information.
- Veiller au caractère non-redondant des systèmes d'information (exit le papier...).

INDICE DE RÉALISATION		EN %	EN NB
		29.17	
	Points opérationnels tout ou en partie	16.7	5
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	40.0	12
	Points non encore objet de discussion	23.3	7
	Données non disponibles	20.0	6

QUATRIÈME PRINCIPE : CONTRIBUER À LA QUALITÉ DES RELATIONS DE L'EPLÉ AVEC LA COLLECTIVITÉ DE RATTACHEMENT ET AVEC SON ENVIRONNEMENT

CINQUIÈME PRINCIPE : AMÉLIORER LA COMMUNICATION ET LA CONCERTATION

INDICE GLOBAL DE RÉALISATION	
	54.44

10. CONTRIBUER À LA QUALITÉ DES RELATIONS DE L'EPLÉ AVEC LA COLLECTIVITÉ

Rappel des objectifs syndicaux :

- Veiller à la mise en œuvre et aux évolutions des conventions entre EPLE et collectivités

INDICE DE RÉALISATION		EN %	EN NB
		55.83	
	Points opérationnels tout ou en partie	43.3	13
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	10.0	3
	Points non encore objet de discussion	26.7	8
	Données non disponibles	20.0	6

11. DONNER UN CADRE AUX RELATIONS DE L'EPLÉ AVEC SON ENVIRONNEMENT

Rappel des objectifs syndicaux

- Veiller à ce que les collectivités n'imposent aucune obligation de service aux agents de l'État (notamment en matière de gardiennage).
- Veiller à la signature de conventions pour tout usage des locaux des EPLE à l'exception des examens du secondaire passés par les élèves de l'EPLÉ (même s'ils ne le passent pas dans leur établissement).
- Veiller aux droits des personnels de direction en matière de logement de fonction (les personnels de direction sont la seule catégorie où l'obligation de loger figure dans le décret statutaire : le chef et l'adjoint sont donc les deux premiers logés et les « *alternances* » n'ont plus lieu d'être aujourd'hui).
- Faire évoluer les modalités d'intervention des COP et des assistants sociaux dans les EPLE sur un modèle conventionnel.

INDICE DE RÉALISATION		EN %	EN NB
		45.00	
	Points opérationnels tout ou en partie	26.7	8
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	36.7	11
	Points non encore objet de discussion	16.7	5
	Données non disponibles	20.0	6

12. AMÉLIORER LA COMMUNICATION ET LA CONCERTATION ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS ET PARTENAIRES DE L'EPLÉ

Rappel des objectifs syndicaux :

- Veiller au bon fonctionnement des « *groupes Blanchet* ».
- Veiller à la communication du bilan annuel qualitatif de production de circulaires académiques.

INDICE DE RÉALISATION		EN %	EN NB
		62.50	
	Points opérationnels tout ou en partie	50.0	15
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	20.0	6
	Points non encore objet de discussion	10.0	3
	Données non disponibles	20.0	6

En créant un « *observatoire* » de la mise en œuvre de la charte des pratiques de pilotage, le SNPDEN s'est doté d'un outil moderne d'action syndicale qui permet à chacun de situer les priorités du travail académique et, au niveau national de savoir précisément sur quel point agir.



Jean Claude
LAFAY

Réforme de la voie professionnelle : le ministère s'engage enfin à avancer dans les discussions

La séance du 14 février du groupe national de discussion (rassemblant au ministère les organisations syndicales signataires du protocole correspondant) aura été houleuse, mais la relance de la concertation a été affirmée par le ministère qui entend (enfin) « passer à la vitesse supérieure », c'est-à-dire définir la politique de réforme et de revalorisation de la voie professionnelle à compter de la rentrée 2009 à partir des discussions engagées.

Pour la rentrée 2009, car pour le ministère 2008-2009 reste dans la continuité de l'« expérimentation », certes élargie, du bac pro en 3 ans et doit être considérée comme une année de transition...

Chacun, dont le SNPDEN, a souligné l'écart ou le décalage manifeste entre les discussions nationales, les assurances du ministère, et l'expression sur le terrain des recteurs ou des services académiques. Par exemple, le schéma (en couleurs) des formations professionnelles, largement diffusé dans les académies, n'est pas validé par le ministère: pour M. Nembrini, DGESCO, qui pilote les discussions, il s'agit d'un simple document de travail qui ne reflète pas le projet dans son état actuel et n'avait pas vocation à être diffusé – nous en avons fait, en séance, une lecture très critique, en particulier sur l'absence de la formation au BEP; autre exemple, le Directeur des enseignements scolaires a

confirmé qu'il ne fallait plus parler de « généralisation » du bac pro en 3 ans mais de la « réforme » du bac pro et plus généralement de la voie professionnelle (certains recteurs persistant à dire que « rien n'est changé »); enfin, les « grilles indicatives » d'horaires de seconde pour le bac pro trois ans, transmises aux recteurs accompagnées de la lettre du 16 janvier ne signifieraient pas nécessairement qu'il faut les appliquer telles quelles (avec la réduction que chacun a relevée immédiatement), et d'ailleurs cette lettre ne devrait pas être considérée comme une circulaire!

Reconnaissant ces « erreurs de communication », M. Nembrini s'est engagé à communiquer à nouveau avec les recteurs, en particulier pour leur indiquer que les horaires de seconde professionnelle expérimentale devaient comprendre des modules d'aide ou d'accompagnement, et que les grilles ne pouvaient être en retrait des grilles horaires de 1^{re} année de BEP (mais elles peuvent aller au-delà...).

Information importante et principal résultat de la réunion du 14 février: il y a désormais engagement pour que les discussions aboutissent à un relevé de conclusions qui servirait de base à la réforme, avec le calendrier suivant:

- 6 mars** Quelles secondes professionnelles?
- 11 mars** Parcours et passerelles – accès aux niveaux V, IV et III – apprentissage
- 20 mars** Modalités de la certification et de l'obtention des diplômes (examens, CCF...)
- 31 mars** Poursuite d'études après le bac pro – accès aux BTS
- 10 avril** Orientation – socle commun – valorisation de la voie professionnelle
- 16 avril** Situation des enseignants de LP
- 30 avril** Bilan et conclusions

Interview de Jean-Claude Lafay, secrétaire national du SNPDEN, par la « Lettre de l'Éducation »

Extrait de la « Lettre de l'Éducation » n° 581 du 14 janvier 2008

« IL Y A CONFUSION ENTRE AUTONOMIE ET RENFORCEMENT DU POUVOIR DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT »

L'autonomie des établissements, l'un des credo favoris de Xavier Darcos, semble trouver un large écho au sein de la commission Pochard comme levier d'action pour réformer le système. En tant que syndicat majoritaire des personnels de direction de l'éducation nationale, qu'en pensez-vous ?

Le problème qui se pose aujourd'hui à nos yeux est la confusion constante au plus haut niveau entre l'autonomie des établissements et un renforcement des prérogatives des chefs d'établissement. Cela ne nous paraît pas être la bonne entrée du tout. L'établissement est une personne morale, autonome dans une certaine mesure, avec un conseil d'administration (CA) qui a des possibilités de décision. Il ne joue pas du tout le même rôle que le chef d'établissement, représentant de l'État et exécutif du CA. Le second s'inscrit dans la hiérarchie de l'éducation nationale, pas le premier. Or, quand la commission Pochard comprend qu'il faut plus d'autonomie aujourd'hui pour l'établissement, elle semble aussi entendre qu'il faut augmenter nécessairement le pouvoir du chef d'établissement. Ce n'est pas notre avis : nous ne refusons pas les responsabilités et souhaitons d'ailleurs conserver la présidence du CA. Mais l'établissement peut parfaitement être plus autonome, sans que le chef d'établissement dispose de plus de pouvoir.

De quelle manière ?

La vraie révolution serait que l'autonomie, inscrite dans les textes depuis 1985 et jamais appliquée, soit reconnue de façon effective. C'est pour cela que notre négociation avec le ministère l'an dernier ne portait pas sur les textes, qui sont suffisants, mais sur les bonnes pratiques de pilotage. La question ne relève pas du juridique, mais de la pratique. Chaque fois que la décision du CA est requise, elle doit être res-

pectée sans qu'il y ait de pression des chefs d'établissement et de leur autorité intermédiaire pour faire contre-feu à l'autonomie des établissements. Or, cela s'est vu dans plusieurs situations récemment, en particulier lors de la création des assistants d'éducation ou de celle des contrats aidés au service des écoles. Certains CA ayant décidé de ne pas les autoriser, la consigne a été donnée aux chefs d'établissement de passer outre. Même s'il peut être parfois irritant d'avoir à exécuter des décisions qui ne nous conviennent pas, c'est ça l'autonomie ! Enfin, on ne peut pas demander aux établissements de gérer leur autonomie, de faire les choses de manière différente, sans donner les moyens de cette autonomie, c'est-à-dire des moyens horaires contractualisés pluriannuels.

Les prérogatives des chefs d'établissement ne doivent donc pas être modifiées...

Pour nous, toutes les conditions d'exercice du métier sont écrites. La seule chose que nous regrettons aujourd'hui, c'est que ne soient pas reconnus dans les missions actuelles des enseignants tout ce qui s'ajoute de fait à leur travail pédagogique et qui s'inscrit dans des politiques d'établissement que peut impulser le chef d'établissement. Il existe en ce sens un hiatus entre les décrets de 1950 qui définissent le service enseignant et ce qui relève par ailleurs de la mission scolaire des enseignants, exigée par de multiples circulaires et pourtant non statutairement reconnue. Les enseignants résistent, il est vrai, à ce que leurs missions soient inscrites dans le cadre de l'établissement. Peut-être ne faudrait-il pas les codifier, mais au moins que cela soit reconnu, explicité et compensé. C'est pourquoi nous demandons une extension du système des horaires statutaires que peuvent attribuer aujourd'hui les chefs d'établissement aux enseignants.

Réservées à quelques actions particulières aujourd'hui, comme la gestion d'un laboratoire, elles devraient pouvoir bénéficier à un professeur coordonnateur d'une discipline ou d'un projet pédagogique. S'agissant de l'évaluation, nous prônons une évaluation croisée qui pourrait être établie tous les deux/trois ans et serait réalisée de façon collaborative entre l'inspecteur pédagogique et le chef d'établissement.

Quels enjeux se cachent, selon vous, derrière cette question de l'autonomie ?

Sous couvert d'augmenter l'autonomie des établissements, notre crainte est que l'on veuille donner plus de pouvoir aux chefs d'établissement sur les enseignants mais aussi sur les établissements, afin de tout faire rentrer dans la chaîne hiérarchique. On aboutirait ainsi à une forme de recentralisation larvée sous couvert d'autonomie, et en réalité à une reprise en main par les services déconcentrés du ministère. Une autre confusion de taille que nous combattons aujourd'hui est celle d'une autonomie qui mettrait automatiquement les établissements en concurrence. La première est possible sans la seconde. Quand vous avez un public scolaire donné, que vous cherchez à construire des dispositifs pédagogiques particuliers en fonction de vos capacités en personnel et de vos dotations pour assurer la réussite de ces élèves, vous vous distinguez effectivement si cela marche et êtes légitimement comparé avec les autres. La concurrence, c'est autre chose. Cela veut dire que chacun essaie dans son coin de prendre les meilleurs élèves pour afficher les meilleurs résultats ou de recruter plus que les voisins pour décrocher plus de moyens. Voilà pourquoi, chaque fois que ces dossiers d'autonomie, de concurrence, de responsabilité du chef d'établissement sont mélangés, nous nous méfions, tout en entrant positivement dans le débat.



Max
PATIES

L'agence pour l'enseignement français à l'étranger, l'AEFE

La commission paritaire du 4 février 2008
pour le mouvement à l'étranger

LE MOUVEMENT

Du fait des ouvertures tardives, des renoncements divers, et des départs précipités et involontaires, ce sont 45 postes qui étaient à pourvoir dont 9 n'avaient pas été publiés.

Une nouveauté d'importance cette année : l'AEFE examinera dorénavant les candidatures des collègues en fin de deuxième mission, et leur proposera des postes si elle juge que ces candidatures présentent un profil intéressant.

De même, elle proposera des postes à ces collègues qui n'ont pas présenté de dossier (et pour cause).

QUELQUES CHIFFRES CLÉS ET ÉLÉMENTS À RETENIR :

- 45 postes pourvus, 33 postes de chefs, 12 postes d'adjoints ;
- 6 postes non pourvus pour l'instant (5 chefs + 1 adjoint) ;
- 22 postes pourvus par des collègues déjà en fonction à l'étranger (c'est encore la prime au sortant), 17 partent sur des postes de chefs dont 3 adjoints, 2 sur des postes d'adjoints. Il faut y ajouter deux collègues venant du Ministère des Affaires étrangères et un collègue de la Mission laïque française qui partent sur des postes de chefs ;
- 23 postes confiés à des collègues venant de France ;
- 23 postes pourvus par les collègues venant de France. 46 avaient été convoqués.

Soit un ratio de 50 % ; 13 partent sur des postes de chefs dont 7 principaux et 0 adjoint 10 partent sur des postes d'adjoints.

Mais si un sur deux a obtenu un poste, ils étaient 298 à avoir postulé. Ce qui au final, ne repré-

sente que 7.70 % de candidats retenus.

- Les profils d'hispanistes et de germanistes ont fait défaut cette année.
- Très peu de femmes aussi, ce qui n'était pas habituel. M^{me} la Directrice a semblé surprise de notre remarque. 3 seulement ont été retenues parmi les nouveaux partants.
- 8 candidats partent sur leur 1^{er} vœu sur 37 postes publiés et pourvus.
- 6 postes restent non pourvus à l'issue de la commission y compris de « beaux » postes. L'AEFE nous assure qu'elle n'a pas pour l'instant trouvé de candidats qui la satisfassent pour ces établissements. Nous nous attendons donc à un de ces jeux de chaises musicales dont l'AEFE a le secret.

Nous avons demandé et obtenu qu'une 2^e commission paritaire se tienne fin avril pour éviter les nominations au coup par coup.

- 9 chefs et 7 adjoints partent sans aucun préalable d'expatriation, voire avec très peu d'expérience professionnelle (3 d'entre eux sont titulaires depuis septembre... 2007). C'est certainement la rupture par rapport aux années précédentes où on recherchait des candidats chevronnés avec une expérience de l'étranger !
- Pas de principaux adjoints retenus. Il s'agit là d'un vrai ostracisme. Nous avons fait remarquer qu'une candidature de principal adjoint de 4^e était tout aussi recevable qu'un adjoint de lycée de seconde.
- 12 collègues se voient proposer des postes en dehors

de leurs vœux (sur les postes publiés, bien sûr).

LES CRITÈRES

Comme tous les ans, il nous faudra essayer de dégager les critères retenus en sachant que la vérité de cette année n'est pas celle de l'an passé et ne sera pas celle de l'année prochaine !

NOM	PRÉNOM	EMPLOI
ARNAUD	GERARD	PRLY
BIDET	JEAN-CHRISTOPHE	ADLY
CANTAMAGLIA	NEREO	PRLY
CARUBIA	SALVATORE	ADLY
CEBRIAN	VINCENT	PRLY
CHABAUX	CHRISTINE	ADLY
CHEVALIER	PHILIPPE	PRLY
CHEVALIER	PATRICK	PRLY
COLIN	DIDIER	PACG
COMBEAU	DIDIER	PACG
COMPAN	ERIC	PRLY
CREQUY	ARLETTE	ADLY
DELSOL	BERNARD	ADLY
DEPARDIEU	ANNICK	PRLY
DUPIN	CHRISTIAN	PACG
FERRAND	XAVIER	
FRASER	MARIE NOELLE	ADLY
GARCIA	CHRISTIAN	ADLY
GAVARD	JEAN LUC	PRLY
GEHANT	PASCAL	PRLY
GRECO	THIERRY	PACG
GUENIOT	PHILIPPE	
HARVET	ALAIN	PRLY
HENAUT	ALAIN	PRLY
JACQUIER	BRUNO	PACG
JOSEPH	GILLES	PRLY
LABORDE	CHRISTOPHE	PRLY
LE TORTOREC	STÉPHANE	ADLY
LOSTANLEN	MICHEL	ADLY
MALEYRAN	JAMIL	PRLY
MAMOU	CLAUDE	PRLY
MARAUX	SOPHIE	ADLP
MARION	JEAN	
MONDOLONI	PIERRE	PRLY
MOUCHET	PHILIPPE	ADLY
NOEL	PATRICK	PRLY
PARRA VILLANOVA	SIMONE	ADLP
POUJADE	PATRICK	PACG
ROCHETTE	GERARD	PACG
ROESCH	BERNARD	PRLY
ROTHAN	MARIE EVE	PRLY
SALVETAT	MARCEL	PACG
SERVANT	ANDRE	PRLY
VIGNEAU	CHRISTOPHE	ADLP

Voilà qui rend la tâche des commissaires paritaires très délicate, car en effet : quels conseils donner aux candidats au départ ?

