

10/10

snp den

Syndicat national des
personnels de direction
de l'Éducation nationale

174

DÉCEMBRE 2009



Direction

10 €





Philippe
TOURNIER Secrétaire général

L'égalité des chances

« Quel meilleur critère que celui du savoir et de la compétence pour désigner ceux qui doivent exercer des responsabilités ? » interrogeait le chef de l'État lors du discours de présentation de la « réforme de lycée », le 13 octobre dernier. Certes, l'actualité d'alors donnait une saveur paradoxale et relevée à ce propos et en affaiblissait un peu la portée (bien que ces circonstances pussent apparaître aussi comme une manifestation immédiate de la volonté présidentielle de revalorisation de la série littéraire...). Pourtant, ce décalage entre ce discours et les pratiques qui l'entourent met crûment à jour des contradictions, généralement plus discrètes mais pas très différentes sur le fond, qui taraudent notre système éducatif depuis une bonne vingtaine d'années.

L'école s'est construite dans notre pays non seulement comme un lieu d'enseignement et de socialisation (il en va de même dans tous les pays) mais aussi comme un élément de régulation sociale qui fondait l'idéal républicain. Le (beau) titre du journal de feu le syndicat des instituteurs, « *L'école libératrice* », résumait fort bien ce programme: l'école libérait l'homme des entraves culturelles et sociales par l'accès au savoir et à l'esprit critique. Mais, durant les années soixante, ce fut la découverte de la prégnance du « *capital social* » qui fausse le mérite (notamment à la suite de la publication, en 1964, du livre choc de Bourdieu et Passeron, « *Les héritiers* »). Dans le climat de l'époque, l'école finit par être présentée comme l'outil de « *l'aliénation* » (thème alors fort en vogue) et l'auxiliaire zélée de la domination des puissants. C'est « *Libres enfants de Summerhill* » et la libération non plus par l'école mais par la destruction de la culture scolaire, jugée oppressive. Contrairement à celles des pays scandinaves ou anglo-saxons, l'école en France ne s'est jamais complètement remise socialement de cette déstabilisation dont l'onde de choc est toujours présente, quarante ans plus tard. Certes, massification et démocratisation (même inégalitaires) sont passées par là mais les fondements idéologiques qui faisaient que l'école « *surplombait* » la société ont été fortement corrodés, ce qu'a masqué l'expansion quantitative. Pire: les valeurs du service public sont trop souvent apparues comme une rhétorique de pure forme destinée à jeter un voile d'humanisme indolent sur les pratiques réelles

d'un système inégalitaire, protégeant intérêts particuliers et stratégies de groupes déjà nantis. Le décalage entre le discours présidentiel et l'exemple donné au même instant ne pouvait qu'attiser un sentiment de fausseté, affaiblissant, en ricochets, le crédit de l'école. Cela fait les beaux jours soit de ce qu'on désigne un peu expéditivement comme du « *consuérisme scolaire* », soit d'une agressivité amère dont se fait significativement écho, par exemple, le rap (« *les belles paroles/de l'école* »)...

Le thème de l'égalité des chances est peut-être l'opportunité pour l'école de retrouver un ascendant sur la société, non dans une domination technocratique autoritaire mais comme l'incarnation d'un projet commun, à la fois d'intérêt général et concernant chacun. Certes, comme tout consensus républicain dans lequel doivent se retrouver des optiques diverses qui alternent, le thème de l'égalité des chances n'est pas exempt d'ambiguïté. Ainsi, on peut s'étonner de voir les tenants de la société inégalitaire de compétition s'en faire les chantres zélés. C'est pourtant peu surprenant: la compétition individualiste n'est supportable, dans une société démocratique, que dès l'instant où elle s'établit sur l'axiome que « *chacun a eu sa chance* » comme on le voit, d'ailleurs, aux États-Unis. Un tel projet de l'égalité des chances n'est certes pas le même que celui qui vise à corriger les inégalités de chances pour apporter plus de sécurité pour tous, égaliser l'accès à la chance de savoir, même pour les plus malchanceux et les moins méritants. Les mêmes mots désignent ainsi des projets de société passablement divergents mais toujours est-il qu'aujourd'hui, l'égalité des chances ouvre une opportunité pour l'école. Du socle commun des connaissances (qui peut substituer l'idée d'égal accès à celui de tri, même méritocratique) aux réformes des lycées (qui peuvent faire émerger, aux côtés de l'égalité formelle des horaires et des programmes, la problématique de la justice effective de l'école), des perspectives nouvelles s'offrent potentiellement, que l'école aurait grand tort de laisser passer sous prétexte qu'elles se présentent dans une conjoncture qui est ce qu'elle est. Ce serait réduire l'histoire sociale à l'histoire politique.

...suite à la page 6

...suite de la page 3

L'égalité des chances est sans doute aujourd'hui un thème qui porte parce qu'il fait écho aux aspirations de justice et à la nostalgie de l'égalité qui taraudent la société « *démocratique-compétitive-individualiste* » contemporaine comme à l'empathie rongée de mauvaise conscience des éducateurs. Mais elle ne sera ni décrétée par une circulaire, ni bornée à être renvoyée aux bons sentiments individuels. En revanche, l'établissement est l'endroit où peut s'exercer cette responsabilité sociale collective (ce qui n'exempte pas les « *donneurs d'ordre* » de cohérence, en particulier l'État : on pense à la carte scolaire). Dans cette perspective, les personnels de direction, comme pilotes pédagogiques et responsables de l'établissement qui leur est confié, seront des acteurs majeurs : beaucoup de choses essentielles, où se joue l'avenir du rôle de l'école dans la société, sont aujourd'hui entre nos mains.

Que cette perspective ne vous abasourdisse pas à la veille des fêtes de fin d'année ! Le SNPDEN a justement été créé pour que chacun ne se retrouve pas seul face à des responsabilités écrasantes dont les véritables enjeux lui sont, de plus, souvent cachés.

Bonnes fêtes de fin d'année à toutes et à tous et meilleurs vœux pour la nouvelle année.

SNPDEN
21 RUE BÉRANGER
75003 PARIS
TÉL. : 01 49 96 66 66
FAX : 01 49 96 66 69
MÈL : SIEGE@SNPDEN.NET
Directeur de la Publication
PHILIPPE TOURNIER
Rédacteur en chef
FLORENCE DELANNOY
Rédacteur en chef adjoint
ISABELLE POUSSARD
Secrétaire de rédaction
JÔELLE TORRES
Commission pédagogie:
ISABELLE BOURHIS
Commission vie syndicale:
JÔEL OLIVE
Commission métier:
PASCAL BOLLORÉ
Commission carrière:
PHILIPPE VINCENT
Sous-commission retraités:
PHILIPPE GIRARDY

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° 174
MIS SOUS PRESSE
LE 8 DÉCEMBRE 2009

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

Les articles, hormis les textes d'orientation votés par les instances syndicales, sont de libres contributions au débat syndical qui ne sont pas nécessairement les positions arrêtées par le SNPDEN.

INDEX
DES
ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX	
ÉDUCATION	4, 5
OMT	9
SALON APD	11
GMF	13
SCOLA CONCEPT	17
CARAPAX	19, 20
OKI	31
CNDP	103
INCB	104

PORTAGES
TERA INFORMATIQUE
CRDP AIX-MARSEILLE

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
DU SECRÉTAIRE
GÉNÉRAL

- L'ÉGALITÉ DES CHANCES

8 AGENDA
DÉCISIONS BN

- RÉFORMER, REVALORISER, VACCINER, MASTÉRISER...