Le parcours à l'étranger :

- Il nous est présenté comme important mais se trouve contredit par les chiffres.
- 16 collègues sur 23 n'ont aucune expérience de l'étranger. Les candidats retenus ont été ceux qui « ont donné l'impression d'avoir un projet ». En clair, il vaut mieux dire « voici ce que j'entends apporter » plutôt que ce que « j'entends retirer de mon affectation ».
- Nos concurrents se sont étonnés avec candeur que certains excellents dossiers (de leurs adhérents probablement) n'aient pas été retenus. M^{me} la Directrice leur a répondu qu'il lui fallait choisir entre les excellents dossiers et faire le tri parmi les avis des recteurs et des inspecteurs généraux dont certains sont connus pour être généreux !
- La sélection ne s'effectue pas par rapport aux vœux. Effectivement, c'est presque un quart des collègues qui se voient proposer un poste en dehors de leur demande ! Les bons

profils quels que soient leurs vœux se verront proposer un poste !

- Le conseil des commissaires paritaires : opter pour l'extension des vœux, et savoir que les compétences linguistiques sont importantes et doivent être en cohérence avec les vœux
- L'âge : Il n'est plus une barrière. Une candidate part ainsi pour sa première expérience à 59 ans sans aucune expérience de l'étranger !

LE DÉ CONVENTIONNEMENT DE PALMA

Après des années de conflit avec le comité de gestion, l'AEFE s'oriente vers le dé conventionnement et va confier la gestion de cet établissement à la Mission Laïque Française.

Notre collègue s'est vu proposer un autre poste.

L'AVANTAGE FAMILIAL

L'arrêté a été enfin signé par Bercy. Il est maintenant au Quai d'Orsay. Ce qui devrait aller rapidement.

LE RECLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

Nous avons fait part de notre étonnement face à la non parution de l'arrêté qui est encore à Bercy. Ceci est très étonnant pour un texte dont les incidences financières sont budgétisées sur 2007. L'AEFE souhaite qu'il soit rétroactif au 1^{er} octobre 2007. Notre demande portait sur le 1^{er} septembre 2007. Bercy pourrait maintenant opter pour le 1^{er} janvier 2008, ce qui serait inacceptable. Nous l'avons fait savoir. Affaire à suivre...

LA CIRCULAIRE VIE SCOLAIRE

Notre « arlésienne » va arriver dans quelques établissements tests. Sa publication interviendra rapidement, nous a promis le service pédagogique de l'AEFE.

SÉMINAIRE DES PARTANTS

Il est programmé dans la 2^e quinzaine de mai.

NOM ÉTABLISSEMENT	ACADÉMIE	AFFECTATION	
Lyc L. Payen - SAINT PAUL	LA REUNION	HAITI	Lyc Alexandre Dumas de Port au Prince
Lyc Berthelot - QUESTEMBERT	RENNES	JAPON	Lyc franco-japonais de Tokyo
Lyc Alexandre Dumas - PORT AU PRINCE	AEFE	CAMEROUN	Lyc Fustel de Coulanges de Yaoundé
Lyc Albert Camus - BOIS COLOMBES	VERSAILLES	ITALIE	Lyc Chateaubriand de Rome
Lyc FRANCAIS DE VALENCIA - PATERNA	AEFE	ITALIE	Lyc Chateaubriand de Rome
Lyc Franco Libanais de Tripoli	AEFE	MAURICE (Ile)	École du Nord de Mapou
Lyc français San Salvador	AEFE	BRESIL	Lyc Pasteur de Sao Paulo
Lyc français d'ALEP	AEFE	ALLEMAGNE	Lyc français de Dusseldorf
Clg Proudhon - BESANCON	BESANCON	TCHAD	Lyc français Montaigne de N'Djamena
Clg Jean Lolive - PANTIN	CRETEIL	INDE	École française de Delhi
Lyc Polyvalent - DECAZEVILLE	TOULOUSE	INDE	Lyc français de Pondichéry
Lyc Lislet Geoffroy - SAINT DENIS	LA REUNION	LIBAN	Lyc franco-libanais Tripoli
Lyc Sévigné - CESSON SEVIGNE	RENNES	MEXIQUE	Lyc franco-mexicain de Mexico
Institution Sainte Jeanne D'Arc - DAKAR	AEFE	MAROC	Lyc Régnauld de Tanger
Clg E. Vaillant - GENNEVILLIERS	VERSAILLES	JERUSALEM	Lyc français de Jérusalem
		CHILI	Lyc Jean d'Alembert de Valparaiso
Lyc CHATEAUBRIAND - ROME	AEFE	CHINE	École française de Shanghai
Lyc FRANCO MEXICAIN	AEFE	BRESIL	Lyc François Mitterrand de Brasilia
Lyc français de Jérusalem	AEFE	REPUBLIQUE TCHEQUE	Lyc français de Prague
Lyc Fustel de Coulanges - YAOUNDE	AEFE	BENIN	Établissement français d'enseignement Montaigne de Cotonou
Clg Français - PALMA DE MAJORQUE	AEFE	PEROU	Lyc franco-péruvien de Lima
		ESPAGNE	Lyc français Pierre Deschamps d'Alicante
Lyc Franco Allemand - FRIBOURG	AEFE	IRLANDE	Lyc français d'Irlande de Dublin
Lyc français J. Monnet - BRUXELLES	AEFE	ROYAUME UNI	Lyc français Charles de Gaulle de Londres
Clg Gérard Philippe - SAINT PRIEST	LYON	EL SALVADOR	Lyc français de San Salvador
Lyc P.G. de Gennes - DIGNE	AIX MARSEILLE	ETATS-UNIS	Lyc Rochambeau de Washington
Lyc Français Rabelais - DUGNY	DIJON	TURQUIE	Lyc français Pierre Loti d'Istanbul
Lyc A. Briand - EVREUX	ROUEN	BELGIQUE	Lyc français Jean Monnet de Bruxelles
Lyc Français - ALICANTE	AEFE	ROUMANIE	Lyc Anna de Noailles de Bucarest
Lyc Le Mans Sud - LE MANS	NANTES	GRECE	Lyc franco-hellénique d'Athènes
Lyc Anna de Noailles - BUCAREST	AEFE	KENYA	Lyc français Denis Diderot de Nairobi
Lyc PROF. Montjoux - BESANCON	BESANCON	SENEGAL	Lyc Jean Mermoz de Dakar
Ambassade de France à BEYROUTH	AEFE	EMIRATS ARABES UNIS	Lyc français Georges Pompidou de Dubaï
Lyc français de Singapour	AEFE	ESPAGNE	Lyc français de Madrid et annexe Saint-Exupéry
Lyc Marot - CAHORS	TOULOUSE	MEXIQUE	Lyc franco-mexicain de Mexico
École française Téhéran - IRAN	AEFE	TOGO	Lyc français de Lomé
Lyc Prof A. Sauvay - VILLELONGUE DELS MONTS	AEFE	ESPAGNE	Lyc Molière de Villanueva de la Canada (Madrid)
Clg - LA COURONNE	ROUEN	CONGO	Lyc Saint Exupéry de Brazzaville
Clg Jean Macé - PORTES LES VALENCES	GRENOBLE	IRAN	École française de Téhéran
Lyc Hoche - VERSAILLES	VERSAILLES	EGYPTE	Lyc français du Caire
École FRANCAISE - NAIROBI	AEFE	MADAGASCAR	Lyc français Sadi Carnot d'Antsiranana
Clg Jeu de Mail - MONTPELLIER	MONTPELLIER	VENEZUELA	Lyc français de Caracas
Lyc Pierre Loti - ISTANBUL	AEFE	LIBAN	Clg Protestant Français de Beyrouth
Lyc Prof. René Cassin - BELFORT	BESANCON	MAROC	Lyc Lyauté de Casablanca



Philippe
VINCENT

Les EREA et les ERPD

GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION CARRIÈRE AVEC LES COMMISSAIRES PARITAIRES NATIONAUX DES EREA ET DES ERPD

Présents : Philippe Vincent, Laurence Colin, Cécile Page, Edmond Peirottes, Éric Krop, Gérald Lemaire, Christian Mogeon, Patrick Fender.

Conformément à un mandat du CSN de novembre 2007, la commission carrière du B N a prévu de mettre en place une réunion nationale d'information syndicale en direction des directeurs d'EREA et d'ERPD de manière à prendre en compte les demandes spécifiques liées à l'exercice de ces fonctions et à la situation des établissements dans lesquels nos collègues assurent des directions.

Afin d'organiser le cadrage de cette session, un groupe de travail préparatoire s'est réuni pour la première fois au siège le mercredi 6 février avec nos élus commissaires paritaires nationaux SNPDEN représentant les directeurs et directrices de ces EPLE.

Cette journée de travail, après un large échange de vues, a permis d'arrêter en premier lieu la date et le lieu de cette réunion qui se tiendra le vendredi 16 mai 2008 à l'EREA Cronstadt, 29 bis rue de Cronstadt, Paris 15^e de 10h00 à 16h00, établissement dirigé par notre camarade Éric KROP que nous remercions par anticipation pour son accueil.

Nous avons ensuite défini en commun l'ordre du jour qui comprendra un rappel des grandes orientations syndicales portées par le SNPDEN, une présentation de nos positions et nos mandats sur les questions d'actualité, une intervention des commissaires paritaires nationaux sur les opérations

de gestion concernant les directeurs d'EREA et ERPD, puis enfin un tour d'horizon des préoccupations des collègues et des grandes questions relatives à la problématique de ces établissements.

Cette initiative devrait ainsi permettre de répondre aux demandes exprimées et nous donner les moyens de mieux prendre en compte certaines revendications spécifiques pour les intégrer dans les mandats généraux du syndicat à l'occasion de ses futures instances, que ce soit sur les plans de la carrière mais aussi sans doute du métier, de la pédagogie ou de la vie syndicale.

Au final un premier contact fructueux et cordial qui a, nous semble-t-il, bien répondu aux attentes de nos camarades. A nous de faire en sorte que la deuxième étape puisse être aussi riche et productive.

Les EREA sont des établissements régionaux d'enseignement adapté (81 établissements) et les ERPD sont des écoles régionales du premier degré (9 établissements). Ces deux structures ont pour particularité de permettre d'accueillir les élèves dont l'environnement social et familial est difficilement compatible avec une scolarisation sereine et efficace. La majorité des EREA et des ERPD accueille des élèves en grand retard scolaire pour lesquels une scolarité en internat est judicieuse (en difficulté scolaire et/ou sociale).

Quelques EREA accueillent des élèves avec des difficultés plus spécifiques : handicaps auditifs, handicaps visuels, handicaps moteurs ou physiques.

Des formations diplômantes de niveau 5 (CAP) sont proposées au sein même de l'EREA.





Françoise
CHARILLON

Retraites, le rendez-vous de 2008

Le 31 décembre 2007, le gouvernement a rendu public son rapport établi en application du chapitre II de l'article 5 de la loi du 21 août 2003 qui prévoit des rendez-vous quadriennaux pour conduire des ajustements nécessaires en fonction d'hypothèses démographiques, économiques et réglementaires.

Ce document s'appuie essentiellement sur les travaux du COR - Conseil d'Orientation des retraites - au travers des rapports publiés en mars 2006, en janvier 2007 et en novembre 2007. Ces travaux rendent compte de :

- l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de 50 ans,
- l'évolution de la situation financière des régimes de retraite,
- l'évolution de la situation de l'emploi et l'ensemble des paramètres de financement des régimes de retraite.

À partir de ces données, le gouvernement entend donc engager le second volet de la « réforme » visant 3 objectifs :

- « garantir la viabilité financière des régimes de retraite et veiller à l'équité entre les générations et entre les Français »,
- « accroître le niveau d'emploi des seniors »,
- « favoriser la liberté de choix de chacun pour préparer sa retraite ».

De nombreux collègues s'interrogent. François Fillon a « Jevé » certaines inquiétudes le 9 octobre 2007 en affirmant qu'il n'y aurait « pas de grand soir » mais des « adaptations continues pour piloter et ajuster notre système de retraite ».

Certaines questions sont clairement arbitrées :

- L'article 5 de la loi du 21 août 2003 prévoit une augmentation progressive, à partir de 2009, de la durée de cotisation nécessaire

pour obtenir une pension à taux plein. 41 ans seront donc requis en 2012 (à raison d'un trimestre supplémentaire par an). Cette disposition permet de satisfaire à l'objectif retenu par le législateur qui est de maintenir constant le rapport constaté en 2003 entre la durée d'assurance ou de service et la durée moyenne de retraite.

- Le COR constate que le recul de l'âge de départ en retraite ne s'est pas vérifié car il dépend directement de la probabilité d'être en emploi au moment du départ. En conséquence, le Président de la République a annoncé « nous supprimerons les verrous fiscaux, sociaux et réglementaires qui incitent les plus de cinquante ans à cesser de travailler et les entreprises à s'en séparer ». Les dispositifs de retraite anticipée pour carrières longues, de préretraites à financement public et privé, de dispenses de recherche d'emploi seront réexaminés et l'éligibilité à tels dispositifs disparaîtra à terme. Le processus est déjà engagé car la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a porté à 50 % (soit un quasi doublement par rapport au taux antérieur) le taux de la contribution sur les préretraites d'entreprise à la charge de l'employeur. Cette même loi soumet également les indemnités de mise à la retraite d'office versées à compter du 11 octobre 2007 à une taxe spécifique de 25 %. Le taux de cette taxe sera porté à 50 % dès 2009.

- La réforme 2003 n'a pas tenu son objectif initial d'assurer l'équilibre financier des régimes à l'horizon 2020. Le besoin de financement apparaît plus élevé avec un déficit supplémentaire de 4 à 5 milliards d'euros aujourd'hui.

- Trois paramètres sont « théoriquement mobilisables » pour atteindre l'équilibre : l'âge de départ, le niveau des pensions et les res-

sources des régimes. En ce qui concerne ce dernier point, le relevé de décisions prévoit le réexamen de tous les paramètres de financement, dont notamment les prélèvements obligatoires pouvant être affectés au financement (cotisation, CSG). Une négociation globale, en mars ou avril, portera sur la possibilité d'une hausse des cotisations vieillesse compensée par une baisse des cotisations chômage. Il est évident que la baisse du chômage aura un impact déterminant sur le financement des retraites.

Notons que l'article 4 de la loi du 21 août 2003 fixe pour objectif un taux de remplacement net de 85 % pour une carrière complète entièrement cotisée à temps plein au SMIC.

Pour atteindre cet objectif, trois hausses de 3 % ont été réalisées les 1^{er} janvier 2004, 2006, 2008.

« Le besoin de financement du seul régime des fonctionnaires de l'État devrait s'aggraver d'environ 15 milliards € (0,7 point de PIB) d'ici 2020, sur la base des taux de cotisation de 2003. Une majoration des contributions de l'État employeur pèserait en tout état de cause sur les marges de manœuvre budgétaire pour financer d'autres besoins collectifs ».

Le rapport précise qu'une attention particulière devra être portée au réexamen d'ensemble des « niches fiscales et sociales »

- Les avantages familiaux et conjugaux ne sont pas exclus des négociations à venir. À ce propos, la MECS (Mission d'Évaluation et de Contrôle de la Sécurité Sociale) a réalisé un rapport sur la question complexe des pensions de réversion pour les adapter aux « évolutions d'une société en mutation », à coût nul, et ce en toute « transparence, solidarité et équité ».

N'oublions pas que le Conseil d'orientation des retraites a proposé de poser à l'avenir le principe selon lequel chaque mesure prise ayant pour effet d'augmenter les prestations donne lieu à une disposition corollaire garantissant ses modalités de financement (nouvelles ressources ou nouvelles économies).

Nicolas Sarkozy doit préciser le 6 février, lors d'un sommet consacré à la protection sociale, le calendrier et la méthode de la nouvelle étape de la Réforme pour les salariés du privé et les fonctionnaires.

Sources : 5^e rapport du COR novembre 2007
Rapport du gouvernement rendu public le 31 décembre 2007.



Michel
RICHARD

Le moral des personnels de direction

Les études sur le moral d'une catégorie professionnelle traduisent un ressenti et une subjectivité, elles témoignent néanmoins d'une réalité et constituent un indicateur pour la gouvernance ou pour toute politique. Cependant, l'intention du sondeur, la nature et la formulation des questions, la détermination du panel sont des éléments à analyser avec le plus grand soin car ils vont influencer les réponses et déterminer, dans un sens ou dans l'autre, le résultat global d'une enquête. Le travail de Georges Fotinos constitue pour l'éducation nationale une nouveauté et répond certainement à une nécessité. Il a mené l'étude pour la MGEN avec le concours de la MAIF de la CASDEN et de la FAS. Il répond aux questions de Michel Richard pour « Direction ».

Michel Richard: Vous êtes sur le point de publier et de rendre publique votre étude sur le moral des personnels de direction. En avant première pouvez-vous nous présenter les grandes lignes de cette recherche, ses résultats mais aussi comme vous l'avez annoncé dans *Direction* d'août-septembre 2007 vos propositions d'action ?

Georges Fotinos: Bien sûr, avec grand plaisir. Pour moi, cet entretien est grandement facilité par la présentation que *Direction* en avait faite, plus particulièrement celle de la méthodologie et celle du questionnaire. Tous vos lecteurs connaissent ces éléments ainsi que les objectifs poursuivis, notamment celui qui résume en quelque sorte toute ma démarche : apporter directement aux intéressés, les résultats de ce travail. L'impact de cette étude est à ce prix.

Vous avez raison, nos lecteurs connaissent bien les

tenants et aboutissants de votre travail, mais ils sont aussi très curieux et impatients de se connaître ou de se reconnaître à travers votre ouvrage. Alors cette présentation...

D'abord un chiffre précis. Ce sont 1 900 personnels de direction qui ont répondu à cette enquête ; 670 proviseurs et proviseurs adjoints (35 %), 1 230 principaux et principaux adjoints (65 %). A noter que ces pourcentages correspondent exactement aux pourcentages nationaux. La répartition selon les emplois se présente ainsi :

EMPLOIS	NOMBRES	POURCENTAGES
Proviseurs	449	24%
Proviseurs Adjoints	228	12%
Principaux	918	48%
Principaux Adjoints	305	16%

Si l'on compare ces résultats à ceux de l'enquête précédente sur le climat dans les lycées et collèges on note une très forte augmentation de participants



Georges Fotinos: docteur ès géographie, conseiller du Président de la MGEN, ancien inspecteur général « établissements et vie scolaire ».

(+574) soit plus de 44 % qui se répartit sur toutes les catégories d'emploi et d'établissements scolaires.

Pour moi, cet intérêt trouve plus particulièrement ses sources dans 3 domaines de préoccupations et d'attente :

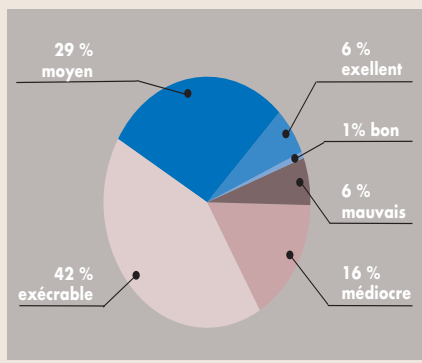
- Faire connaître la solitude de son métier pour « se rassurer » en souhaitant découvrir des phénomènes de groupes et des vécus communs,
- L'attrait et l'appétence pour ce type d'études, porteuses d'analyses et de propositions susceptibles de modifier des situations individuelles et collectives,
- Modifier par la médiation interne et externe des résultats de l'étude, les représentations mentales portées sur le métier de chef d'établisse-

ment par les interlocuteurs patentés et/ou l'opinion publique.

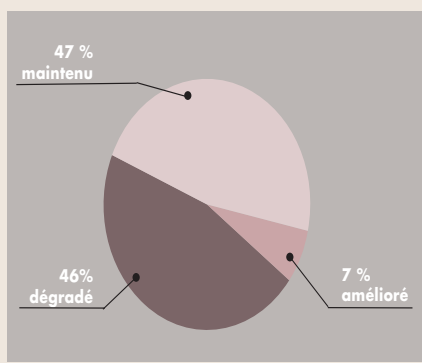
Je pense que vous avez bien cerné les motivations de réponses de nos collègues mais pensez-vous que votre étude puisse répondre à toutes ces attentes ?

Je l'espère, et en tout cas tout au long de cet entretien, je m'efforcerai d'apporter le maximum d'informations qui convergent vers cet objectif. Cela commence par un constat. Le moral des personnels de direction (comme celui des personnels de l'Éducation nationale) n'a jamais donné lieu à une enquête alors que pour presque toutes les activités sociales et économiques de notre pays, nous sommes « inondés » de ce type d'enquête d'opinion. C'est une première et de surcroît à propos d'un personnel qui occupe une place stratégique et déterminante dans le fonctionnement du système éducatif. Connaître son moral, son évolution et les éléments qui participent à sa construction m'est apparu dans la situation actuelle un élément susceptible de participer à ce moment de « mutation et de progrès ».

Globalement, diriez vous que votre moral professionnel est...



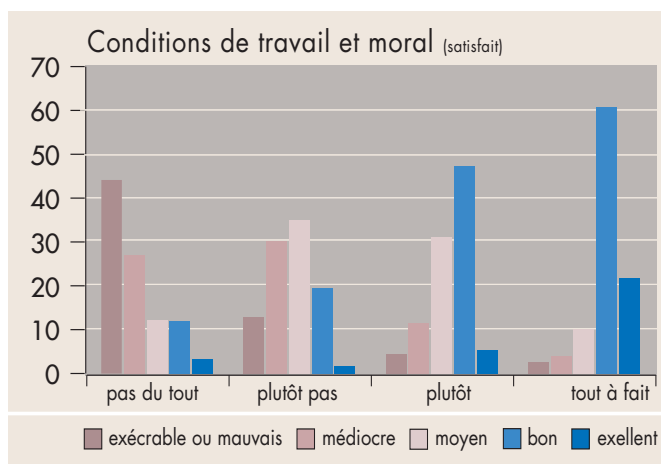
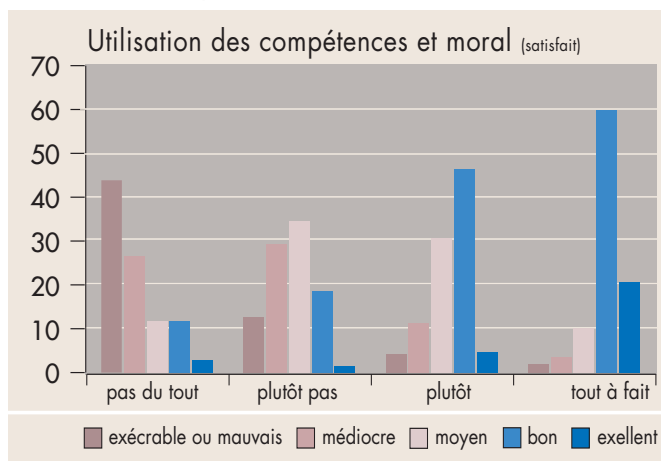
Évolution du moral



Vous avez raison, cette étude est vraiment pionnière à l'Éducation nationale, ces graphiques en sont l'illustration probante. La situation est préoccupante. D'accord. Mais alors que faut-il faire pour y remédier ?

La seule solution ici, et c'est là tout le travail du chercheur, est d'essayer de découvrir quels sont les éléments qui « influencent » le plus ce moral. En d'autres termes quelles sont les variables les plus significatives. Les connaître c'est pouvoir agir.

À titre d'exemple



Pour résumer ? les variables les plus déterminantes pour le moral peuvent se regrouper sur 4 champs :

- Le champ des caractéristiques de l'établissement : vie scolaire et sanctions, niveau scolaire, zones géographiques,
- Le relationnel avec : la hiérarchie, les services, les enseignants et les élèves,
- Les conditions et la charge de travail, le stress, la concurrence,
- La motivation, l'engagement, l'avenir professionnel

Bien sûr chacun des éléments composant ces champs donne lieu dans l'ouvrage à une analyse assez approfondie qui repose notamment sur une connaissance du terrain acquise lors de diverses responsabilités professionnelles.

Si j'ai bien compris votre démarche, après le constat et l'analyse qui ont mis en évidence le pourquoi et le comment de notre situation, vous en déduisez – et c'est tout à votre honneur, car entrer dans le concret c'est toujours prendre des risques – plusieurs propositions d'actions.

Oui, elles sont au nombre de 18 et recouvrent assez précisément les faits saillants de l'analyse précitée. Elles se regroupent sur 4 axes :

- L'amélioration du climat de l'établissement,
- L'aide et le soutien professionnels et psychologiques,
- L'aide à la responsabilité pédagogique et éducative,
- L'amélioration du sentiment de réussite professionnelle.

À titre d'exemple, on peut citer, de mémoire, l'étude des postes de travail,

l'utilisation d'un indicateur de qualité de vie de l'établissement, l'instauration d'une charte « d'éthique de la communication » entre les responsables hiérarchiques et les personnels de direction, la création d'une période sabbatique, un recrutement et une formation plus personnalisés, des bassins de formation interinstitutionnels, le professeur d'éducation socioculturelle... J'ajoute à ce propos que j'ai demandé à sept spécialistes (experts, chercheurs, universitaires) d'apporter leurs contributions au débat en développant un des points particuliers précités. Je laisse à vos collègues et à vous-même le plaisir

de découvrir ces textes singuliers et roboratifs.

Je pense que les collègues seront vraiment intéressés pour lire dans le détail vos 18 propositions. Mais avant de vous quitter, je souhaiterais que vous me donniez votre sentiment sur cette situation que vous nous décrivez par le menu.

Les personnels de direction sont depuis quelques années confrontés à la situation nouvelle d'un corps en mutation « entre rationalisation moderniste, contraintes culturelles et désir de justice ». Cette évolution les oblige à passer d'une culture de tradition bureaucratique à une culture managériale qui nécessite des qualités relationnelles et privilégie des modes de régulation davantage fondés sur le sens que sur la contrainte.

La mesure du moral qui est un bon indicateur et que nous considérons dans cette étude comme la « résultante vécue » de ce changement révèle que ce dernier dans la plupart de ces composants est en baisse depuis 3 ans.

Pour enrayer cette évolution « à bas bruit » mais aux conséquences importantes pour notre système éducatif, il est nécessaire de comprendre et dans le cas précis de comprendre pourquoi 46 % des personnels de direction ont déclaré que leur moral s'est dégradé au cours de ces dernières années. Ce travail a pour espoir et ambition d'y avoir contribué.

L'étude réalisée pour la MGEN avec le concours de la MAIF de la CASDEN et de la FAS, arrivera dans tous les établissements du 10 au 14 mars.



Donatelle
POINTEREAU

Pour la sauvegarde de la laïcité de la République

LE SNPDEN DANS LE DÉBAT

SIGNEZ L'APPEL LAÏQUE :
WWW.APPEL-LAIQUE.ORG/

Estimant que les déclarations récentes du Président de la République sur la laïcité, notamment à l'occasion de ses déplacements des 20 décembre au Vatican et 14 janvier en Arabie Saoudite, portaient atteinte à ce principe fondateur de la République, de nombreuses organisations laïques ont décidé, à l'initiative de la Ligue de l'Enseignement, de lancer sur internet, le 4 février dernier, un appel à la défense de la laïcité.

Dans cet appel laïque « Sauvegardons la laïcité de la République », les organisations et personnalités signataires « rappellent solennellement que, selon l'article 1er de la Constitution, la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale ». Selon elles, « ces quatre termes indissociables définissent des principes qui s'imposent à tous, au premier rang desquels le Président de la République.

Or, les déclarations récentes de Monsieur Sarkozy, mêlant ses convictions personnelles et sa fonction présidentielle, portent atteinte à la laïcité de la République ».

Elles jugent ainsi « inacceptable » « la mise en cause de ce principe constitutionnel indispensable à la paix civile ». Déclarant ainsi s'opposer « à toute tentative qui mettrait, de fait, en cause la laïcité par une modification du contenu de la

laïcité



Photo extraite du site www.laicite-laligue.org

loi de 1905 », elles appellent les citoyens « à promouvoir la laïcité comme une exigence partagée avec la ferme volonté de bâtir ensemble une société où la justice sociale assurera, quotidiennement, pour toutes et pour tous, la liberté, l'égalité et la fraternité. ».....

Parmi les signataires de cet appel, se trouvent de nombreux syndicats tels que l'UNSA-Éducation, le SE UNSA, A & I, le SIEN UNSA, le SNIES, la FSU, le SGEN-CFDT, le SNES, l'UNL, l'UNEF... ou encore des associations ou organismes divers tels que la FCPE, la Ligue de l'enseignement, la Ligue des droits de l'Homme, le CNAL, la MGEN, la JPA, les Autonomes de Solidarité, la mission laïque... Le SNPDEN, et Philippe Guittet, Secrétaire général, l'ont également signé. **Et, afin d'en augmenter la portée, l'appel a également été proposé à la signature des secrétaires académiques et départementaux du syndicat.**

Pour signer cet appel, rendez-vous sur www.appel-laïque.org

À la date du 24 février, la pétition a déjà recueilli 100 355 signatures.

Le SNPDEN qui mène un combat permanent en faveur de la laïcité, avait d'ailleurs dénoncé dès le 18 janvier dans un communiqué, le discours inquiétant du président de la république prononcé à Rome sur la laïcité, un discours inacceptable ne distinguant « pas ses convictions personnelles de ce qu'il devrait dire en tant que Président de la république, garant de la loi du 9 décembre 1905 sur la séparation des églises et de l'État ».

« LAÏCITÉ : L'ÉCOLE ET LES ENFANTS D'ABORD ! »

Intervention de Donatelle Pointereau au nom du SNPDEN et du SNIEN, au meeting organisé le 15 janvier 2008, à la mairie du 20^e arrondissement de Paris par un collectif d'associations* dont le SNPDEN, au sujet des accompagnateurs scolaires.

Ce collectif a signé une tribune dans le quotidien Libération le 10 décembre 2007 sur le thème : « Laïcité : l'école et les enfants d'abord ! ».

Le SNPDEN et les personnels de direction, et le SIEN se sont beaucoup impliqués dans la mise en œuvre de la loi de 2004 dont les effets positifs ont été unanimement salués.

La loi est facteur d'apaisement dans les établissements scolaires et sa bonne application demeure pour nous un enjeu important.

La laïcité est cependant toujours en débat et le SNPDEN est partie prenante dans ce débat.

En ce qui concerne les accompagnateurs scolaires, le SNPDEN a adopté la motion suivante, au cours de son Conseil Syndical National de novembre :

« 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.

Quelques remarques : les accompagnateurs scolaires, collaborateurs bénévoles, sont assimilés en ce qui concerne les dommages subis ou causés par les membres de l'enseignement public et ils bénéficient à ce titre de la substitution de responsabilité prévue par la loi du 5 avril 1937. Si le collaborateur bénévole cause des dommages, c'est la responsabilité de l'administration qui est engagée et qui prend en charge l'indemnisation de la victime, sauf bien sûr en cas de faute personnelle.

L'État ne fait donc pas de différence entre ses fonctionnaires et ses collaborateurs occasionnels pour les protéger ; c'est donc qu'ils effectuent une mission de service public.

Cette mission doit donc se dérouler dans les conditions du service public, c'est à dire sans faire apparaître leur appartenance religieuse.

On peut s'interroger sur les raisons pour lesquelles ne sont pas tirées les leçons des conséquences dangereuses de la perte de lien social dans les états où le communautarisme existe.

Les hommes sont tous différents et doivent être reconnus libres et égaux dans leurs différences, mais ils ont à fonder un espace public, un bien commun. Aussi « la sphère publique » ne doit mettre en avant que ce qui est commun à tous les hommes. C'est cela la laïcité. Cette valeur exige qu'il n'y ait aujourd'hui aucun privilège lié à une option spirituelle dans la sphère publique.