10 PARTENARIAT

- LE SNPDEN RENOUVELLE SON PARTENARIAT AVEC L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE
- SALON DE L'ÉDUCATION

12 LE SNPDEN DANS LES MÉDIAS

- LE SNPDEN AU CŒUR DE L'ACTUALITÉ

14 ACTUALITÉS

- LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL ENTÉRINE LA LOI CARLE
- FORMATION NATIONALE SUR LA SÉCURITÉ
- LA RÉFORME DU LYCÉE PREND FORME
- DÉBAT SUR L'IDENTITÉ NATIONALE
- QUID DE L'ASSOULISSEMENT DE LA CARTE SCOLAIRE ?
- SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE
- ADOPTION DÉFINITIVE DE LA LOI « ORIENTATION/FORMATION »
- CORRÉLATION ENTRE MILIEU FAMILIAL ET RÉUSSITE SCOLAIRE
- DÉCENTRALISATION : OBJECTIF MANQUÉ
- VACCINATION EN MILIEU SCOLAIRE
- SIGNALÉS

21 VOTRE ESPACE
D'EXPRESSION

- RUPTURE DE CONTRAT ?

22 TRIBUNE LIBRE

- TOUT FOUT LE TEMPS... ?
- IL Y A « MÉTIER »... ET « MÉTIER » !

m a i r e

- 24 CARRIÈRE**
RECLASSEMENT DANS LE CORPS: QUELQUES RAPPELS UTILES!
 Régulièrement interrogés sur les conditions de reclassement dans le corps des personnels de direction, il a paru utile de redonner les références à connaître ainsi que les principes appliqués.
- 25 RETRAITÉ ET SYNDIQUÉ**
 Lorsqu'ils partent en retraite, des collègues (adhérents pendant leur activité) nous demandent: « À quoi cela sert-il de se syndiquer quand on est retraité ? »
- 26 L'EPLÉ A FÊTÉ SES 25 ANS DANS LE GRAND AMPHITHÉÂTRE DE LA SORBONNE!**
 La direction de l'Encadrement a consacré un colloque à l'EPLÉ, le jeudi 15 octobre 2009: « Gouvernance et performances des EPLÉ »... ou « du chemin parcouru au chemin à parcourir »...
- 27 TÉMOIGNAGES**
 • TRAVAILLER EN COLLÈGE
 Des personnels de direction affectés en collège ont accepté de répondre à trois questions concernant l'exercice de leur métier: Quel est le fonctionnement de l'équipe de direction? Quelles sont les difficultés rencontrées au quotidien? Quels sont les enjeux pour le collège d'aujourd'hui?
- 30 COLLOQUE DE L'AFAE**
- 32 PÉDAGOGIE & ÉDUCATION**
 • CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION
- 33 DOSSIER CSN**
- 82 VIE DES ACADEMIES**
GROS PLAN SUR...
 • L'ACADÉMIE DE LIMOGES
 Présentation et description de l'académie par le SA et situation des postes de personnels de direction dans cette académie.
 • LA PAROLE À UN PERSONNEL DE DIRECTION DE L'ACADÉMIE DE LIMOGES
 Témoignage de Catherine Saule, principale du collège Mendès-France de Bessines-sur-Gartempe et SD du 87.
- 85 VIE SYNDICALE**
 • COMMISSAIRE ADMINISTRATIF PARITAIRE, MODE D'EMPLOI
 Commissaire administrative paritaire nationale pour l'académie de Paris, Hélène Cahn-Rabaté est également commissaire administrative paritaire académique. Elle nous présente les deux moments cruciaux d'intervention des commissaires paritaires: les tableaux d'avancement (à la 1^{re} classe et à la hors-classe) et les mutations.
- 87**
 • LES COMMISSAIRES PARITAIRES EN FORMATION: DE NANTES À METZ, EN PASSANT PAR LA RÉUNION
 Les élections de décembre 2008, très largement gagnées par le SNPDEN, ont marqué l'arrivée de nouveaux commissaires paritaires académiques et, rapidement, s'est imposée l'idée de leur proposer une formation syndicale.
- 89 CLIN D'ŒIL RETRO**
 • QUESTIONS PÉDAGOGIQUES
 Bulletin de janvier 1966.
- 90 CHRONIQUE JURIDIQUE**
 • CELLULE JURIDIQUE
 - Les mesures alternatives
 - Le conseil d'administration des EPLÉ (changement des modalités de calcul du quorum)
 - L'annualisation du temps de travail des contrats d'accompagnement dans l'emploi
 - L'EPLÉ, support des contrats d'accompagnement dans l'emploi exerçant leurs fonctions dans les écoles primaires
- 94 ADHÉSION**
- 98 QUESTIONS**
 des parlementaires,
RÉPONSES
 des ministres
- 100 DERNIERS OUVRAGES REÇUS...**

Des dossiers d'importance au menu du Bureau national des 20 et 21 octobre, comme à celui du 17 novembre.

Réformer, revaloriser, vacciner, masteriser...

RÉFORMER - La réforme du lycée a, en effet, constitué le premier fil rouge de ces deux bureaux nationaux. C'est sur cette période que les propositions ministérielles sur le lycée ont été présentées. Du 20 octobre au 17 novembre, le SNPDEN a rencontré à trois reprises le ministère (deux fois en bilatérale, une fois en multilatérale, réunissant les syndicats représentatifs de l'enseignement). La délégation a ainsi pu rendre compte de l'état des négociations à l'ensemble des membres du BN et donc échanger quasiment en temps réel. La prise en compte de mandats de congrès a été actée (en particulier sur les marges de manœuvre de l'établissement, appuyées sur un cadre national garanti et sur le rôle accru accordé au conseil pédagogique). Mais la ligne de conduite du SNPDEN demeure la vigilance, vigilance quant à la rédaction finale de ces propositions, vigilance quant à l'application dans les académies - la réforme en lycée professionnel a été instructive sur ce point et a montré la nécessité d'un suivi académique et national.

MASTERISER - Cette vigilance est d'autant plus nécessaire que le dossier de la formation des enseignants suscite une incompréhension majeure; l'élévation du niveau de concours (Bac + 5) conduit néanmoins à un concours fondé sur... des épreuves disciplinaires. La formation professionnelle viendra après (!). Or les choix qui s'opèrent, avec une impréparation certaine dans leur mise en œuvre, engagent durablement l'avenir; c'est le déploiement durable du pire...

VACCINER - Si la coordination de la campagne de vaccination contre le virus H1N1 repose effectivement sur les personnels de direction, les membres du BN s'étaient interrogés sur la réquisition de personnels de l'Éducation nationale (circulaire interministérielle du 9 novembre) participant, dans le cadre de leur mission statutaire, à l'organisation administrative de cette campagne. Les membres du BN avaient pu exprimer leur défiance devant un usage intempestif de la réquisition. Cette ambiguïté avait pu conduire à des variantes locales (engager notre responsabilité sur la traçabilité des produits!), ce qui a conduit le BN à souhaiter que nous restions strictement dans le cadre de la circulaire.

REVALORISER - Le colloque national sur la gouvernance et les performances des EPLE a souligné la difficulté à apprécier les performances de l'EPLE. La notion de « résultats » dans notre métier

pose le même type de difficulté: évaluer de manière quantitative et qualitative, distinguer l'évaluation de l'établissement de l'évaluation des personnels de direction, associer chef et adjoint(s) à travers cette évaluation. La PFR tutoie ces interrogations et le Bureau national a souhaité laisser un temps de débat transversal aux membres des commissions « pédagogie », « carrière » et « métier », au CSN, pour préciser notre motion du congrès de Biarritz sur ce point. Mais la revalorisation ne se réduit pas simplement à la PFR: c'est évidemment la question des rémunérations et, en particulier, le différentiel avec la rémunération des enseignants et le rapprochement progressif des différents corps d'encadrement.