Nous réaffirmons notre confiance et notre engagement dans la stricte laïcité de l'État comme valeur d'avenir et de cohésion ; dans un monde fragmenté ou sans loi, c'est celle du plus fort qui règle les rapports entre les hommes.

Car la laïcité, garante au sein de la « sphère publique » de la liberté de conscience et de l'égalité des personnes, dans le respect des valeurs communes de la République, est à la fois notre objectif et le meilleur outil de respect des personnes et préservation des liens sociaux ».

* (La LICRA, ni Putes ni Soumises, SOS-Racisme, le Grand Orient de France, le comité Laïcité-République, la Confédération étudiante, ELELE Migration et cultures de Turquie, Histoires de Mémoire, Laïcité Écologie Association, le MAPP, Regards de femmes, le SIEN-UNSA, le SNPDEN-UNSA et l'Union des familles laïques).

WWW.LAICITE-EDUCATEURS.ORG/

En tant qu'organisation membre du comité de parrainage, le SNPDEN tient à rappeler l'existence depuis avril 2007 du site « Laïcité à l'usage des éducateurs », site commun à la Ligue de l'Enseignement, aux Francas et aux Ceméa, qu'il est important de faire connaître.

Complément du site www.laïcité-laïque.org, qui est lui un site de documentation créé depuis 2004 (complété depuis le mois de février par une lettre d'information électronique, « la lettre laïque »), ce site - www.laïcité-educateurs.org - s'attache à répondre de façon concrète à des questions que chacun peut-être amené à se poser dans l'exercice quotidien de ses fonctions.

Il apporte aussi des informations sur les aspects juridiques, législatifs ou réglementaires, ainsi que des prises de positions diverses, témoignages et expériences.



Donatelle
POINTEREAU

Bilan des stages de formation syndicale de janvier 2008

ÊTRE ACTEUR DE CHANGEMENT ET PROMOUVOIR NOS VALEURS ET NOS MANDATS

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.

Il a été jugé nécessaire de fournir un effort sans précédent de formation :

- **auprès des personnels de direction nouvellement nommés qui n'ont pas connu la période de construction du syndicat, du statut et du métier et abordent le présent sans prendre la mesure des acquis et des évolutions,**
- **auprès des personnels en poste pour leur faire mesurer le changement de culture qui s'opère actuellement dans notre profession,**

- auprès de tous pour permettre l'accès aux responsabilités de nouveaux cadres et assurer ainsi la relève de la génération du baby - boom.

Le SNPDEN a donc organisé deux stages de formation en direction de ses adhérents et ses militants en janvier.

Le stage du 23 janvier 2008 avait pour thème : notre stratégie syndicale et la charte de pilotage.

Il s'est déroulé au lycée Buffon et a réuni 78 participants représentant 23 académies. La composition de ce groupe représentait une forte majorité de secrétaires départementaux et de secrétaires adjoints (académie ou département). Les membres de bureaux académiques ou de conseil syndical académique, participant aux réunions académiques de concer-

tation (blanchet) complétaient la liste.

Le matin nous avons partagé, sous la forme d'une table ronde, l'expertise des intervenants en présentant, à travers des exemples, les différentes phases d'une négociation, les écueils à éviter, et les mandats à faire avancer. Les différentes questions qui lançaient les exposés et les débats furent les suivantes :

1. Question à Jean Claude Lafay : La stratégie du SNPDEN : un syndicat de proposition, de négociation et d'action, qu'est ce que cela recouvre concrètement ?
2. Question à Philippe Guittet : Pourquoi disons nous que nous sommes les militants de notre profession, les artisans de notre profession ?
3. Question à Philippe Vincent : Concrètement en termes de carrière quels sont les effets de cette stratégie à partir du protocole de 2001 ?
4. Question à Patrick Falconnier : le paritarisme. Quelle est sa place dans notre stratégie syndicale ? Histoire et perspective.

L'après midi fut davantage axée sur la formation au métier puisqu'il s'agissait du rôle de la charte de pilotage, outil qui nous permet de répondre dans le sens de nos mandats, aux enjeux de l'avenir.

Le stage a été apprécié par l'ensemble des participants, les questionnaires rendus laissent



apparaître à la fois une forte demande de formation dans le domaine de la négociation et de la stratégie syndicale ainsi qu'un besoin de formation aux nouveaux aspects du métier.

Le stage des 30 et 31 janvier avait pour thème : La communication orale et écrite.

La communication syndicale n'est pas seulement un outil à maîtriser, ni un article à la mode, c'est d'abord un élément de l'action syndicale.

Ce stage était organisé à notre demande par notre fédération UNSA-Éducation dans ses locaux et avec ses formateurs.

Il a rassemblé 27 participants venant de 18 académies. Trois formateurs spécialistes de l'UNSA-Éducation sont intervenus. Le stage était suivi par les membres de la commission vie syndicale du SNPDEN.

L'objectif était de former dans les académies des militants capables de formuler un communiqué et de répondre à la presse radio télévisée en sachant mettre en évidence les positions du SNPDEN. Les deux journées se sont déroulées dans une ambiance à la fois studieuse et décontractée. La première demi-journée étant consacrée à un travail théorique, suivie par les exercices en groupe de prise de parole médiatique et de rédaction de communiqué de presse.

Beaucoup ont souhaité un approfondissement ou un stage plus long. L'alternance théorie/exercice est appréciée. Quelques demandes : envoi des documents théoriques avant le stage, rappel parallèle de certaines positions syndicales (en fonction des questions posées).

Quelques exemples de questions posées aux stagiaires, volontairement piégées ou provocatrices...

1. Partez-vous à la « reconquête » du mois de juin ?
2. Comment allez-vous mettre en place l'accompagnement éducatif dans votre collège ?
3. Accueillez-vous les orphelins de 16 heures ?
4. Certains de vos collègues ont fait appel aux forces de l'ordre pour débloquer les lycées. Qu'en pensez-vous ? N'est-ce pas choquant ?
5. Comment peut-on mettre en place la laïcité positive dans un établissement scolaire ?
6. On parle beaucoup d'autonomie des établissements, mais en avez-vous vraiment les moyens ?
7. Seriez-vous prêts à embaucher les enseignants ?
8. Peut-on parler de mise en place du bac professionnel en 3 ans « à marche forcée » ?
9. On vous a donné une prime, n'est-ce pas indécent ?
10. Accepteriez-vous des élèves sans papier dans votre établissement ?
11. On parle beaucoup de la suppression de la carte scolaire, cela sous-entend donc la concurrence entre établissements ?
12. Les établissements ghettos vont donc perdurer ?

Le SNPDEN défend une conception de l'action syndicale, qui s'apprécie en fonction des résultats obtenus. Il œuvre pour obtenir des réformes et des avancées qui vont dans ce sens, sans hypothéquer la réalisation à venir de l'ensemble de ses revendications mais au contraire pouvant leur servir de levier. Il s'agit dans un contexte modifié et en évolution, de faire vivre sa conception du système éducatif et la place et le rôle de la direction scolaire pour que la diversité historique des modèles exprime toujours ses choix d'orientation.

Nous rejetons une conception sommaire de la direction d'établissement qui réduirait à une simple fonctionnalité leur qualité de représentant de l'état. Promouvoir cette conception est au centre du contenu de nos formations, qui au-delà d'une formation syndicale, sont des formations à la pratique d'une profession en construction continue.

Les stages du 12 mars et du 1er et 2 avril reprendront à l'identique le contenu des stages de janvier.



LEONARDO

Témoignage d'une expérience de terrain

« Direction » a consacré de nombreux articles aux décisions de l'Union Européenne en matière d'éducation, en particulier depuis la mise en place du programme « éducation et formation tout au long de la vie ». Le conseil de Lisbonne en 2000 a décidé que « l'Union Européenne devait devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde ». En 2002 les ministres de l'éducation et la commission européenne ont adopté la déclaration de Copenhague concernant le renforcement de la coopération dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnelle, pour favoriser la mobilité et l'employabilité des citoyens de l'Union européenne.

Dans ce contexte, les programmes européens éducatifs : Erasmus, Comenius, Grundtvig et Leonardo jouent un rôle majeur pour atteindre l'objectif de mobilité européenne.

Notre collaboratrice, Paule Beaufils, proviseure de lycée, nous apporte son témoignage personnel de l'expérience vécue dans un lycée professionnel de Seine St Denis, celle du programme Leonardo qui permet à des lycéens de baccalauréat professionnel d'effectuer un stage en entreprise dans un pays de l'Union européenne en bénéficiant d'une bourse qui couvre la plus grande partie des dépenses.

Donatelle POINTEREAU



Paule
BEAUFILS

À mon arrivée dans ce lycée, mon premier contact avec le programme Leonardo me remplit d'inquiétude : un projet Leonardo venait de se terminer quand un courrier de l'agence Socrates, organisme français chargé de gérer les projets Leonardo en France, parvint au lycée exigeant le remboursement d'une somme de 6 000 euros, ce qui nécessitait de puiser dans les fonds de réserve de l'établissement.

Quelques semaines plus tard, des responsables de l'agence vinrent effectuer un audit financier de l'ensemble du projet Leonardo. Tous les justificatifs des dépenses furent examinés et l'absence de certains justificatifs fit craindre que le lycée n'ait d'autres dettes à rembourser. **Cet épisode me fit prendre conscience de la complexité de la gestion financière du programme et de la nécessaire vigilance du chef d'établissement.**

Peu de temps après cet épisode, j'appris que la candidature à un nouveau projet Leonardo déposée l'année précédente par le lycée en partenariat avec deux autres lycées professionnels voisins avait été validée par l'agence Socrates. Je pris connaissance du contenu du dossier de candidature où se trouvait une liste impressionnante de contacts européens ; étaient cités le Royaume Uni, la République Tchèque, la Belgique et l'Espagne. Il me sembla alors que le projet était déjà bien

avancé et que les personnes ou organismes cités étaient prêts à organiser les stages de nos élèves. Plusieurs surprises m'attendaient : les deux lycées voisins décidèrent de renoncer au projet : plus aucun professeur ne voulait



s'impliquer dans cette action. Aucun de leurs élèves ne pourrait bénéficier du programme Leonardo mais l'agence Socrates acceptait d'attribuer une partie de ces bourses à notre lycée. Je m'aperçus rapidement que les contacts européens mentionnés dans le dossier n'étaient plus opérationnels : les personnes n'occupaient plus les postes indiqués ou ne souhaitaient plus s'engager dans cette action. Si nous voulions bénéficier des bourses Leonardo, il nous fallait très rapidement établir des contacts avec de nouveaux partenaires européens et il nous restait à peine 4 mois pour le faire, les bourses devant impérativement être utilisées avant le 31 mai. Nous n'avions plus le temps de consulter en détail le site Leonardo qui apporte une aide aux établissements scolaires pour trouver des partenaires.

Seule solution : activer nos réseaux personnels dans l'urgence pour trouver des lieux de stage en Espagne (notre lycée professionnel possède une section européenne « espagnol ») et au Royaume-Uni pour les autres élèves. Or gagner la confiance de responsables d'entreprises espagnoles peu au courant du système de stage à la française s'avéra un processus long. Par chance, je connaissais en Espagne à titre personnel un chef d'entreprise entretenant des relations de travail avec des entreprises françaises implantées en Espagne. Toutefois il pouvait difficilement trouver des lieux de stage ; il demandait des garanties écrites sur le projet pour le présenter à des responsables d'entreprises. Il fallut donc rédiger un texte expliquant les caractéristiques principales du projet en français et en

espagnol. Ce n'est qu'après plusieurs semaines, de nombreux échanges de mails entre un professeur et une responsable espagnole d'une importante société de la grande distribution, qu'un projet de partenariat put prendre forme. Une enseignante se rendit en Espagne pour rencontrer la directrice d'une chaîne de supermarchés, ce qui permit de trouver des lieux de stage pour quatre élèves. Après ce premier contact, l'enseignante réussit plus facilement à trouver d'autres entreprises pour l'ensemble des élèves ; en tout onze élèves effectuèrent un stage de cinq semaines en Espagne. Lors de ce voyage, l'enseignante put aussi organiser l'hébergement des élèves dans une auberge de jeunesse.

Pour les élèves qui n'étudiaient pas l'espagnol et pour qui un stage dans un environnement anglophone était programmé, nous nous sommes adressés aux contacts que nous avons établis avec notre ville jumelle, mais cela n'aboutit à aucun résultat - et ce malgré des rencontres informelles et des échanges de courriers multiples. Par chance nous avons réussi in extremis à trouver des points de chute en Grande-Bretagne grâce à un prestataire de services spécialisé dans la recherche et le suivi de stage pour les étudiants étrangers. Ce service est payant mais rapide et efficace et les subventions Leonardo permettent d'y faire face. Quand un lycée n'est pas parvenu à nouer des relations solides avec des entreprises ou des organismes de formation européens, ce type de prestataire permet de se lancer dans l'action en peu de temps.

Après tout ce travail fait dans la hâte,

aucun problème n'est venu troubler le déroulement des stages. Nos élèves ont même été plutôt appréciés grâce à leur maturité et à leur courtoisie par leurs employeurs et les responsables de l'auberge de jeunesse qui les avait hébergés.

Au cours de l'année scolaire suivante, nous avons pu mesurer combien cette expérience européenne les avait transformés : ils avaient gagné en maturité, en ambition et en curiosité d'esprit : ils avaient une meilleure idée d'eux-mêmes. Tous les élèves de la section européenne qui s'étaient rendus en Espagne ont obtenu leur baccalauréat, certains avec mention européenne. Ils se sont vu attribuer l'Europass, le document officiel émis par la commission européenne qui atteste de leur expérience professionnelle dans un pays de l'UE ; ce document constituera un atout dans leur curriculum vitae. Au niveau local, nous leur avons discerné l'Europro, après soutenance d'un dossier professionnel en langue étrangère. Les divers aléas du déroulement du projet furent oubliés le jour des résultats du bac quand nos élèves sont venus nous remercier chaleureusement. Toute l'équipe des adultes ressentit de la fierté d'avoir permis à ces élèves défavorisés de s'ouvrir à d'autres cultures et à d'autres méthodes de travail.

Convaincus de l'impact très positif du programme Leonardo sur le devenir de nos élèves et en dépit de certaines difficultés mentionnées précédemment, nous avons décidé d'être à nouveau candidats d'autant plus que les autres élèves du lycée montraient de l'enthousiasme devant la possibilité d'effectuer un stage dans un pays de l'Union Européenne. Enfin il se passait quelque chose d'attractif au lycée professionnel !

Le contact fut renoué avec notre ancien partenaire, un lycée du bâtiment assez proche : la nouvelle équipe de direction souhaitait participer au programme Leonardo. L'idée de conjuguer nos efforts avec un lycée du bâtiment alors que nous sommes un lycée tertiaire nous motivait particulièrement.

Ensemble, nous avons défini nos axes de travail et notre rétroplanning : le lycée du bâtiment a décidé de cibler une classe de bac professionnel topographie et le lycée tertiaire une classe de bac professionnel commerce. Les deux lycées ont chacun une section européenne, anglais pour le lycée du



bâtiment et espagnol pour le lycée tertiaire et des professeurs habilités pour l'enseignement de la discipline non-linguistique (DNL). Ces deux derniers points sont particulièrement importants car ils attestent du sérieux de la préparation des élèves, ce qui constitue un critère important pour la validation du dossier par l'agence Socrates, devenue entre-temps l'agence Europe - Education - Formation.

Nous avons ensuite rempli « en ligne » notre dossier de candidature sur le logiciel ULYSSE. Certes dans l'exercice de nos fonctions, nous sommes confrontés à des logiciels parfois peu maniables mais l'utilisation d'ULYSSE a présenté de nombreux obstacles que nous avons franchis avec difficulté et crainte de ne pas boucler la saisie dans les délais très courts qui nous étaient impartis, l'agence Education Formation Europe n'ayant pas accepté d'accorder un délai supplémentaire aux établissements. Cette agence ne m'est pas apparue réceptive aux difficultés du terrain dues à l'utilisation du logiciel. Or pour compléter ce dossier de candidature, il convient d'avoir réfléchi au préalable à toutes les questions posées et nous avons bénéficié des conseils d'une experte académique ; elle nous a conseillé de limiter nos partenariats à deux pays en montrant que la préparation culturelle et linguistique de nos élèves était approfondie.

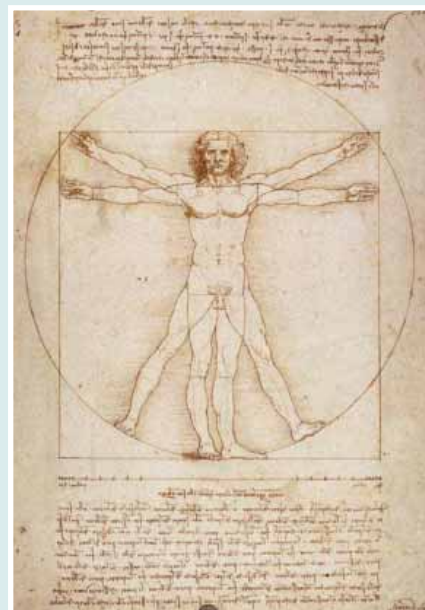
Grâce aux partenariats que nous avons établis lors de notre précédent projet Leonardo, nous avons pu assez facilement obtenir les lettres d'engagement de nos partenaires européens. Cette partie du dossier est capitale et nécessite un travail en amont. Finalement, nous avons réussi à boucler notre dossier dans les délais impartis et peu de temps avant la fin de l'année scolaire, nous avons appris que la candidature de nos deux lycées avait été acceptée. Nous avons obtenu, au total, 34 bourses pour réaliser 170 semaines de stages, (5 semaines par élève) ce qui représente un montant de 64 600 euros. Cette bonne nouvelle nous a permis d'oublier les aléas de la démarche et d'envisager le nouveau projet avec sérénité. Jamais nous n'avons été effleurés par le moindre doute quant à la valeur pédagogique et humaine de ce programme européen.

VOICI EN QUELQUES LIGNES LES ÉTAPES DE NOTRE TRAVAIL.

- Trouver un titre si possible accrocheur mettant en exergue les innovations et la cohérence du projet et prenant en compte les priorités officielles de Leonardo ;
- Expliquer la pertinence et la durée du projet : nous avons décrit le contexte sectoriel et régional de nos deux lycées et aussi montrer la cohérence pédagogique entre les référentiels des bacs professionnels et l'organisation et la durée des stages ;
- Définir les objectifs : quel bénéfice attend-on pour le développement des participants et quels moyens d'évaluation allons-nous mettre en place ? Nous avons élaboré des grilles d'évaluation bilingues (français espagnol et français anglais) qui seront utilisées pour fournir les attestations requises pour le bac professionnel ;
- Définir un calendrier de travail pendant toute la durée du projet entre l'acceptation de la candidature et le départ des élèves ; ce calendrier comporte l'échéancier des étapes du travail préparatoire qui sera accompli avec les élèves et des réunions de travail entre les deux lycées.
- Préparer un budget où apparaîtront : le coût du voyage, de l'hébergement, des prestataires de service, d'éventuels cours de langue et du tutorat des élèves sur place. Le soutien logistique doit être organisé et évalué dès la rédaction du projet. Il faut aussi prévoir des financements qui viendront s'ajouter aux bourses qui couvrent environ 80 % des frais. Nos élèves ont aussi bénéficié de bourses que la région Île de France attribue aux élèves des sections européennes en lycée professionnel. Nous avons constamment associé les familles et les élèves aux aspects financiers pour qu'ils puissent s'organiser à l'avance pour trouver de quoi compléter les bourses Leonardo.

Nous avons dû aussi préciser le mode de sélection des futurs stagiaires et la qualité de la préparation linguistique et culturelle que le lycée s'engage à mettre en place.

Le programme Leonardo da Vinci pour l'enseignement et la formation professionnelle permet la mobilité des personnes désireuses d'acquérir une expérience professionnelle en Europe. Il concerne les lycéens, apprentis, formateurs, salariés en formation, entreprises et tous types d'organismes, publics ou privés, acteurs de la formation professionnelle.



Mayotte : où est donc la République ?

Jean-Philippe DECROUX

À propos des élèves « en situation irrégulière »

Un grand-père arrêté devant une école, une vieille dame grabataire et un avocat menacés d'expulsion... Quand ces informations de métropole parviennent à Mayotte – territoire français – on est éberlué de l'ampleur de la couverture médiatique réservée à ces événements (certes inacceptables) tant ici, c'est chaque jour que l'on vit l'insupportable.

Il est incompréhensible qu'un tel silence entoure la réalité de ce qui se passe sur cette île en passe aujourd'hui d'accéder à un statut de véritable collectivité territoriale.

Mais où est donc la République ?

Il s'agit de parler ici des élèves « en situation irrégulière », du sort qui leur est réservé quotidiennement, du respect de la Loi, des valeurs de l'École.

Il faudra, en premier lieu, essayer de comprendre une Histoire complexe et un contexte particulier où l'on a affaire à de « drôles de clandestins ».

UNE HISTOIRE COMPLEXE

L'archipel des Comores, composé de 4 îles, était Français depuis plus de 150 ans, avant la Savoie (!), lorsque – lors d'un référendum d'autodétermination, en 1974 – elle accéda à l'indépendance.

Toutefois, Mayotte vota alors à l'encontre des 3 autres îles. Il faut souligner qu'elle venait de perdre l'implantation du pouvoir central de l'archipel et que les Mahorais ne se sentaient pas bien traités par leurs compatriotes de Grande Comore, de Mohéli et d'Anjouan. Il faut sans doute aussi considérer les manœuvres de la diplomatie et des services français, désireux de garder pied dans l'Océan Indien.

C'est ainsi que la France qui aurait dû – en droit - se plier au vote de la majorité comorienne et à la position de l'ONU, entérina ce séparatisme.

Par la suite, Mayotte confirma – par référendum – sa volonté de rester dans le giron français. A noter qu'elle devrait, dans l'année qui vient, voter l'accession à un statut de « département - région ».

Depuis 30 ans donc, des efforts – absents pendant une

centaine d'années - ont été entrepris pour développer une économie locale au fonctionnement proche de celui du tiers-monde et pour entreprendre l'assimilation culturelle d'une population qui, pour 90 % d'entre elle, ignorait la langue française.

Le PIB est ainsi aujourd'hui dix fois plus élevé à Mayotte que dans les îles voisines qui connaissent une gestion pour le moins chaotique; en 30 ans, sur ce ter-

ritoire français, le nombre d'élèves a progressé de 2000 à 70 000 et le système de santé s'est largement développé.

On est là bien entendu à la source même de la réalité de l'immigration et on est passé ici d'une population de 80 000 habitants au double aujourd'hui avec, selon l'INSEE, au bas mot 55 000 personnes en situation irrégulière. Toutefois, on a affaire ici à de drôles de clandestins...



DE DRÔLES DE CLANDESTINS

Depuis toujours, les Comoriens circulaient librement à travers les quatre îles de leur pays. Les membres d'une même famille vivaient indifféremment, par exemple, à Mayotte ou à Anjouan, distantes de 70 km. Un individu pouvait posséder des terres ici et vivre là...

De plus, beaucoup de Français d'ici sont issus de familles d'autres îles et sont venus au fil du temps.

D'ailleurs, des pans entiers de l'économie ont toujours fonctionné grâce à l'apport de la main d'œuvre comorienne, notamment l'agriculture, la pêche, le bâtiment et le commerce.

Enfin, l'imprécision des registres de l'état-civil, le peu d'intérêt porté par l'ensemble de la population aux questions administratives et à l'écrit, rendent souvent difficiles la distinction entre Mahorais et non Mahorais. D'autant plus que physiquement, on les distingue aussi peu qu'un Haut Normand d'un Bas Normand!

Les événements des années soixante-dix n'ont rien changé à tout cela.

C'est en 1995, à l'instauration du visa obligatoire imposé aux Comoriens pour entrer à Mayotte, qu'est apparue la notion de « clandestin ».

Une douzaine d'années après, chacun sait désormais de quoi il s'agit!

DES CHIFFRES VERTIGINEUX

Si chacun s'accorde à dire « *qu'on ne peut accueillir ici toute la misère du monde* », il n'en reste pas moins que le traitement de « l'immigration clandestine » est devenue à Mayotte totalement délirant.

À la fin 2007, le ministre chargé de l'immigration, M. Hortefeux, soulignait qu'il n'avait pas atteint l'objectif national qui lui avait été assigné de 25 000 reconduites à la frontière « Le score » atteint devant se situer entre 23 000 et 24 000... Une fausse modestie évidemment au service d'un affichage médiatique.

Il n'a pas précisé que 16 147 expulsions avaient été opérées par ailleurs à Mayotte, territoire 350 fois moins peuplé que la métropole.

Il n'a pas précisé que beaucoup de ces personnes – leur foyer, leur famille – étant parfois depuis longtemps à Mayotte, revenaient systématiquement et pouvaient être à nouveau arrêtées et renvoyées, une deuxième, une troisième fois...

Il n'a pas précisé que ces retours en « kwasas-kwasas » (barques de pêcheurs) se soldaient régulièrement par des naufrages : « *le plus grand cimetière de l'Océan Indien* ».

Il n'a pas précisé que ces expulsions étaient opérées parfois au mépris des droits fondamentaux dans un contexte d'insularité où le moindre contre-pouvoir est difficile à mettre en place.

DES PRATIQUES INTOLÉRABLES

Le souci de « faire du chiffre » ne permet évidemment pas de porter une réelle attention aux situations. C'est ainsi que des enfants de parents expulsés se retrouvent, de plus en plus nombreux, totalement livrés à eux-mêmes... parfois à n'importe qui. Il n'est pas rare de voir des enfants mendier ou se nourrir sur les décharges publiques. Des bandes se forment et on a affaire là à de vraies bombes à retardement.

À l'inverse, lors de la visite de la CIMADE (seule association agréée par l'État pour visiter les centres de rétention), sa responsable s'est déclarée choquée «... du nombre de mineurs expulsés seuls chaque année - ce qui est strictement interdit par la loi - et confiés à des personnes plus ou moins proches... ». Pour 2006, c'est le chiffre de 3 093 qui est avancé!

Elle ajoute que «... le centre de rétention de Mayotte est le pire de France... » La surpopulation peut y atteindre 200 personnes pour 60 places. Les gens sont massés dans deux petites pièces de 50 m², sans les matelas ni les draps réglementaires, avec seulement 5 gamelles pour la nourriture.

Au-delà des conditions d'accueil, elle constate que « les pouvoirs publics profitent du fait que ces personnes ne sont pas informées de leur droit » et qu'on ne leur permet pas toujours de téléphoner pour contacter un avocat ou alerter des proches.

Ce dernier point est déterminant pour les élèves qui ainsi n'ont pas toujours la possibilité de prévenir leur établissement scolaire.

Les vacances scolaires, par exemple, périodes de moindre réactivité, sont particulièrement propices à des expulsions massives.

LES TEXTES QUI CONCERNENT LES ÉLÈVES

La question de l'immigration à Mayotte, ce « confetti », îlot de prospé-

rité au cœur du canal du Mozambique, ne peut être à l'évidence réglée uniquement par de bons sentiments. Avec toutes les réserves exprimées ci-dessus, il faut admettre que la tâche des responsables est complexe si l'on veut éviter que « *Mayotte ne coule sous le poids de l'immigration clandestine* », comme le disait le premier Président de la Collectivité.

En revanche, la situation des « élèves clandestins » ne devrait souffrir – quant à elle – d'aucune ambiguïté.

Il suffit de s'appuyer sur les textes en vigueur.

L'ordonnance du 2 novembre 1945 dispose « *qu'il n'appartient pas au ministère de l'éducation nationale de contrôler la régularité de la situation des élèves étrangers et de leurs parents au regard des règles qui régissent leur entrée et leur séjour en France* ».

La circulaire du 20 mars 2002 complète ce texte en affirmant que «... l'inscription, dans un établissement scolaire d'un élève de nationalité étrangère, quel que soit son âge, ne peut être subordonnée à la présentation d'un titre de séjour... ».

Ces principes étaient d'ailleurs confirmés il y a quelques mois par l'actuel Ministre dans une note aux Recteurs et aux Inspecteurs d'Académie : «... Des errements récents me



conduisent à vous rappeler que les services de l'Éducation Nationale ne sont pas chargés de contrôler la situation des parents d'élèves au regard de la législation sur le droit de séjour des étrangers... »

Par ailleurs, la loi 2005-380 précise que « *Tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation reconnu doit pouvoir poursuivre des études afin d'atteindre un tel niveau.* »

Il est précisé de plus que les élèves étrangers doivent pouvoir suivre tout stage en entreprise nécessaire à la validation de leur diplôme.

Ces références qui sont au cœur des valeurs de l'École et de la République, font l'objet de remises en cause constantes de la part des autorités.

DES REMISES EN CAUSE CONSTANTES

Deux aspects motivent ces offensives réitérées.

En premier lieu, nous l'avons déjà vu, les représentants de l'État, les forces de l'ordre sont sous pression pour « faire du chiffre ». Il ne faut pas croire d'ailleurs que ce forcing – peu motivant sur un plan professionnel et qui tend à

laisser de côté les missions quotidiennes de sécurité – convienne vraiment à la majorité d'entre eux.

En second lieu, l'effort dans le domaine des constructions scolaires peine à suivre la hausse démographique et il arrive que les responsables de l'Éducation Nationale rêvent tout haut à la solution si évidente d'une École sans « clandestins » !

On assiste donc à de nombreuses arrestations de jeunes scolarisés qui, pour un certain nombre d'entre elles, se concluent par une reconduite à la frontière. C'est le cas quand un jeune n'a pu faire prévenir le Réseau d'Éducation Sans Frontières de l'Île de Mayotte et son établissement. Soit l'élève n'a pas pu téléphoner ou le week-end et les vacances retardent les interventions. Il faut noter en effet que ces interventions officielles sont dissuasives et permettent souvent d'obtenir une libération.

Il y a eu ensuite des consignes données aux principaux de collège d'orienter systématiquement les élèves sans papiers en CAP pour raccourcir leur temps de scolarité à venir. Il a fallu un certain temps pour faire échec à cette directive contraire aux textes cités plus haut. Si les établissements ne doivent en effet pas contrôler la régularité de la situation des élèves (comment donc les repérer!), il est d'autant plus inacceptable de pratiquer une telle discrimination. On est là au cœur même des valeurs de laïcité.

Puis, il y eut, la présentation aux chefs d'établissement, par le sous-préfet, en présence du vice-recteur, d'un projet de note du préfet qui demandait « *aux établissements scolaires d'exiger un titre de séjour pour permettre l'inscription des majeurs scolarisés...* » et qui précisait que « *pour les jeunes au-delà de 16 ans, une inscription devait dépendre des résultats et de l'assiduité des élèves...* »

Au-delà du fait qu'une fois de plus il fallait rappeler que les contrôles de légalité ne revenaient pas aux établissements, les personnels de direction ont solidairement répondu « *qu'ils appliqueraient à tous les élèves les mêmes procédures d'orientation* ». Seul le mérite de chacun doit être pris en compte. En effet, les élèves doivent tous être traités avec la même bienveillance et la même sévérité.

Enfin, on assiste désormais à quelques refus d'entreprises d'accueillir des élèves en stage, sans carte d'identité française, suite à des pressions des services de l'État. L'argument s'appuie sur le fait que le code du travail entre, dans certains cas, en contradiction avec le code de l'Éducation.

Mais, au-delà de l'argumentation juridique et réglementaire, ce sont des jeunes, des enfants, faits de chair et de sang, que, dans les établissements scolaires, on écoute et on regarde dans les yeux. Leurs conditions de vie dramatiques ne peuvent que bouleverser, en particulier ceux dont le métier est de se consacrer aux élèves.

MAIS QUELLE SOLUTION ?

Chacun s'accorde à dire que la solution à l'immigration clandestine est dans l'amélioration des conditions de vie dans le pays d'origine, afin bien entendu que les gens ne soient pas contraints à fuir la misère et à chercher à Mayotte un sort meilleur. Le consensus se fait alors sur la nécessité de développer la « coopération régionale ».

Les actions dans ce domaine sont encore modestes et se heurtent de plus à quelques obstacles. On peut citer évidemment « le mode de gestion » de certains responsables sur place, mais – pour ce qui concerne la formation – quelle efficacité peut-on attendre, par exemple, d'une action de formation pédagogique menée par nos professeurs français en direction d'enseignants anjouanais alors que ces derniers n'ont pas touché leur traitement depuis plusieurs mois ?

En tout cas, les élèves en situation irrégulière accèdent, à Mayotte, à des formations de qualité et à de vrais diplômes. Tout ceci n'a rien à voir avec le délabrement du système éducatif des Comores.