PC

AGENDA

MERCREDI 16 DÉCEMBRE

Tableau d'avancement
Cellule juridique
Observatoire national de la sécurité

VACANCES DE NOËL

Zone A + B + C: du samedi 19 décembre 2009
au lundi 4 janvier 2010

MERCREDI 13 JANVIER

Bureau national

MARDI 19 ET MERCREDI 20 JANVIER

Stage: responsabilité et charte de pilotage

MARDI 26 JANVIER

Cellule juridique

MARDI 2 FÉVRIER

Bureau national

MERCREDI 3 FÉVRIER

Bureau national + secrétaires académiques

VACANCES D'HIVER:

Zone A: du samedi 13 février 2010
au lundi 1^{er} mars 2010

Zone B: du samedi 6 février 2010
au lundi 22 février 2010

Zone C: du samedi 20 février 2010
au lundi 8 mars 2010

Le SNPDEN renouvelle son partenariat avec l'Autonome de Solidarité laïque

À l'occasion du Salon de l'Éducation, le SNPDEN a renforcé son protocole de partenariat avec les Autonomes de Solidarité laïque et leur fédération.

En 2001, une première convention avait été signée puis réactualisée en 2006. Par la signature de cette nouvelle convention, les deux organisations se donnent les moyens de mieux appréhender dans un environnement juridique en mutation, les risques propres aux fonctions de personnel de direction et fournir des réponses adaptées aux personnels de direction qui souhaitent une aide professionnelle ou des informations juridiques.

Les récentes circulaires ministérielles relatives à la violence scolaire et aux mineurs ont ajouté des responsabilités aux personnels de direction. Ceux-ci se sont vus attribuer, en outre, un nouveau rôle d'employeur, avec la banalisation des contrats « *emploi solidarité* », « *emploi consolidé* » et « *emplois jeunes* » (aides-éducateurs, CAV, CA, CAE), les plaçant parfois dans des

situations difficiles. Un document sur ces différents statuts contractuels sera diffusé à l'ensemble des personnels de direction adhérant au SNPDEN, formant ainsi la première manifestation concrète de ce partenariat renouvelé.

Par ailleurs, les deux organisations s'engagent à analyser conjointement les textes de loi concernant la responsabilité des personnels et créeront des supports dédiés. Elles associent leurs compétences pour apporter une appréciation sur les textes de lois, par l'intermédiaire de leurs commissions juridiques, et pour proposer des évolutions afin de les rendre plus clairs, plus cohérents. Elles feront également en sorte d'obtenir de l'administration centrale et de ses services extérieurs l'application stricte de la législation relative à la protection des fonctionnaires.

IP



Protocole signé le vendredi 21 novembre par Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN, et par Roger Crucc, président de la fédération des Autonomes de solidarité.

Salon de l'Éducation

Mon premier est un stand animé par Michel Richard, Joël Olive, Philippe Vincent, Catherine Petitot, Pascal Bolloré, Philippe Tournier, Florence Delannoy, membres du BN, Patrick Cambier et Anne Sophie Retourné, permanents, qui s'y sont relayés du jeudi 19 au dimanche 22 novembre.

Mon second est une charte de collaboration entre la Fédération des Autonomes de solidarité (FAS), et le SNPDEN.

Mon troisième est une table ronde qui a réuni Jean-Paul SCOT, agrégé d'histoire et co-auteur d'ouvrages sur la laïcité, Marie-Ange Henry, proviseure honoraire, et Michel Richard qui organisait le débat sur *l'école républicaine, vecteur d'intégration*. Un voyage dans l'histoire de la République française qui, s'inspirant de la concep-



Le stand du SNPDEN

tion de Condorcet, inscrira l'école publique comme un devoir confié à la nation pour mieux garantir la liberté de penser. Une histoire ponctuée par la séparation de l'Église et de l'État et la laïcisation des personnels mais aussi par la reconnaissance à l'enseignement privé d'une mission de service public (loi Debré), une école qui peut peiner à demeurer un foyer d'intégration quand, simultanément, se développent des politiques de ségrégation. Une école fondée sur le principe de la mixité scolaire et sociale ainsi que sur celui de la laïcité, la loi de 2004 sur les signes religieux illustrant parfaitement ce principe qui permet à tout citoyen de vivre ensemble.

Mon quatrième est une seconde table ronde sur la *sûreté des établissements* où Georges Fotinos, ancien IG-EVS et conseiller auprès du président de la MGEN, Sylvie Feucher, secrétaire générale du syndicat des commissaires de police et Philippe Tournier ont pu rappeler que, depuis 1986, il y avait eu pas moins de 11 plans successifs de lutte contre la violence scolaire, que s'est développée une législation répressive mais non appliquée et qu'au-delà du zapping sécuritaire, il valait

mieux s'appuyer sur la notion de « *sûreté* », un concept constitutionnel qu'on retrouve à côté de celui de « *dignité* » et qui implique une qualité relationnelle entre les services partenaires ; des référents identifiés, formés, reconnus... Ainsi, la notion de « *sûreté* » implique nécessairement la présence physique d'adultes car, à un moment donné, quelles que soient les mesures techniques retenues, il faut quelqu'un pour intervenir... une évidence à prendre en compte là où la réflexion s'arrête trop

souvent aux portes des portiques et de la vidéosurveillance.

Mon tout est le SNPDEN au salon de l'Éducation (parc des expositions de la porte de Versailles), présent avec cette volonté militante inoxydable de porter des valeurs...

PC



Table ronde sur « la sûreté des établissements »



Table ronde sur « l'école républicaine, vecteur d'intégration »

Un rapide panorama des interventions de notre syndicat.

Le SNPDEN au cœur de l'actualité



DANS LA PRESSE ET SUR INTERNET...

Les dernières semaines ont encore été l'occasion pour le SNPDEN de rappeler ses positions sur plusieurs points d'actualité, notamment la réforme du lycée (*Le Monde* du 22 octobre), la vaccination contre la grippe A H1/N1 (*20 minutes* du 25 novembre), les effets de l'assouplissement de la carte scolaire (*Le Parisien* du 6 novembre et *La Tribune* du 1^{er} décembre), la distribution des Pass Contraception par la région Poitou-Charentes (*Le Figaro* et *Les Échos* du 23 novembre) ou encore au sujet du remplacement des enseignants absents (*Le Monde* du 3 décembre).

Les communiqués de presse du syndicat ont, par ailleurs, été repris dans différentes dépêches d'agences de presse comme l'AEF (le 16 octobre sur le colloque « *Gouvernance et performances des EPLE* »); le 20 octobre: rencontre ARF/SNPDEN; le 21 octobre et le 18 novembre: procès du lycéen jugé pour violence contre sa proviseure; le 21 octobre, les 9 et 20 novembre sur la réforme du lycée; le 16 novembre: rencontres sur l'Éducation à Dijon; le 18 novembre: Pass contraception de la région Poitou-Charentes; le 19 novembre sur les blocages d'établissements) et l'AFP (le 20 novembre, réforme du lycée, et le 24 novembre, Pass Contraception).

La Lettre de l'Éducation du 19 octobre cite le SNPDEN au sujet, d'une part, de la réforme du lycée et, d'autre part, de l'interdiction des téléphones mobiles et, une nouvelle fois le 30 novembre, sur la réforme du lycée.