Au-delà de la mission incontournable de l'École qui se doit d'accueillir tous les élèves sans distinction et d'offrir ainsi à tous l'opportunité d'un destin individuel réussi, la formation des élèves « en situation irrégulière » est la meilleure forme de coopération régionale.

Si l'on se place en effet dans l'optique d'un retour ultérieur dans le pays d'origine, on donne ainsi à ce pays la chance de bénéficier de personnes qualifiées, ce qui est l'un des incontournables du développement économique.

Ces élèves auront aussi pratiqué, à travers l'École de la République, des valeurs de tolérance et de démocratie. Tout ceci ne peut être que porteur de progrès.



Assemblée générale départementale du Loiret

Au pays de Jean ZAY

Norbert GOSSET

Le 29 janvier 2008, à Orléans La Source au Lycée Voltaire, s'est tenue une assemblée départementale du SNPDEN, en présence de Philippe Tournier secrétaire général adjoint.

1. Dans son rapport d'introduction, le secrétaire départemental, Philippe Girardy, dresse le tableau d'un contexte politique déroutant où les fondements du système éducatif sont attaqués sur deux de ses piliers, la remise en chantier du statut des fonctionnaires dans le cadre de la RGPP et les déclarations contre la laïcité du président de la république. Puis vient la longue liste des annonces et des mesures nouvelles. La réforme de la carte scolaire, la mise en place de l'accompagnement éducatif de façon précipitée et son extension à tous les collèges à la rentrée. Des prévisions de dotation très serrées. L'extension des heures supplémentaires. La refonte du métier d'enseignant et le rôle des chefs d'établissement. La mise en place des bacs professionnels en trois ans.

La fonction publique devient la seule variable d'ajustement du déficit budgétaire et des effets de l'allègement fiscal.

En conclusion, Philippe Girardy, secrétaire départemental, insiste sur la nécessité de maintenir le niveau de syndicalisation, supérieur à 70 %.



Philippe Girardy, secrétaire départemental, membre du CSN, est personnel de direction depuis 35 ans. Il a exercé comme proviseur adjoint puis comme principal. Militant expérimenté, à l'écoute de ses collègues, interlocuteur reconnu par l'administration, il est assez représentatif des responsables locaux qui sur le terrain incarnent la force et la pérennité du syndicat.

2. De nombreuses interventions sont faites par les collègues dans la salle : sur les heures supplémentaires, la dotation horaire globale, les moyens de l'accompagnement éducatif et la mise en place du baccalauréat professionnel en trois ans. Des inquiétudes fortes sont exprimées sur la réduction des postes dans la fonction publique, en particulier dans les petits établissements où les équipes d'encadrement de vie scolaire et d'administration sont déjà très réduites.
3. Marie Claude Bedu, commissaire paritaire nationale et académique, fait ensuite le point des commissions paritaires. Dans l'académie d'Orléans-Tours les adjoints représentent 30 % des passages en 1^{re} classe. Le total des promotions s'élève à 11 passages en hors classe, et 29 en 1^{re} classe. Pour les mutations, la CAPA du 20 décembre 2007 a beaucoup travaillé sur les recours par rapport à l'item « ultérieurement ». Cet item est de plus en plus



discriminant. 19 collègues avaient saisi les commissaires paritaires du SNPDEN qui ont obtenu la modification de 9 items et d'une lettre code (sur deux).

4. Philippe Tournier, secrétaire général adjoint, développe ensuite un certain nombre de points d'actualité.

« Une des questions essentielles dans la période à venir c'est la révision générale des politiques publiques : le comité national RGPP est présidé par Sarkozy lui-même ce qui démontre l'importance de l'affaire. L'exemple du Canada est souvent mis en avant. Mais, là bas, dans le cadre de la RGPP, tous les citoyens pouvaient participer et suivre sur l'Internet l'avancée des travaux. En France, on ne connaît pas les auditeurs, la RGPP se fait dans le secret.

Le point central est la suppression massive de postes. 150 milliards sont à économiser. Pour l'éducation nationale, 100 000 suppressions de postes doivent se faire en 5 ans ».

« Le rôle de l'individualisation de la rémunération est un élément central de la réforme. Donner plus d'heures supplémentaires aux professeurs coûte moins cher que la création de postes, certes mais le plus important est que l'octroi d'HS individualise la rémunération. L'intention est de créer une addiction aux HS. Ainsi, tout retour en arrière sera compromis : si des créations de postes sont envisagées dans le futur, il y aurait diminution des HS et donc diminution du pouvoir d'achat des professeurs. Pour autant, le fait pour un enseignant de pouvoir refuser les HS au-delà d'une heure n'est pas remis en cause. Cela risque de

poser problème dans certains établissements. Exemple : les petits collèges de centre ville comptant de nombreux enseignants à temps partiel... ».

« En raison du fort taux de syndicalisation des personnels de direction et de l'action permanente sur de très nombreux sujets, le SNPDEN a su créer un rapport de forces favorable aux personnels de direction. Cela a permis, en particulier, d'obtenir l'instauration d'une charte de pilotage qui organise les relations entre les établissements et les rectorats... ».

« Nous allons traverser une période difficile, on change de nature de fonctionnement. Le service public est en position de faiblesse. Dans ce contexte, le SNPDEN ne doit ni se surestimer ni se sous-estimer. Nous sommes indispensables pour que le système éducatif fonctionne avec les élèves.

Ce qui va se passer sera irréversible (comme la décentralisation des TOS ne sera plus remise en question quel que soit le pouvoir politique futur).

On ne peut faire du frontal dans un tel combat, la défense souple s'impose. Cela suppose des lignes conductrices très précises :

- unicité du corps des personnels de direction,
- présidence CA (unicité de la fonction de direction dans l'EPL). Nous sommes d'abord des présidents de CA auxquels l'État a délégué des fonctions régaliennes. Ceci nous permet de maintenir une place stratégique dans les EPL qui nous met en position favorable pour conduire les négociations (sur les carrières, les

conditions d'exercice...) au cours des années à venir ».

Cette assemblée générale du SNPDEN à Orléans - La Source, clôturée par un repas pris en commun, s'est déroulée dans une atmosphère sérieuse et constructive, solidaire et amicale.



Les stagiaires sont présents dans les assemblées du SNPDEN. Pour Anne Lecoq, principale adjointe, stagiaire deuxième année, au collège Jeanne d'Arc à Orléans ce qui ressort de cette assemblée, c'est le positionnement rassurant du syndicat face aux évolutions de la fonction publique, sa fermeté sur le maintien de l'unité du corps des personnels de direction. Elle retient aussi la volonté du SNPDEN d'intervenir sur tous les sujets importants et son attachement aux valeurs essentielles : l'intérêt de l'école, du système éducatif et la défense des personnels.



CELLULE JURIDIQUE DU 6 FÉVRIER 2008

La cellule juridique du SNPDEN s'est réunie en présence de Corinne Delvallet, Pascal Bolloré, Marcel Peschaire, Jean-Daniel Roque et Bernard Vieilledent.

Excusés : Christine Legay et Philippe Marie



Pascal
BOLLORÉ

L'assistance juridique apportée aux adhérents du SNPDEN

Face aux questions juridiques, devenues pour les personnels de direction, ces dernières années, une préoccupation permanente, le SNPDEN a décidé de se doter des moyens d'y répondre, essentiellement par lui-même, et lorsque nécessaire en s'appuyant sur l'Autonome de Solidarité, avec laquelle il est désormais lié par une convention.

Si très tôt des collègues juristes, de formation ou autodidactes, ont pu écrire dans la revue *Direction*, sur des thèmes d'actualité, c'est à partir de septembre 2000 qu'apparaît la cellule juridique dans sa forme et son fonctionnement actuels.

D'abord rattachée à la « commission métier » elle dépend aujourd'hui directement du Bureau national.

Le SNPDEN n'a donc pas fait le choix de se désengager du domaine juridique au profit de conseils privés aux prestations limitées, donc forcément coûteuses au regard du champ embrassé.

Par delà une simple protection individuelle qu'offre une assurance privée et dont le type d'intervention ne concerne essentiellement que l'aspect particulier de la mise en cause judiciaire - domaine déjà pris en compte par ailleurs, notamment par l'État lui-même - le SNPDEN a voulu, en se dotant d'une cellule juridique, couvrir un champ beaucoup plus large :

celui du conseil, de l'aide, de l'assistance, de la formation et de la réflexion sur les questions juridiques.

Au travers des Chroniques Juridiques, la cellule juridique du SNPDEN se saisit des :

- Thèmes d'actualité ;
- Questions de fond ;
- Questions des adhérents (celles présentant un intérêt général sont publiées) ;
- Dossiers thématiques ou fiches techniques (Conseil de discipline, PPMS, Dossier : voyage scolaire...)

Lorsqu'un collègue fait l'objet de poursuites judiciaires, outre les conseils juridiques donnés par la cellule juridique, la présence d'un avocat est souvent nécessaire. D'une manière générale, la mise en cause d'un fonctionnaire, dans le cadre de ses activités, doit faire l'objet d'une prise en charge par l'État.

Ceci au titre de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 selon lequel « les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit dans la mesure où une faute personnelle

détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires ».

Hors ces situations et dans certains cas très spécifiques, le SNPDEN a pu lui-même financer les frais d'avocats, mais d'une manière générale c'est l'Autonome de Solidarité qui peut en assurer la prise en charge.

L'ASSISTANCE DE L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ AUX ADHÉRENTS DU SNPDEN

Entretien avec Roger Crucq, vice-président de la FAS & USU

POURQUOI UNE CONVENTION ENTRE LA FÉDÉRATION DES AUTONOMES DE SOLIDARITÉ ET LE SNPDEN ?

Les personnels d'encadrement sont particulièrement exposés aux risques juridiques, aussi bien dans leurs relations avec les familles, les élèves et les personnels des établissements, mais aussi de plus en plus en tant qu'employeurs, signataires de contrats de travail de droit privé. Depuis novembre 2001, date de la signature du premier protocole entre le SNPDEN et la Fédération des Autonomes de Solidarité, les adhérents de l'organisation syndicale également adhérents des Autonomes de Solidarité Laïques bénéficient d'une double protection dans l'exercice de leur métier.

CONCRÈTEMENT, QUE SE PASSE-T-IL SI UN CHEF D'ÉTABLISSEMENT EST IMPLIQUÉ DANS UN LITIGE ?

Le protocole qui unit les deux organisations permet de cumuler les actions afin d'apporter le soutien le plus efficace aux personnels impliqués dans un litige. Ainsi, en cas de conflit avec une collectivité, le SNPDEN mettra en œuvre ses propres procédures syndicales. Lorsque ces moyens n'auront pas suffi, une collaboration entre les deux organisations permettra de mettre en œuvre le soutien juridique propre aux Autonomes de Solidarité Laïques. De même, dans le cas de différends arrivant devant le conseil des Prud'hommes, l'adhérent commun aux deux organisations, convoqué en tant qu'employeur bénéficiera, outre du conseil de son organisation syndicale, des moyens financiers qui lui permettront d'être soutenu et accompagné le cas échéant, par l'avocat de l'Autonome de Solidarité laïque.

QUELS SONT LES POINTS DE CONVERGENCE ENTRE NOS DEUX ORGANISATIONS ?

Chacune d'entre elles, spécialiste de l'environnement scolaire, fait converger ses compétences au service de ses adhérents respectifs. Mais, au-delà des accords écrits, une même façon de voir les choses permet également la résolution de bien des difficultés rencontrées dans les établissements scolaires. Il n'est pas rare que les militants des ASL, dans le cadre du soutien qu'ils apportent à l'un de leurs adhérents, enseignants ou non, interviennent auprès du chef d'établissement pour l'aider à atténuer un conflit. Mieux se connaître, travailler ensemble, permet souvent de maintenir la sérénité nécessaire à la vie scolaire. Reposant sur la connaissance du milieu, sur la disponibilité des militants et le professionnalisme des avocats conseils des Autonomes, la protection offerte conjointement par le SNPDEN et les Autonomes de Solidarité Laïques est la meilleure garantie qui puisse s'offrir aujourd'hui aux personnels d'encadrement.



Marcel PESCHAIRE

« Pandémie grippale » et continuité pédagogique : un plan très ambitieux

Nous avons été destinataires du document de travail, intitulé « plan de prévention et de lutte – pandémie grippale ».

Conformément au principe de précaution inscrit dans la loi constitutionnelle n° 2005-205 du 1^{er} mars 2005, la France a mis en place un dispositif d'évaluation lié au risque de transmission à l'homme du virus aviaire A (H5N1). Au début de l'année 2007, ce plan national a été actualisé dans le cadre de la préparation à la lutte contre une pandémie grippale pour assurer la continuité de la vie économique de la Nation et celle du fonctionnement de l'État.

Dés juin 2006, les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la recherche ont élaboré un premier plan d'action présentant les mesures à mettre en œuvre en période de crise sanitaire, pour assurer le maintien du lien pédagogique et la poursuite des activités indispensables à la continuité du service public de l'éducation dans les meilleures conditions face à la pandémie. Cette démarche suppose une appropriation des mesures préconisées par chacun des acteurs concernés en leur laissant les marges de manœuvre nécessaires, tant au niveau académique qu'au niveau des établissements, afin que les orientations nationales s'adaptent aux réalités locales.

La mise en place de ce plan apparaît complexe tant en ce qui concerne son adaptation en fonction de la gradation des risques encourus, que les réponses apportées avec la constitution d'un corps de réserve sanitaire, d'un dispositif d'action sociale, d'une aide psychologique « adaptée aux circonstances ».

Chaque service doit réaliser un plan pour assurer la continuité du service public de l'éducation pendant toute la période pandémique. Ainsi chaque EPLE devra élaborer une liste des fonctions et activités qui devront être maintenues en période pandémique pendant laquelle un lien pédagogique entre les enseignants et les élèves devra être maintenu, même en cas de fermeture de l'établissement. Cette continuité pédagogique s'articulera entre :

- le niveau national, consistant en la diffusion d'émissions radio-phoniques et télévisuelles sur France Culture et France 5.
- le niveau local s'appuyant sur les systèmes existants : courrier postal, téléphonie, messagerie électronique, espaces numériques de travail ; des enseignants référents seront désignés pour assurer des permanences dans l'établissement et correspondre avec les élèves par téléphone ou par internet.

Le plan de continuité pédagogique sera élaboré avec le concours du conseil pédagogique et présenté au conseil d'administration afin d'être opérationnel au plus tard à la rentrée 2008.

La continuité pédagogique dans l'enseignement supérieur est encadrée par la circulaire du 19 mai 2006 qui fixe les actions à entreprendre en cas de fermeture pour maintenir un contact entre les étudiants et les équipes pédagogiques.

Ce plan de prévention, qui constitue une somme, nous laisse quelque peu perplexes par sa complexité, son manque de précision malgré les détails, et le délai très court pour son élaboration. Trop de questions demeurent sans réponse, par exemple :

- quelles sont les ressources humaines dont disposent les rectorats pour « préparer une action sociale efficace » et « concevoir une aide psychologique adaptée aux circonstances » en cas de « crise sanitaire majeure » ?
- dans le cadre du maintien du lien pédagogique, comment et quand harmoniser le dispositif de l'établissement avec les émissions nationales diffusées sur France Culture et France 5 une semaine après la fermeture des établissements scolaires, et pendant la durée de cette fermeture ?
- la journée de permanence du mercredi, organisée par l'établissement, est-elle réaliste pour rester en contact avec l'ensemble des élèves comme il est préconisé ?
- l'expérimentation du télétravail dans l'administration, en « période pré pandémie » n'est-elle pas trop tardive si des aménagements s'avèrent nécessaires à effectuer pour améliorer le fonctionnement des réseaux ?
- le délai laissé aux rectorats avant lequel ils sont « invités » à organiser localement la simulation de crise pour les services académiques et les établissements publics d'enseignement, c'est-à-dire l'été 2008, sera-t-il suffisant pour recueillir des renseignements pertinents sur une telle opération ?

Nous sommes certes conscients de l'importance du maintien de la continuité pédagogique entre les élèves et leurs professeurs, en cas de fermeture des EPLE due à une pandémie, mais nous sommes tout aussi conscients des limites actuelles, notamment dans le domaine des technologies et de la gestion des réseaux informatiques pédagogiques dans les EPLE. Cela constituerait autant de difficultés à cette continuité pédagogique. Et encore ne s'agit-il là que d'une question technique.