Le site du *Café pédagogique*, dans sa rubrique *Expresso*, reprend également régulièrement des passages de nos communiqués (le

12 novembre et le 23 novembre sur la réforme du lycée; le 20 novembre sur les blocages d'établissement; le 24 novembre sur le Pass contraception).

À LA TÉLÉVISION ET À LA RADIO...

Philippe Tournier, secrétaire général, est intervenu sur *France 2* puis sur *France Info* et *RMC* le 25 novembre sur le déroulement de la campagne de vaccination dans les établissements. Michel Richard, secrétaire général adjoint, est intervenu sur *France Inter*, le 20 octobre (sur la lecture de la Lettre de Guy Moquet) et sur *RTL*, le 19 novembre, pendant le Salon de l'Éducation. Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, a été interviewée sur *RTL*, le 19 novembre, et sur *RMC*, le 20 novembre, au sujet de la réforme du lycée.

Joël Lamoise, membre du Bureau national, est passé sur *BFM TV*.

Jean-Claude Durand, proviseur du lycée Buffon (Paris 15^e), a été questionné sur *RMC* sur la grippe.

EN RÉGIONS...

Le SNPDEN s'est aussi fait entendre en région, par la voix de ses secrétaires académiques: une intervention sur *France 3 Lorraine* sur la réforme du lycée, le 12 novembre, et un écho dans *l'Est républicain*; deux citations dans *La Voix du Nord*, le 16 novembre, sur les effets de l'assouplissement de la carte scolaire et les 26 novembre et 1^{er} décembre, sur la vaccination dans les établissements scolaires.

Le SNPDEN est devenu un interlocuteur incontournable des médias lorsqu'il s'agit de faire entendre la voix des personnels de direction.

Valérie
FAUREen charge
de la
documentation

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL ENTÉRINE LA LOI CARLE

Parce qu'il n'a vu, dans le texte qui lui a été déféré, aucune atteinte au principe de laïcité, pas plus qu'à l'autonomie des collectivités territoriales, le Conseil constitutionnel a rejeté, le 22 octobre, l'ensemble des griefs présentés par les députés à l'encontre de la proposition de loi « *tendant à garantir la parité de financement entre les écoles élémentaires publiques et privées sous contrat d'association lorsqu'elles accueillent des élèves scolarisés hors de leur commune de résidence* » (cf. *Actualités Direction* 173).

« *S'agissant de la rupture d'égalité alléguée entre les écoles publiques et les écoles privées* », la juridiction a considéré « *que la participation de la commune de résidence aux frais de fonctionnement des écoles élémentaires publiques comme privées sous contrat d'association, situées hors de son territoire, n'est pas soumise à l'accord préalable du maire lorsque cette dépense a le caractère obligatoire dans les conditions prévues par la loi [et] que, lorsque ces conditions ne sont pas remplies, l'application de la loi déférée n'entraîne aucune conséquence financière obligatoire pour la commune de résidence en cas d'inscription d'un enfant dans une école privée sous contrat située dans une autre commune* » (Revue *AJDA*, 2 novembre 2009).

« *Pour ne pas développer une concurrence préjudiciable au service public* », l'UNSA-Éducation a alors demandé aux collectivités locales, au lendemain de cette décision du Conseil constitutionnel, « *de ne plus financer les dépenses facultatives des établissements privés* ». La Fédération estime ainsi, dans un communiqué, que « *ceux qui fréquentent l'école laïque du vivre-ensemble, ouverte à toutes et tous, ne peuvent supporter les charges et les choix particuliers de ceux qui revendiquent le séparatisme scolaire* ». Pour elle, cette loi va, chaque année, « *relancer dans chaque commune, les surenchères des différents réseaux communautaristes religieux, linguistiques ou autres, en accroissant la ségrégation sociale, en réveillant la guerre scolaire* ». Le texte de loi (n° 2009-1312 du 28 octobre) a été publié au *Journal officiel* du 29 octobre 2009.

* Voir aussi les motions 1, 3, 5 du congrès de Biarritz sur notre site.



FORMATION NATIONALE SUR LA SÉCURITÉ

Dans le cadre du plan de sécurisation scolaire, présenté conjointement par Luc Chatel et Brice Hortefeux au mois de septembre (cf. *Actualités Direction* 173), une formation nationale sur la sécurité et la gestion des situations de crise, destinée aux chefs d'établissement scolaire, a été lancée le 17 novembre. Élaborée par l'Institut national des hautes études de sécurité (INHES) et par l'École supérieure de l'Éducation nationale (ESEN), dans le cadre de la convention partenariale signée entre ces deux organismes, cette formation sera proposée à partir de début décembre sous la forme d'un stage de 4 jours; elle devrait bénéficier cette année à quelques 150 responsables d'établissements prioritaires.

Les objectifs pédagogiques de ce stage s'articulent autour des thèmes suivants: les droits et devoirs des chefs d'établissement, les acteurs institutionnels de la sécurité et les dispositifs, le diagnostic de sécurité, les phénomènes de masse, la gestion et la communication de crise. Il s'accompagnera d'un exercice de gestion de crise.

Par ailleurs, Luc Chatel a annoncé le lancement d'une mission pour améliorer la sécurité dans les établissements scolaires, confiée à Alain Bauer, président de l'Observatoire national de la délinquance. Il aura, notamment, pour objectif d'améliorer le dispositif de « sanction disciplinaire » des établissements scolaires et devra également faire des propositions pour une meilleure collaboration des familles avec l'Éducation nationale. Alain Bauer devrait rendre ses préconisations dans deux ou trois mois.



LA RÉFORME DU LYCÉE PREND FORME

Après avoir pris le temps de la concertation (multiplication des consultations avec l'ensemble des organisations syndicales, tour de France des lycées...), Luc Chatel a détaillé, le 19 novembre dernier, à l'occasion de sa visite au Salon européen de l'éducation, les grands principes de la réforme du lycée. Attendue de longue date, après la tentative avortée de Xavier Darcos qui avait alors fait descendre dans la rue des cortèges de lycéens, cette réforme s'inspire étroitement du cahier des charges, établi à partir des préconisations du rapport Descoings, fixé le 13 octobre par le président de la République.

Trois objectifs essentiels la guident: « *une orientation plus progressive, ouverte et juste, un meilleur accompagnement de chaque lycéen, un lycée qui favorise l'apprentissage des langues étrangères, l'accès à la culture et la responsabilisation des lycéens* ». Au menu: accompagnement personnalisé, cours de remise à niveau, stages-passerelles pendant les vacances et droit à la réorientation, initiation obligatoire à l'économie, enseignements d'orientation, rééquilibrage des voies et des séries avec une série littéraire revalorisée... La réforme, dont les textes doivent être présentés au Conseil supérieur de décembre 2009, devrait entrer en vigueur dès la rentrée 2010 pour la classe de seconde, l'année suivante pour la première, et en 2012 pour la terminale. L'intégralité du dossier de presse présentant l'ensemble du projet est accessible sur le site du ministère (www.education.gouv.fr/cid49667-vers-un-nouveau-lycee-en-2010.html).

DÉBAT SUR L'IDENTITÉ NATIONALE

Trois mois ! C'est le temps que le gouvernement se donne pour mener à bien le « grand débat » sur l'identité nationale, lancé le 2 novembre dernier, par Éric Besson. Trois mois pour réfléchir à ce qu'est l'identité nationale de la France et pour faire émerger des actions permettant de la conforter et d'en réaffirmer les valeurs républicaines. Ce débat devrait ainsi s'achever le 31 janvier et donner lieu à la présentation d'une synthèse, début février.

Au programme : la définition de « notre Nation », la solidarité nationale, la laïcité, l'opportunité d'obliger les jeunes à chanter au moins une fois par an La Marseillaise, etc. Pour ce faire, des réunions animées par le corps préfectoral et les parlementaires sont ouvertes à « l'ensemble des forces vives de la Nation » dans toutes les préfectures de départements et sous-préfectures : parlementaires, élus locaux, mouvements associatifs, enseignants, élèves et parents d'élèves, organisations syndicales et patronales, représentants des cultes,



associations patriotiques... sont invités à y participer. Par ailleurs, un site internet dédié au débat (www.debatidentitenationale.fr) a été ouvert.

De son côté, Luc Chatel a annoncé, le 4 novembre, dans une interview sur *i-télé*, que les établissements scolaires auraient eux aussi un rôle à jouer dans ce débat. Sans pour autant donner de précisions ou de directives sur le sujet, il a simplement indiqué qu'il s'inscrirait dans le cadre de l'éducation civique et faisait « totalement confiance aux enseignants en la matière » : « L'école est sans doute la meilleure incarnation de ce qu'est notre modèle républicain... », a-t-il déclaré.

Une annonce qui n'a pas manqué de faire réagir et d'inquiéter les syndicats de l'Éducation. Pour la fédération UNSA-Éducation, « l'identité nationale est une notion qui crée plus de divisions que du consensus dont l'École a besoin ». Elle « ne peut être donnée à l'École comme objectif et comme programme », d'autant que « les questions de la nation, de son histoire, de ses traits singuliers sont déjà traitées » dans les programmes scolaires.

Une position que partage largement le SNPDEN qui juge que ce débat a, en effet, été lancé dans des conditions peu favorables à la sérénité nécessaire. Et s'il estime qu'il n'est pas illégitime d'éclairer, pour les futurs citoyens, les enjeux de débats de société renvoyant à l'histoire et aux valeurs de notre pays, ce thème risque de susciter des clivages et divisions dans les établissements, alors qu'il y nécessite plutôt retenue, distance et calme.

Une des caractéristiques de cette réforme réside dans la volonté affichée du ministre d'accorder plus d'autonomie aux établissements : « L'autonomie est le seul moyen d'adapter le système scolaire aux problématiques de chaque lycée et de chaque élève » a-t-il déclaré.



Autonomie, d'une part, dans l'affectation d'une partie de la dotation horaire globalisée et, d'autre part, dans l'organisation des deux heures d'accompagnement personnalisé avec, à la clef, un renforcement des pouvoirs du conseil pédagogique dont un décret devrait venir préciser le rôle.

Satisfait notamment de l'importance des « marges de manœuvre » accordées aux établissements, qui devrait permettre aux personnels de direction d'assurer un réel pilotage pédagogique et de se recentrer sur leur véritable métier, le SNPDEN a accueilli favorablement le projet présenté. Et même si certains aspects plus techniques de la réforme peuvent soulever des difficultés ponctuelles d'application, il approuve cette approche qui s'appuie sur la responsabilité des établissements, et sur une souplesse d'application des mesures. La vigilance demeure cependant quant à la mise en œuvre réelle de ces « marges de manœuvre ».

Ces annonces ministérielles ont suscité des réactions syndicales contrastées et, d'ores et déjà, des mouvements lycéens ont commencé à poindre dans diverses régions de France.

QUID DE L'ASSOUPPLISSEMENT DE LA CARTE SCOLAIRE ?

L'absence de statistiques officielles sur les effets de la mise en place de la politique d'assouplissement de la carte scolaire, engagée en 2007, explique sans doute le succès médiatique du rapport de la cour des comptes qui aborde justement le sujet. On apprend ainsi, au détour de ce rapport consacré à « L'articulation entre les dispositifs de la politique de la ville et de l'Éducation nationale dans les quartiers sensibles », que l'assouplissement de la carte scolaire a conduit des collèges dits « difficiles » à perdre jusqu'à 10 % de leurs élèves, partis dans des établissements réputés, renforçant ainsi le phénomène de ghettoïsation de ces établissements. Il y est précisé qu'en 2008, « sur les 254 collèges « ambition réussite », 186 ont perdu des élèves », pour certains jusqu'à 10 %, alors que « d'autres ont connu des progressions allant jusqu'à 23 % », ce qui se traduit par « une plus grande concentration dans ces collèges des facteurs d'inégalités ».



Sans pour autant contester les conclusions de ce rapport, le ministre de l'Éducation nationale a cependant préféré, plutôt que de pointer les pertes d'élèves dans certains collèges difficiles, (de l'ordre de 7 % et non 10 selon lui), mettre l'accent sur les « 50 établissements « ambition réussite » qui sont devenus attractifs et ont gagné des élèves » et sur les familles « satisfaites de cet assouplissement » ; et il a indiqué que le gouvernement poursuivrait jusqu'à la disparition de cette carte. Il s'est cependant placé dans l'attente « d'ici la fin de l'année, d'une étude plus détaillée », réalisée par ses services, s'est dit « sensible » aux propositions des syndicats sur le sujet et prêt à la discussion.

L'enquête de la Cour des comptes dénonce, par ailleurs, l'empilement des différents dispositifs de lutte contre l'échec scolaire, émanant tant de l'Éducation nationale que de la politique de la ville. Elle relève, en outre, que ce ne sont pas les élèves les plus en difficulté en éducation prioritaire qui bénéficient le plus des dispositifs d'aide et de soutien scolaire fondés sur le volontariat enseignant mis en place par l'Éducation nationale. Rapport à consulter sur <http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/P132RapportCourComptesDispositifs.pdf>

* Voir aussi le thème 1, point 1, du congrès de Biarritz sur notre site.

SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE

Chaque année, au printemps, les enseignants de tous les niveaux et de toutes les disciplines sont invités à participer à cette opération organisée par le Centre de liaison de l'enseignement et des médias d'information (CLEMI), en étroite partenariat avec tous les professionnels des médias, de la Poste et de sa filiale « Société de traitement de presse ».



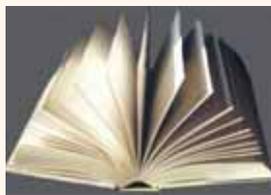
Activité d'éducation civique à part entière, cette initiative a pour objectif de favoriser la rencontre entre le monde éducatif et les professionnels des médias et de développer, chez les élèves, une attitude critique vis-à-vis de l'information, en leur donnant des outils pour décrypter et analyser les textes et les images auxquels ils sont confrontés. Qui plus est, a rappelé le directeur de la DGESCO, l'initiative se situe en cohérence avec les obligations du socle commun des connaissances et des compétences qui stipule que l'élève devra « être éduqué aux médias et avoir conscience de leur place et de leur influence dans la société ».

La vingtième édition de cette opération se déroulera du lundi 22 au samedi 27 mars 2010 et aura pour thème « Qui fait l'info ? ». Les enseignants s'emploieront ainsi à faire réfléchir les élèves sur les questions liées aux sources de l'information, au statut et à la déontologie des journalistes et à la différence entre communication et information.

Les établissements scolaires désireux de participer à l'opération devront s'inscrire sur le site du CLEMI (www.clemi.org) du jeudi 7 janvier 2010, à partir de 12 heures, jusqu'au samedi 6 février 2010 minuit (cf. circulaire n° 2009-145 du 14 octobre - BO 39 du 22 octobre).