D'une manière générale, la complexité de ce plan, l'extrême difficulté d'élaboration au niveau local dans les délais envisagés, eux-mêmes de nature à générer un climat dont la sérénité ne serait pas la marque première au regard des enjeux, le rendent difficilement applicable en l'état.

Dans le domaine de la prévention sanitaire, l'ambition n'est jamais assez grande, mais pour être réellement efficace cette prévention doit d'abord s'inscrire dans un principe de réalité voire de réalisme.



Bernard
VIEILLEDENT

L'État Prévisionnel de la Commande Publique (EPCP)

Pour pouvoir signer un contrat, une convention, un marché, le chef d'établissement s'appuie sur une autorisation de son conseil d'administration. Les actes de l'établissement qui en découlent sont transmis à l'autorité chargée de procéder au contrôle de légalité. Ils peuvent être déférés au tribunal administratif par le représentant de l'État, ou, par délégation de ce dernier, par l'autorité académique.

Le chef d'établissement ne peut « signer un marché avant que la délibération l'y autorisant ne soit devenue exécutoire, 15 jours après transmission », sans oublier le nouveau délai exécutoire, après signature.

Le décret n° 2004-15 du 7 janvier 2004 définit comme marché public TOUT CONTRAT conclu par un EPLE pour répondre à ses besoins : travaux, fournitures, services...

En conséquence, les obligations d'autorisation préalable et de transmission sont devenues inapplicables, « ce qui constitue un facteur d'insécurité juridique pour les contrats conclus par les EPLE ».

En application de l'article L.421-14 du Code de l'éducation, le chef d'établissement, personne responsable des marchés (PRM), peut désormais signer, sans l'autorisation du conseil d'administration, tout marché, s'il figure sur un état prévisionnel de la commande publique annexé au budget ou aux décisions modificatives.

Si l'élaboration de l'EPCP ne présente pas de caractère obligatoire, elle présente toutefois un élément de souplesse et favorise la mise en place d'une véritable politique d'achat : il s'agit bien d'une programmation des achats pour l'exercice budgétaire, laquelle pourra utilement être complétée par différentes dispositions dont les modalités de publicité et de mise en concurrence adaptées.

L'EPCP peut être défini comme une délégation donnée par l'assemblée délibérante au chef d'établissement, autorité exécutive de l'établissement.

Il n'appartient pas aux autorités de contrôle de se substituer, sur ce point, au conseil d'administration, ni d'imposer une nomenclature d'achat public, cette mesure appartenant également à l'établissement.

Le comptable vérifie au fur et à mesure des mandatements, la disponibilité des crédits inscrits sur chaque ligne.

RÉFÉRENCES :

- Décret 85-924 modifié du 30 août 1985, article 16
- Circulaire n° 2004-166 du 5 octobre 2004.
- Code de l'éducation, article L.421-14

L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET LES CONDITIONS DE VIE DES ÉTUDIANTS

Revue *Éducation & Formation*
n° 75 – DEPP/MEN
Octobre 2007 – 250 pages



Ce numéro de la revue *Éducation & Formations* présente la particularité de comporter deux thèmes.

Le premier offre un panorama de l'enseignement professionnel en France et met en évidence à la fois la variété des lieux, des acteurs et des formes de cet enseignement, ainsi que son dynamisme. Au moment où le ministère de l'Éducation nationale vient d'ouvrir un cycle de discussions sur l'enseignement professionnel et la réforme du bac pro en trois ans, ce dossier proposé par la revue devrait donc apporter un éclairage au débat actuel sur le sujet.

Le second thème aborde également un point d'actualité, celui des conditions de vie des étudiants et devrait ainsi contribuer à la réflexion engagée par la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Par ailleurs, le numéro de décembre de la Revue (n° 76) est lui consacré à « l'histoire/géographie et l'éducation civique aujourd'hui ».

- Ces deux numéros sont consultables sur le site du ministère : www.education.gouv.fr/pid317/revue-education-formations.html

L'ÉTAT DE L'ÉCOLE

Direction de l'Évaluation,
de la Prospective et de la
Performance (DEPP/MEN)
80 pages



Combien coûte notre système éducatif ? Qui le finance ? À quoi sont consacrés les moyens investis et quel est le résultat de cet investissement ? Quelles sont les grandes évolutions de notre École dans les dernières décennies ? ... Autant de questions auxquelles tente de répondre cette 17^e édition du recueil annuel de statistiques publié par le Ministère de l'Éducation Nationale, qui propose comme chaque année une analyse synthétique des coûts, des activités et des résultats du système éducatif, à travers 30 indicateurs (dépense en éducation, personnels, scolarisation et conditions d'accueil dans le 1^{er} et second degré, éducation prioritaire, résultats scolaires, sorties sans qualification...). Par ailleurs, certains indicateurs internationaux (extraits du Recueil 2007 « *Regards sur l'Éducation* » de l'OCDE) permettent de mieux situer la France par rapport aux États-Unis, au Japon et aux principaux pays européens.

- Le document est consultable sur le site du ministère : www.education.gouv.fr/pid271/etat-ecole.htm

L'ÉTAT DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Direction de l'Évaluation,
de la Prospective et de la
Performance (DEPP/MEN)
73 pages



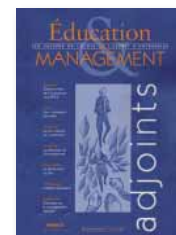
La DEPP publie également sous la même forme un recueil de statistiques pour l'enseignement supérieur et la recherche. Cette première édition de « L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche » présente à travers 29 indicateurs une analyse synthétique des coûts, des personnels, des activités et des résultats de l'Enseignement supérieur et de la recherche. « Loin de se résumer à un état des lieux d'un système, le document a vocation à devenir un outil d'information à l'usage de tous ». Illustrant les choix politiques et stratégiques en matière d'enseignement supérieur

et de recherche, « *il rend compte de l'efficacité des politiques publiques dans un souci de transparence : démocratisation de l'enseignement supérieur, réussite à l'université, devenir des étudiants, effort de recherche, production scientifique, situation des personnels...* ».

- Le document est consultable sur le site du ministère : media.education.gouv.fr/file/53/3/21533.pdf

REVUE ÉDUCATION & MANAGEMENT

Scéren – CRDP Créteil – n° 34
64 pages



A signaler le dernier numéro de la Revue *Éducation & Management* éditée par le CRDP de Créteil qui propose dans son édition du mois de décembre un dossier central sur les adjoints se donnant pour ambition de tenter de définir cette fonction.

« *La fonction d'adjoint reste une fonction mal définie dont l'exercice n'est pas toujours aisé ni confortable si on la réfère exclusivement à celle de chef d'établissement. C'est pourtant une fonction pleine et gratifiante pour peu que l'on sorte de la focalisation sur la figure du chef, et que l'on se tourne vers les acteurs essentiels de l'établissement, les enseignants* » écrit Yves Grellier, Inspecteur d'académie honoraire et coordonnateur du dossier, dans l'introduction de son article.

Et, si l'adjoint en tant que tel n'existe guère dans les textes officiels, il existe bien dans la réalité, et les divers points de vue rassemblés dans le dossier « *forment un ensemble d'où ressort, plus encore que la description d'un métier, la peinture d'une situation professionnelle singulière en ce qu'elle laisse, plus que d'autres une part immense au jeu des personnalités* ».

- Signalons également le dossier « *chef d'établissement : une fonction, des métiers* » proposé dans « *les Cahiers de l'Éducation* », n° 70 de décembre 2007 édité par Berger Levrault.

Architecture scolaire et réussite éducative

Norbert GOSSET

L'ouvrage réalisé en partenariat avec les CEMEA et coordonné par Maurice Mazalto, Proviseur honoraire, traite de l'architecture scolaire. Il a été réalisé par un ensemble de 18 contributions de responsables divers et d'utilisateurs. C'est un ouvrage collectif, par analogie à ce que doit être un projet de réhabilitation ou de construction d'un établissement scolaire. Il est habituel de constater que l'implication des enseignants est circonscrite à la classe ou à la discipline. La construction ou la réhabilitation d'un établissement déroge à ce constat: elle concerne chacun, elle mobilise toute la communauté. Elle est chargée de sens pédagogique et éducatif.



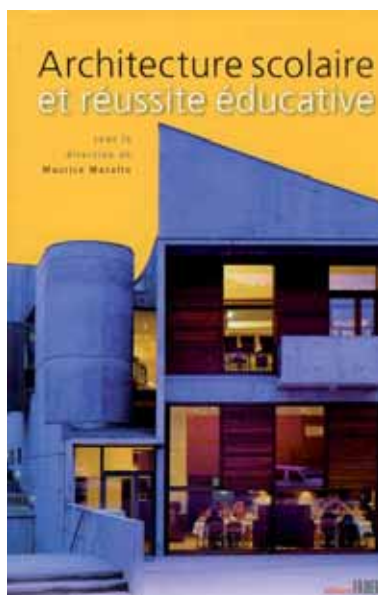
Bien menées, en s'appuyant tout au long du processus sur les utilisateurs, (professeurs, personnels, élèves), la réflexion et la décision collectives qui se mettent en place, conduisent à la réussite du projet, développent une vision partagée et renforcent par conséquent le sentiment d'appartenance à l'établissement. Bâtir ensemble va bien au-delà des murs.

Maurice Mazalto, proviseur honoraire, a bien voulu répondre à nos questions pour *Direction*.

Pourquoi avez-vous intitulé cet ouvrage « architecture scolaire et réussite éducative ».

Le titre est la suite logique de réflexions développées dans un précédent ouvrage sur l'effet établissement. En effet, je me suis aperçu que les espaces et les bâtiments construits ont une grande importance sur la qualité de vie des usagers, sur le climat qui y règne, sur le désir d'y travailler et d'y vivre; certains lieux scolaires sont de qualité et fonctionnels, ils apportent une valeur ajoutée qui favorise l'effet établissement. Mais quelles relations entre cet aspect et la réussite des élèves? Cette question est centrale: des lieux scolaires adaptés sont-ils facteurs de réussite? Le livre essaie de préciser dans quelle mesure l'architecture scolaire influe sur la réussite éducative.

Encore faut-il préciser quels critères retenir pour repérer une architecture de qualité! A mon avis, les deux missions fondamentales de l'école doivent pouvoir être remplies convenablement, c'est-à-dire l'apprentissage



des savoirs et la socialisation de ceux qui la fréquentent. A l'intérieur de chacune des missions, on peut déterminer différentes fonctions qui sont déclinées dans l'ouvrage par un utilisateur différent; c'est la raison pour laquelle dix huit auteurs ont participé à son élaboration.

Bien entendu, il ne s'agit pas de s'ériger en modèle à reproduire, mais chaque utilisateur a pu s'exprimer sur son lieu professionnel: un bien-être ou des manques criants, décrire des aménagements spatiaux et leurs conséquences sur le vécu quotidien...

Vous exprimez l'idée que l'établissement est une construction dédiée aux apprentissages et un lieu de socialisation; existe-t-il un lien de détermination entre les deux?

On peut affirmer que ces deux aspects sont liés de façon indissociable et sont en interaction constante. C'est important pour l'élaboration des espaces scolaires; la socialisation est favorisée par différentes fonctions; sans être exhaustif, on peut en citer quelques unes: la qualité des espaces d'accueil des usagers et des visiteurs, des circulations suffisantes notamment lors des changements ou sorties de classe, de la communication interne installée dans l'établissement; de façon plus spécifique les

élèves apprécient des lieux de détente de qualité, des espaces repérés comme tels permettant des échanges détonnés ; j'ai pu visiter dans une cité scolaire dijonnaise une cafétéria fréquentée par les collégiens, les lycéens et... des adultes de l'établissement. Certains, un peu à l'écart travaillent, d'autres consultent internet (avec les précautions de limitation d'usage), d'autres se détendent autour du baby-foot, ou en discutant autour d'une table. Par ailleurs, une réflexion sur l'aménagement des cours d'école me paraît indispensable pour en faire un espace protégé, propice aux échanges ; certains établissements possèdent des agoras, des odéons... réponses originales à des lieux souvent négligés.

Enfin, il ne faut pas oublier l'internat et la restauration qui participent également à la socialisation des usagers. Pendant très longtemps les cantines scolaires ont accumulé tous les handicaps : grandes tablées bruyantes, repas avec plat unique, servis en bout de table, locaux souvent mal adaptés, peu isolés phoniquement, propices au chahut et à l'énerverment général. Heureusement les cantines cèdent la place à des restaurants scolaires, avec des tables de quatre ou six, carrées ou rondes, séparées par des claustras. Ces locaux permettent des choix individuels, ils sont peu sonores, invitent à la détente et à la convivialité.

Quels sont les acteurs associés à la définition de la réhabilitation ou la reconstruction scolaire ?

Trois acteurs principaux interviennent lors des opérations qui mettent en jeu l'architecture scolaire : les collectivités territoriales, les architectes et programmistes, les utilisateurs éducatifs.

Grâce aux lois de décentralisation, les conseils régionaux, conseils généraux, sont devenus progressivement propriétaires des établissements scolaires. Les collectivités ont développé des services spécialisés pour toutes les constructions, réhabilitations, extensions scolaires ; elles ont la responsabilité de la définition, l'élaboration, la construction des espaces et bâtiments. C'est une charge financière importante, mais également une lourde responsabilité : l'architecture est faite pour durer et les choix retenus inscrivent dans les murs et espaces des conceptions éducatives qui peuvent se révéler inadaptées à l'usage ou obsolètes dans le temps.

Les architectes apportent leur savoir faire, leur sens de l'esthétique, de l'harmonie ; ils donnent des réponses pour remplir les vides comme affirme l'un d'entre eux, une fabrication pensée d'espace. L'organisation des espaces doit être réfléchie pour donner du sens

au bâtiment, élaborer un lieu qui ne soit pas un empilage artificiel plus ou moins cohérent, mais possède une unité compréhensible par tous.

- Les utilisateurs éducatifs pendant toute la période des constructions industrialisées ont été les grands absents ; ce n'est plus le cas aujourd'hui, heureusement, mais les demandes formulées peuvent être floues ou peu réalisables voire contradictoires lorsqu'une équipe éducative change en cours de chantier. Les utilisateurs sont tentés d'obtenir des aménagements pour répondre aux modifications conjoncturelles des programmes, avec des perspectives sur le moyen terme. Il est pourtant indispensable de développer une vision globale, pour faire des choix qui ne remettent pas en cause la cohérence de l'ensemble.

Le dialogue entre tous les acteurs répond-il à des règles particulières ?

Face à tant de diversités et d'approches spécifiques, on comprend aisément que le dialogue n'est pas facile et pourtant il est indispensable !

Il n'existe pas de réponse unique pour une construction scolaire, ni à plus forte raison pour une extension. Chaque situation est un cas particulier avec son histoire, qui, pour être efficace, doit prendre en considération l'inscription du bâtiment dans son environnement, le climat local, le terrain disponible... mais également le budget prévisionnel, le découpage éventuel en plusieurs tranches ; l'occupation des espaces est différente pour un collège, un lycée général, un lycée professionnel, un établissement adapté.

On peut simplement affirmer que la construction scolaire n'est pas une fin esthétique en soi mais a une fonction éducative qui doit être remplie le plus efficacement possible ; les réponses apportées par les architectes peuvent être différentes avec des parti pris spécifiques ; Le Corbusier affirme que l'architecture est faite pour émouvoir, il s'agit bien en définitive d'émotion à travers une œuvre d'art qui doit conserver sa cohérence fonctionnelle.

Alors les trois protagonistes principaux doivent dialoguer régulièrement pour qu'aucun aspect essentiel ne soit ni occulté ni absent.

Le rôle du chef d'établissement est central dans une réhabilitation ou

une reconstruction. Quels sont les éléments qu'il aura à prendre en considération pour remplir au mieux cette fonction ?

Les collectivités et les architectes souhaitent avoir un interlocuteur éducatif unique et tout naturellement elles s'adressent au chef d'établissement, représentant de « la communauté éducative ». Il a donc un rôle essentiel, mais effectivement comment remplir au mieux cette fonction ?

On constate naturellement des fonctionnements différents selon les personnes ; lorsque cela est possible, l'aide de l'intendant ou du gestionnaire est précieuse pour donner son avis, apporter des éléments sur le futur lieu de travail des ATOSS, pour seconder le responsable sur des aspects techniques.