ADOPTION DÉFINITIVE DE LA LOI « ORIENTATION/FORMATION »

Le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie



a été définitivement adopté par le parlement, le 14 octobre dernier et après le rejet du recours déposé par les sénateurs socialistes devant le Conseil constitutionnel, le texte a été publié au *Journal officiel* du 25 novembre (Loi 2009-1437 du 24 novembre 2009).

Les parlementaires ont ajouté de nombreuses dispositions au projet, transmis par le gouvernement: le nombre d'articles est passé de 21 à 62 et 25 décrets d'application devraient venir compléter la loi.

Le texte reprend les grands axes de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 7 janvier 2009, signé unanimement par les partenaires sociaux. Complétant et améliorant le dispositif existant, il tend à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et ses compétences, favorisant ainsi son évolution professionnelle. Pour y parvenir, il garantit le droit à

l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle mais aussi la simplification et le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou encore la sécurisation des parcours professionnels. Plusieurs dispositions concernent les contrats en alternance, l'emploi des jeunes, l'encadrement de la gestion des fonds de la formation professionnelle, et les organismes de formation. Parmi les mesures, l'interdiction des stages en entreprise hors cursus pédagogique, la création d'un passeport « orientation/formation », l'ouverture des écoles de la deuxième chance aux 16-25 ans ou encore l'expérimentation du livret de compétences pour les élèves des premier et second degrés...

Finalement, parmi les modifications apportées au projet initial, la participation des professeurs principaux à l'orientation n'a pas été retenue. Concernant les conseillers d'orientation psychologues dont le recrutement se fera par décret, toute référence à la psychologie des élèves dans la liste des connaissances nécessaires à leur formation initiale a été supprimée et seule la connaissance « des filières de formation, du monde économique, de l'entreprise, des dispositifs de qualification, des métiers et des compétences » a été actée. La disposition portant sur la création d'un service internet d'orientation, placé sous l'autorité d'un délégué interministériel, a, par ailleurs, été réintroduite. L'ensemble du dossier législatif est consultable sur www.senat.fr/dossierleg/pj108-578.html.

CORRÉLATION ENTRE MILIEU FAMILIAL ET RÉUSSITE SCOLAIRE



« Avoir au moins un parent bachelier constitue un atout précieux en matière de réussite scolaire ». C'est ce qui ressort, entre autres, du chapitre sur les « bacheliers de première génération » que consacre la dernière publication de l'INSEE « Portrait social de la France », présentée le 12 novembre dernier.

Et si ces jeunes constituent aujourd'hui la moitié des bacheliers, leurs parcours scolaires restent sensiblement différents des jeunes issus de familles dans lesquelles un des deux parents au moins détient le diplôme (84 % des bacheliers).

Selon les auteurs de cet article*, ces pionniers du baccalauréat - premiers de leur famille à obtenir le baccalauréat - manqueraient ainsi d'ambition. « À résultats scolaires comparables, les enfants dont aucun parent n'est bachelier font toujours des choix d'orientation moins ambitieux, qui brident leurs parcours scolaires et réduisent d'autant leur niveau de formation initiale ». Ils optent plus souvent que les autres pour un bac professionnel ou technologique et se tournent moins souvent (15 % des entrants) vers les classes préparatoires aux grandes écoles. Une tendance qui se retrouve à tous les niveaux et est encore plus prononcée dans l'enseignement supérieur: 3 ans après le bac, 22 % des bacheliers de première génération ont quitté l'enseignement supérieur sans diplôme contre 8 % de ceux issus d'une famille de bacheliers et, lorsqu'ils font des études supérieures, les premiers privilégient les filières courtes (STS/IUT) alors que les seconds s'engagent dans des études longues. « Tout se passe comme si ces élèves avaient plus de difficultés que les autres à intégrer les créneaux les plus porteurs du système éducatif » indiquent les auteurs qui concluent que « c'est bien la manière dont

les familles envisagent l'utilité professionnelle du diplôme qui pèse sur les aspirations de leurs enfants ».

Outre le niveau scolaire des parents, l'étude mentionne un autre critère de réussite qui est la structure de la famille à savoir que, parmi les élèves dont aucun parent n'est bachelier, 53 %, issus d'une famille unie, avec un père et une mère, obtiennent le baccalauréat contre 46 % des élèves élevés dans une famille monoparentale et 37 % pour ceux issus de familles recomposées.

Cette étude de l'INSEE (www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/FPORSOC09N.PDF) présente des éléments de réflexion intéressants à un moment où la question de la démocratisation de l'enseignement fait l'objet de nombreuses investigations et alors que la ministre de l'Enseignement supérieur vient de fixer aux grandes écoles un objectif de 30 % de boursiers.

* Jean-Paul Caille (Ministère de l'Éducation nationale - DEPP) et Sylvie Lemaire (Ministère de l'Enseignement supérieur).

DÉCENTRALISATION : OBJECTIF MANQUÉ

Dans son rapport sur « la conduite par l'État de la décentralisation », rendu public fin octobre, la Cour des comptes dresse un constat sévère des actions menées dans ce cadre et considère que l'État n'a pas, dans cette deuxième phase de décentralisation, atteint son objectif de rationalisation de l'organisation administrative et de gestion plus efficace et plus économe des deniers publics. Il faut dire que « cette deuxième vague de décentralisation a été lancée sans un bilan approfondi des acquis et des insuffisances de la période précédente ».

Concernant notamment le transfert des 93 000 personnels TOS aux collectivités, conséquence de la loi du 13 août 2004, la Cour des comptes le qualifie de « processus désordonné et coûteux ». Et, au contraire de ce qu'on pourrait penser, ce transfert ne s'est pas traduit par « un allègement corrélatif des effectifs de l'État ». Dans le même temps, les collectivités ont été confrontées à une forte croissance de leurs charges et à une moindre maîtrise de leurs ressources ; elles ont ainsi recruté « au-delà



des effectifs de l'État transférés », jugeant nécessaire de renforcer les directions des ressources humaines mais aussi, dans le cas des TOS, pour rehausser le ratio de

remplacement de ces agents dans les établissements scolaires.

Outre l'aspect positif d'un régime indemnitaire plus avantageux pour les TOS, la cour souligne également que la décentralisation a eu pour conséquence une multiplication des sujets de mécontentement et d'arbitrage entre collectivités et État, entraînant une multiplication des recours contentieux. De plus, elle juge que, si le rattachement des TOS a été cohérent avec la première phase de décentralisation, leur transfert aux collectivités s'est fait « au détriment de la cohérence de l'action publique ».

Cette perte de lisibilité de l'action publique, venant s'ajouter à l'augmentation de l'emploi public, conduit la Cour des comptes à conclure que l'impact de la décentralisation sur la simplification du paysage administratif a été quasi inexistant. Le rapport est consultable sur www.ccomptes.fr/fr/CC/documents/RPT/Rapport-decentralisation-271009.pdf.

VACCINATION EN MILIEU SCOLAIRE



La campagne de vaccination contre le virus de la grippe A H1N1, à destination des enfants et adolescents scolarisés, a été lancée le 25 novembre dernier.

Cette vaccination, fondée sur le volontariat, a lieu dans l'enceinte des lycées et collèges pour les élèves du second degré, y compris ceux des classes post-bac, et dans des « centres de vaccination de proximité » pour les élèves du premier degré. La circulaire interministérielle 2009-166 du 9 novembre, publiée au BO du 12 novembre, énumère la liste des missions que doivent assumer les chefs d'établissement dans ce cadre.

Face à l'accélération du virus, la confusion sur l'organisation de la vaccination semble s'être installée dans de nombreux départements : **prolifération d'une documentation incompréhensible, rivalités entre des autorités, injonctions erratiques, procédures inadaptées à l'environnement scolaire...** Une passable confusion, d'autant plus préjudiciable que le bon fonctionnement global de l'opération est, une fois de plus, renvoyé sur les établissements et donc sur les chefs d'établissement.

Alerté par certains secrétaires académiques et départementaux, le SNPDEN a déploré l'absence de réunion de coordination préalable permettant d'éviter la désorganisation actuelle constatée sur le terrain. **Par ailleurs, il a rappelé aux collègues que la « réquisition » des personnels de direction était discutable, ne participant pas « directement à la vaccination ».**

SIGNALÉS

- Colloque sur « **La gouvernance et performance des EPLE** » : le discours de clôture de Luc Chatel, ainsi que les interventions de Thierry Bossard (« *Le décret de 85, vingt-cinq ans après* ») et de Nathalie Mons (« *La gouvernance des établissements et leurs performances dans les pays de l'UE* ») sont en ligne sur le site de l'ESEN.
- **Le site de l'Autonome de Solidarité (www.autonome-solidarite.fr)** a été entièrement remanié : ergonomie plus aisée, entrée selon les responsabilités exercées au sein de l'Éducation nationale... A chaque fonction correspond un contenu ciblé. Y sont notamment accessibles de nombreux témoignages sur les risques du métier rencontrés au quotidien par les personnels ainsi que les publications de la Fédération.
- **Éduscol** propose une nouvelle version de son site : nouvelle page d'accueil, navigation simplifiée, accès plus facile aux informations sur les politiques éducatives et aux ressources nécessaires à leur mise en œuvre (<http://eduscol.education.fr>).
- Seule académie, en France, à s'être dotée d'un Conseil académique pour la scolarisation des élèves et étudiants handicapés (CASH), l'académie d'Aix-Marseille propose, sur son site, un nouvel **espace dédié à l'adaptation scolaire et à la scolarisation des élèves handicapés**. Lien : www.ash.ac-aix-marseille.fr.

ENTRE NOUS...

...VOTRE ESPACE D'EXPRESSION

L'actualité vous interpelle ? Un article vous donne envie de réagir ?

Direction vous donne la parole. Vous êtes syndiqué actif ou retraité, responsable académique ou départemental, faites-nous partager votre réflexion sur l'exercice du métier, sur votre carrière, sur les évolutions du système, sur votre vision de la vie syndicale...

Merci d'adresser vos contributions à Isabelle POUSSARD, permanente au SNPDEN (isabelle.poussard@snpden.net) et, pour nous faciliter la tâche, de préférence en texte brut (Times 12, sans mise en forme ou mise en page). Merci de nous préciser si vous souhaitez garder l'anonymat.

Les propos exprimés dans cette page n'engagent que leur auteur.



Camille
TOURNOUD

Rupture de contrat ?

Personnel de direction honoraire - tournud.camille@wanadoo.fr

Je prends la liberté d'exprimer mon inquiétude et ma colère quant aux menaces sur le système des pensions de réversion.

J'étais principal de collège, en activité jusqu'en 1996 (né en 1936). Mon épouse, née en 1937, était institutrice publique. Suite à un récent accident de santé, le sujet de la réversion m'est devenu plus sensible... Nous avons élevé quatre enfants. Compte tenu de ma fonction, il serait plus exact de dire que mon épouse a élevé quatre enfants, sans jamais prendre une seule année de congé. Accessoirement, l'obligation de loger, par nécessité de service, nous a conduits à dix déménagements (sans que j'aie toujours le temps de l'aider à les préparer).

Compte tenu des « *plafonds de ressource* » envisagés pour le survivant, il est probable que mon épouse sera privée de toute réversion ! Est-ce juste ? Cerise sur le gâteau : avoir élevé quatre enfants lui a donné une petite majoration de pension. En sera-t-elle maintenant pénalisée ?

Autre sujet d'amertume : conscients des frais entraînés par une admission éventuelle en maison de retraite, nous nous sommes organisés pour que nos enfants (déjà chargés de famille) ne soient pas sollicités pour un complément de financement. Nous avons donc fait l'effort, sur un terrain qui nous appartenait, de lancer une construction, achevée en 2002, et dont nous finirons de rembourser l'emprunt en 2011, emprunt très court, compte tenu de notre âge. Effort mensuel depuis sept ans : 2 000 euros remboursés chaque mois (dont seulement 800 compensés par le loyer perçu). À ma disparition, si la réforme annoncée se concrétise, cette ressource complémentaire du loyer finira de placer ma conjointe à un plafond interdisant toute réversion ! Nous nous serons donc sacrifiés pour rien, pendant les dix meilleures années de notre retraite. En effet, l'existence de cette ressource complémentaire de 800 euros, durement acquise, risque de lui faire perdre le double (environ 1 600 euros) par suppression de la réversion !

Dire toute notre amertume me conduit également à repenser à ces douze années de retraite qui sont derrière moi. De façon totalement bénévole, j'ai assuré la présidence du comité local d'une association caritative, reconnue d'utilité publique (Comité de Vizille du SPF). Entre autres activités

(incluant de nombreuses actions au bénéfice des enfants « *oubliés des vacances* »), nous apportons, chaque mois, une aide alimentaire conséquente à plus de 100 familles, totalisant 300 personnes, dont 150 enfants. D'origine ouvrière (père mineur, mère ouvrière du textile), j'avais le sentiment que ma promotion sociale, un peu exceptionnelle, me donnait le privilège d'une retraite encore décente. Et mon engagement bénévole était comme une forme de gratitude envers la société. J'ai également le souvenir d'avoir beaucoup travaillé, pendant mes vingt-quatre années d'exercice, avec le vague sentiment qu'une promotion sociale un peu inattendue, me faisait devoir de faire mes preuves.

Et il est vrai que j'avais apprécié, en fin de carrière, comme une reconnaissance de mon engagement, l'attribution du grade d'officier des Palmes académiques. J'ai l'intention de rendre cette décoration si le texte annoncé concernant les réversions était adopté en l'état. J'espère encore que j'aurai mal lu ce texte. Syndiqué au SNPDEN depuis ma première année d'exercice (1972), j'espère vivement que notre organisation saura trouver les moyens de faire barrage à cette menace de spoliation que nous ressentons comme une véritable rupture de contrat.

Je profite de cet écho pour adresser un salut amical à tous les collègues avec qui j'ai pu travailler (dont les rangs tendent malheureusement à s'éclaircir...). Après avoir enseigné l'histoire et la géographie, j'ai été nommé « *surveillant général* » au lycée de Bourgoin (38), faisant fonction de censeur pendant deux ans (trois déménagements assumés). Appelé, en 1972, à ouvrir le nouveau collège de St Maurice-l'Exil (38) avant l'achèvement des logements, j'ai vécu deux déménagements... 1976 : nommé au collège de Rives (38), je loge en ville par respect envers l'ancien directeur du « CEG », devenu adjoint, puis déménage, à la faveur d'une opération d'extension des bâtiments du collège... À partir de la rentrée 1988, j'ai accompagné la reconstruction du collège de Seyssinet (38), ce qui nous a encore valu deux déménagements. Dernier déménagement en 1996, pour rejoindre une modeste ferme familiale près de Vizille (38). La famille a bien suivi...

APPEL À CONTRIBUTION En prévision du prochain numéro, nous faisons appel à vous pour des témoignages sur le thème de la laïcité dans l'exercice de notre métier (difficultés rencontrées sur le terrain, questions juridiques s'étant posées à vous, etc.). Merci de votre participation à la réflexion.