Le chef d'établissement recueille l'avis des personnels, des utilisateurs élèves, des parents d'élèves ; il risque d'obtenir des choix qui favorisent l'intérêt particulier de tel ou tel groupe au détriment de l'intérêt général dont il est garant, mais des explications permettent de réduire les tensions et autres conflits portant sur des surfaces, des lieux mal situés, des aménagements inadaptés... Toute construction est objet de débats et c'est bien normal ; mais le responsable de l'établissement n'a pas réponse à tout, ne peut pas prévoir les rumeurs, la mauvaise humeur créée par les nuisances des travaux...



Il a tout loisir pour faire intervenir un responsable de la collectivité territoriale qui précise le projet, l'architecte responsable qui développe ses choix, le chef de chantier de l'entreprise qui indique l'avancement des travaux ; après accord, une visite du chantier est bénéfique pour le constater de visu.

Des réunions régulières permettent de dédramatiser les retards éventuels, les contretemps imprévus : la communication s'avère essentielle, il ne peut être la seule personne de l'établissement à porter des travaux qui concernent l'ensemble des usagers. L'architecture scolaire est une aventure collective.

Site de l'ouvrage :
pagesperso-orange.fr/archi.scolaire/

questions réponses

...des parlementaires

...des ministres

4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

AN (Q) n° 12532
du 11 décembre 2007
(M. Francis Saint Léger):
accompagnement éducatif

Réponse (JO du 5 février 2008 page 1010): la circulaire n° 2007-115 du 13 juillet 2007 prévoit la mise en œuvre de l'accompagnement éducatif, à partir de la rentrée scolaire 2007, dans l'ensemble des collèges de l'éducation prioritaire et tout particulièrement pour ceux des réseaux « ambition réussite ». D'une durée indicative de deux heures après la classe, cet accompagnement est organisé tout au long de l'année, quatre jours par semaine. Fondé sur le volontariat de l'élève, qui s'engage lors de son inscription à être assidu, il est soumis à l'autorisation des parents. Dans ce cadre, il est offert aux élèves de participer à des activités dans trois domaines : l'aide aux devoirs et aux leçons, qui peut être assurée par des enseignants volontaires avec le renfort, si nécessaire, des assistants d'éducation ; la pratique sportive ; la pratique artistique et culturelle. L'animation de ces deux domaines peut être assurée par des enseignants volontaires ou des intervenants extérieurs, mais aussi par des assistants d'éducation lorsque les activités se déroulent dans l'établissement. Ainsi tous les élèves se voient offrir la chance de découvrir des activités et des pratiques auxquelles ils n'auraient pas forcément eu accès dans le cadre familial. Dans les établissements où sont déjà menées des actions d'accompagnement, il s'agit d'organiser, de coordonner,

voire de compléter les dispositifs existants, en partenariat étroit avec les collectivités territoriales. Du premier bilan établi en novembre 2007, il ressort que la totalité des collèges des réseaux « ambition réussite » s'est mobilisée pour la mise en œuvre de l'accompagnement éducatif (99,6 %), ainsi que la très grande majorité des collèges de l'éducation prioritaire (95,6 %). Par ailleurs, 17 % des écoles des réseaux « ambition réussite » ont mis en place cet accompagnement. Près d'un tiers des collégiens ont adhéré aux projets proposés et les enseignants se sont fortement impliqués, près de 70 % d'entre eux ont assuré notamment l'encadrement des études dirigées. C'est ainsi que le succès rencontré par ce dispositif a incité le ministre de l'éducation nationale à accélérer le rythme de sa mise en œuvre. L'accompagnement éducatif sera étendu, dès la rentrée scolaire 2008, à l'ensemble des collèges, ainsi qu'aux écoles de l'éducation prioritaire.

7 ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL

AN (Q) n° 11222
du 27 novembre 2007
(M^{me} Nadine Morano):
perspectives de revalorisation de l'enseignement technique et professionnel

Réponse (JO du 5 février 2008 page 1012): améliorer la connaissance des élèves des voies de formation et du monde de l'entreprise, assurer les bonnes conditions pour qu'ils élaborent un projet d'orientation personnel et réaliste sont deux objec-

tifs majeurs du ministère de l'éducation nationale. Ces objectifs ont présidé à l'installation récente de dispositions et d'enseignements nouveaux tels que l'option de découverte professionnelle, ouverte à tout collégien, le stage d'observation en milieu professionnel, obligatoire pour tous les élèves de troisième depuis 2005, l'entretien d'orientation pour tous les élèves de troisième. C'est dans cette même perspective qu'il a été décidé d'instaurer un parcours de découverte des métiers et des formations qui sera mis en place dès la classe de cinquième à la rentrée 2008, pour les collèges volontaires, avant d'être généralisé. Mais cette connaissance n'a de sens que si elle s'appuie sur une relation directe avec le monde de l'entreprise. Aussi l'école et l'entreprise ont-elles opéré un rapprochement significatif, qui s'est traduit par l'existence aujourd'hui de dizaines de conventions et d'accords-cadres signés entre les organisations professionnelles et interprofessionnelles et l'éducation nationale. Ces conventions et accords-cadres définissent des axes de collaboration visant à promouvoir des actions d'information, de formation et d'insertion auprès des élèves. Ainsi, l'association nationale pour la formation automobile (ANFA) a signé avec le ministère de l'éducation nationale une convention-cadre, publiée au *Bulletin officiel* numéro spécial 9 du 1^{er} décembre 2005. Cette convention porte sur deux volets : une collaboration dans l'adaptation des formations et des diplômes dans l'information et l'orientation des jeunes, avec un accompagnement particulier des stages d'observation en

entreprise et des enseignements de découverte professionnelle.

15 PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

AN (Q) n° 4730
du 18 septembre 2007
(M. Joël Giraud):
effectifs de personnels enseignants

Réponse (JO du 29 janvier 2008 page 818): l'éducation nationale, premier employeur de l'État en France avec plus de 1 million d'agents, participe à l'effort de maîtrise de l'emploi public à hauteur de la part qu'elle représente dans la fonction publique, puisque sur les 22 900 postes non renouvelés en 2008 dans la fonction publique de l'État, la moitié environ concernera le ministère de l'éducation nationale. Grâce à une meilleure organisation, par exemple en réduisant les surnombres disciplinaires ou le nombre d'enseignants qui ne sont pas devant élèves, 11 200 postes ne seront pas renouvelés sur les quelques 35 000 départs à la retraite prévus, soit environ 1 % des effectifs du ministère de l'éducation nationale. Parallèlement, 75 000 heures supplémentaires années seront créées dans le second degré, en remplacement des emplois non renouvelés (4 200). Ces mesures de création, associées aux mesures de défiscalisation et d'exonération de cotisations sociales prévues par la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, permettront aux enseignants d'améliorer leur pouvoir d'achat. Conformément à la volonté du président de la République, l'école doit



Christiane
SINGEVIN

se tourner vers la réussite et l'excellence. Pour la rentrée 2007, beaucoup de décisions ont d'ores et déjà trouvé une déclinaison afin de repenser le temps scolaire et mieux concilier liberté et égalité des chances. Ainsi, un accompagnement éducatif, consacré à l'aide aux devoirs et aux leçons, à la pratique sportive et à la pratique artistique et culturelle, sera proposé aux élèves entre 16 heures et 18 heures. Cette mesure, mise en œuvre à la rentrée 2007 dans les collèges relevant de l'éducation prioritaire, sera généralisée à l'ensemble des collèges à la rentrée 2008 ainsi qu'aux écoles primaires volontaires. En 2008, ce sont 140 millions d'euros qui seront ainsi mis au service de la réussite et de l'épanouissement des élèves, notamment des plus défavorisés. L'affectation des moyens sur l'ensemble des territoires tient compte des caractéristiques non seulement démographiques mais aussi sociales (taux de chômage, taux de revenu minimum d'insertion, professions et catégories socioprofessionnelles défavorisées) et territoriales (pourcentage de la population rurale, pourcentage de la population rurale isolée, densité de 2 ans à 16 ans au km²). Enfin les décisions relatives à l'aménagement territorial de l'école sont le fait d'évaluations locales précises. Le nombre de fonctionnaires ne peut être la pierre angulaire de la politique éducative dans cette gestion du système éducatif. Une nouvelle manière d'exercer le métier d'enseignant doit être envisagée. C'est pourquoi le Premier ministre a installé le comité présidé par M. Marcel Pochard, conseiller d'État. Composé de person-

nalités indépendantes, telles que l'ancien premier ministre M. Michel Rocard, il est chargé de tracer les contours des évolutions du métier d'enseignant pour les décennies à venir.

17 PROGRAMMES ET HORAIRES

AN (Q) n° 10533
du 20 novembre 2007
(M. Marc Dolez) : programmes pour l'apprentissage de la langue française

Réponse (JO du 5 février 2008 page 1011) : les dernières évaluations internationales PIRLS pour les élèves de dix ans et PISA pour les élèves de quinze ans montrent que notre pays n'est pas bien placé dans le domaine de l'apprentissage de la lecture et de la maîtrise de la langue et qu'il perd régulièrement des places par rapport à nos principaux partenaires dans les classements internationaux. Ces résultats préoccupants qui sont confirmés par nos propres évaluations dont le Haut conseil de l'éducation s'est fait récemment l'écho doivent amener le système éducatif à réagir. C'est pourquoi il convient de donner « une priorité absolue à l'apprentissage de la langue française » en commençant par l'école primaire qui n'est pas une simple étape de la scolarité mais la clef du succès de toutes les études ultérieures. La réécriture complète des programmes de l'école primaire qui est en cours fixera les objectifs à atteindre de façon claire et compréhensible par tous et rendra à l'apprentissage de la langue française la place centrale qui lui revient. Une nouvelle grille horaire donnera à l'étude du français aux cycles

2 et 3 de l'école primaire un horaire d'au moins deux heures par jour. La redéfinition des programmes de français au collège est également bien avancée et confirmera le recentrage de notre système éducatif sur les apprentissages fondamentaux.

19 ÉLÈVES

AN (Q) n° 3916
du 4 septembre 2007
(M. Christian Vanneste) :
bilan et perspectives de l'opération « Objectif stage »

Réponse (JO du 29 janvier 2008 page 818) : le dispositif « Objectif stages » a été lancé en décembre 2005 à Mantes-la-Jolie dans le cadre d'un programme interministériel, en partenariat avec les organisations et les associations d'entreprises. Dès 2006, un projet d'extension a été prévu, et le dispositif concerne aujourd'hui vingt-huit sites sensibles dans seize académies. L'objectif de l'opération, fondée sur un contrat de confiance entre l'entreprise locale d'accueil et l'établissement scolaire, est de permettre l'accès des élèves aux stages, quels que soient leur origine, leur adresse ou leurs réseaux de relations avec le monde de l'entreprise. Un point d'étape réalisé en octobre 2007 a permis d'identifier un certain nombre de bonnes pratiques. L'académie d'Aix-Marseille s'est déjà engagée dans cette démarche d'aide à la recherche de stages en entreprise pour les élèves de lycées professionnels ou de lycées technologiques par la création d'une banque académique de stages sur Internet afin de faciliter pour ces jeunes l'offre de stages en entreprise quand l'établissement n'est pas en mesure de les trouver par son réseau de partenaires (à ce jour, près de 300 offres de stages en entreprise ont été proposées aux établissements) ; par l'élaboration de guides des périodes de formation en entreprise, conçus en partenariat avec les branches professionnelles concernées ; par

la signature de conventions académiques et de plans d'action annuels avec des branches professionnelles ou des grandes entreprises qui facilitent l'accès aux stages des jeunes. Dans l'académie de Versailles, cette opération s'est poursuivie en 2006 à Mantes-la-Jolie et a permis l'accueil de stagiaires, notamment au niveau de la classe de 3^e. Les lycées professionnels disposent déjà de réseaux d'entreprises répondant aux besoins de formation des élèves. Un site Internet académique a été créé pour la gestion locale des stages : www.objectif-stages.net/. En outre, d'autres initiatives ont été prises : la démarche de « bourse aux stages » sur Internet initiée dans la vallée de la Seine s'est étendue au niveau de l'académie de Versailles. Le site Carrefour académique de la relation école entreprise (CAREE) a inauguré en juin 2007 une partie « bourse aux stages » soutenue par le fonds social européen, et accessible sur le site www.ecole-entreprise.ac-versailles.fr/. Il faut préciser que d'autres actions complémentaires sont menées au niveau des académies, avec des partenaires venus du monde économique ou bien avec des bénévoles, pour aider les jeunes qui rencontrent des difficultés dans leur insertion professionnelle ou sociale. Ainsi, l'opération « Parrainage des jeunes » réalisée par la direction de la population et des migrations du ministère de l'emploi, en lien avec le ministère de l'éducation nationale, a pour objectif de remédier aux problèmes que rencontrent les jeunes de milieux ou de quartiers défavorisés, notamment lors de la recherche d'un stage ou de leur premier emploi. Un guide du parrainage des élèves a été élaboré en 2004 par le ministère de l'éducation nationale. Des parrains mettent à la disposition de leurs filleuls leur réseau relationnel d'entreprises et leur expérience pour faciliter leur intégration dans les milieux professionnels.

...À SUIVRE

À Marcel Jacquemard

Il y a un an le 3 mars 2007, Marcel Jacquemard disparaissait brutalement. Précédemment principal de collège, secrétaire départemental du SNPDEN, il fut ensuite secrétaire permanent au siège du syndicat de 1998 à 2006.

SES SECRÉTAIRES SE SOUVIENNENT

Il y a un an déjà...

Dans les colonnes de Direction, un hommage du secrétaire général, du syndicat, de vos collègues et de vos amis vous était rendu.

Mais nous, les trois secrétaires du siège, nous n'avions pas su, nous n'avions pas pu alors nous exprimer tant nous étions bouleversées d'apprendre que vous nous aviez quittées si brutalement le 3 mars 2007.

Aujourd'hui, un an après, même si la peine est toujours là, la reconnaissance a pris le dessus, et nous ne voulions pas manquer cette occasion qui nous est offerte de vous rendre cet hommage tant mérité.

Un hommage avant tout à un chef apprécié, tant pour ses qualités professionnelles que personnelles. Un chef juste, droit, ouvert et généreux.

Mais un hommage surtout à l'homme que vous étiez, car nous sommes toutes les trois d'accord pour dire que, pour nous, vous étiez plus qu'un chef. Vous étiez, avant toute chose, un homme attentionné, soucieux de notre bien être, cherchant toujours à nous mettre à l'aise, prêt à rendre service.

Vous assuriez à chacune d'entre nous votre estime, votre amitié, votre écoute et vous nous prodiguez parfois, voire souvent, vos conseils avisés.

Aujourd'hui, nous joignons donc notre plume pour vous remercier très sincèrement pour tous ces moments forts passés au siège à vos côtés, auxquels s'ajoutent vos visites, après votre départ en retraite : vos improvisations de



« cuisto » pour nos déjeuners en commun, vos excellentes tartes tatin, vos challenges lancés autour de thèmes aussi divers qu'insolites, toutes vos petites attentions tout au long de l'année, votre humour, votre taquinerie, votre subtilité, vos silences surprenants parfois mais que nous savions rompre... sans oublier vos « invitations au voyage » à travers vos récits, vos photos et l'étendue de votre culture que vous nous faisiez si bien partager.

Bref, tant de choses qui ont rendu notre quotidien professionnel rue Béranger si agréable. Il serait long d'énumérer tous ces riches moments que nous avons partagés - chacune d'entre nous aurait son

lot d'anecdotes ou d'émotions à raconter - mais sachez que tout ceci nous manque tout comme vous nous manquez.

Et sachez surtout, que si vous êtes à présent loin de nous, vous êtes cependant si proche à la fois, dans nos cœurs et dans nos pensées, et jusque dans l'accomplissement de nos tâches quotidiennes au siège du syndicat. Car nombreux sont les moments de la journée qui nous ramènent à vous.

Vous êtes donc toujours à nos côtés, et nous sommes sûres que de là où vous êtes, vous vous efforcez encore de veiller sur nous.

Merci pour tout Monsieur Jacquemard.

Joëlle, Sylvie et Valérie

Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Jacques CRAPPIER, proviseur honoraire du lycée Condorcet, PARIS
- Hervé PADIRAC, principal honoraire du collège de CARJAC

Nous nous associons au deuil de leurs familles.