Pierre
LAPORTE

Tout fout le temps...

Principal, collège R. Guelen, Pont-en-Royans, académie de Grenoble

L'impression de devoir faire chaque année plus, toujours plus, sans réels moyens, sauf à user encore et encore de notre charisme

Donnons du temps au temps pour retrouver le plaisir de travailler ensemble

Le récent geste désespéré de la directrice départementale de la protection judiciaire de la jeunesse de Paris et, surtout, son analyse intitulée *Témoignage Participation à une réflexion collective*, qui est diffusée sur le site de son syndicat (SNPJ-UNSA), peut nous interpeller. Ce texte, précise le secrétaire général de son syndicat, « *n'a pas pour finalité la remise en cause des réformes, mais il interroge le rythme de ces changements, leur accompagnement [...]; il incite à une véritable concertation avec l'ensemble des personnels, préalable indispensable à l'appropriation de ces transformations [...]; il invite surtout à rompre l'isolement en posant les fondements d'une réflexion collective* ».

M^{me} Kokozska rappelle qu'elle est « *une fonctionnaire d'État, serviteur, mais pas servile, loyale, mais pas courtisane* ». Elle s'interroge sur le sens de ses missions et sur la contradiction entre sa conception de la République, du bien commun, de l'intérêt général, et les consignes qui lui sont données. Elle ressent une « *accélération des transformations en un temps trop court qui met à mal la mission éducative et qui produit de la maltraitance institutionnelle* ». Elle se sent abandonnée par son administration : « *Ceux qui nous dirigent nous laissent sous la mitraille* ».

Ce qu'elle raconte, c'est un peu notre histoire de cadres, fidèles et loyaux serviteurs donc. C'est notre quotidien. Ce sont nos conditions de travail aussi : Accélération des réformes sans avoir le temps de mesurer l'impact des précédentes. L'impression de devoir faire chaque année plus, toujours plus, sans réels moyens, sauf à user encore et encore de notre charisme pour demander aux personnels d'appliquer les changements. Le fameux effet « *chef d'établissement* » est mis à mal quand on ne peut plus convaincre les personnels de fonctionner avec des HSE, défiscalisées ou pas. L'impression d'être de plus en plus coupés des élèves, des personnels, pour élaborer de plus en plus seuls des stratégies, des plans, des objectifs. De devoir sans fin justifier, se justifier. De passer son temps à faire des tableaux, de mesurer, de construire du chiffre.

Dans un article récent, Norbert Alter, ancien cadre administratif de France-Télécom, professeur de sociologie à l'université de Paris-Dauphine, commentant les récents suicides dans l'entreprise précitée, écrivait que les salariés (et plus encore les cadres) étaient désorientés par « *l'accélération des changements* », ce qu'il appelle « *le mouvement* ». Le changement est devenu une fin en soi.

Ce mouvement, vécu comme un flot de changements tous azimuts, fait que les salariés déclarent « *ne plus avoir le temps de travailler!* » N'est-ce pas ce que nous affirmons souvent ? Notre propre syndicat ne nous encourage-t-il pas à « *hiérarchiser nos tâches* » ?

Et pourtant, Norbert Alter montre que ces mêmes personnes, donc, sont capables, dans un contexte moins contraint, de donner, d'inventer, de transmettre, de travailler avec plaisir. Il cite les mobilisations spontanées de solidarité quand il y a des situations difficiles. Cela suppose la sérénité, la confiance, le pari sur l'intelligence !

Donnons du temps au temps pour apprendre. Donnons du temps au temps pour retrouver le plaisir de travailler ensemble. Donnons du temps au temps pour redonner du sens à notre métier. Passer une matinée, une journée pour dialoguer (du latin *dialogus* = entretien visant à trouver un terrain d'entente) avec un élève, un professeur, un parent est-ce possible ? utile ? réaliste ? utopiste ? économiquement rentable ? pas dans nos missions ? Et, surtout, est-ce réellement perdre son temps ? La question mérite d'être posée, ainsi que celle de l'évolution de notre métier et de nos missions.

En conclusion, comment ne pas reprendre celle de Mme Kokozska citant une pensée de **Marc Aurèle** : « *Donnez-moi la sérénité d'accepter ce que je ne peux changer Le courage de changer ce que je peux Et la sagesse d'en comprendre la différence* ».





Il y a « métier »... et « métier » !

Rémi
BÉLET

Personnel de direction honoraire, ancien SD des Pyrénées-Orientales, ancien membre du CSN

Il n'est pas rare qu'au fil d'une conversation entre actifs et retraités, au sein de notre syndicat, les premiers essaient de convaincre les seconds que la fonction de personnel de direction est maintenant devenue « *un véritable métier* ». Passons sur le fait que nous, les « anciens », avons toujours été convaincus que nous exerçons un authentique métier et gardons-nous aussi, dans ces colonnes, de lancer un nouveau débat « *anciens modernes* » dont notre société et, avant tout, les médias, sont étrangement friands.

UNE REDÉFINITION DE NOTRE MÉTIER ?

Il est beaucoup plus intéressant et édifiant d'examiner – en essayant d'être le plus objectif possible – les principales mutations qui sont intervenues, au cours de ces dernières décennies, dans l'exercice de la fonction de personnel de direction et, en particulier, dans celle de chef d'établissement, de s'interroger sur le fait de savoir si elles relèvent toutes de tâches incombant prioritairement au responsable d'un établissement d'enseignement et d'éducation. Qu'est-ce qui mobilise tant nos collègues, qui est à l'origine d'une charge de travail excessive – d'un « *surbooking* », comme ils disent, en adoptant un langage emprunté au monde de l'entreprise - ?

À les entendre, il s'agit de sollicitations administratives multiples, de l'IA, du rectorat, du ministère, toujours plus avides de statistiques,

dont chacun sait qu'elles finiront, pour la plupart, dans les oubliettes d'enquêtes sans efficacité sur le fonctionnement de l'institution. Il est question aussi de démarches usantes auprès des tutelles pour obtenir des postes, des remplacements, des crédits qui réduisent d'autant le temps qui pourrait être consacré à la bonne marche de l'établissement. À cela s'ajoute un courrier abondant, dont l'usage d'internet n'a fait qu'amplifier le volume et la disparité, et des sollicitations du monde extérieur à l'enseignement auxquelles ils sont invités à apporter une réponse. S'ils évoquent des questions éducatives, elles concernent essentiellement des problèmes relationnels (professeurs, élèves, parents) ou elles relèvent d'incidences dans l'établissement de turbulences extérieures ; quant à la pédagogie, il semblerait qu'elle ait presque complètement disparue du champ de leur intervention (manque de temps?).

Si cette évocation des préoccupations quotidiennes de nos collègues en activité est loin d'être exhaustive, elle suffit toutefois à prendre conscience qu'on les conduit (contraint ?) à exercer un métier qui s'apparente davantage à celui d'un responsable d'une unité administrative qu'à celui de responsable d'un établissement d'enseignement. Métier qui, de ce fait, pourrait être exercé par un cadre administratif issu de l'EN ou de tout autre secteur de la fonction publique.

TRAVAILLER DANS DE MEILLEURES CONDITIONS

Le véritable métier de personnel de direction d'un EPLE, c'est peut-être nous, les anciens, qui avons eu l'opportunité de l'exercer car nous avons pu gérer les établissements dont nous avons la responsabilité, en consacrant l'essentiel de notre temps aux questions de pédagogie et d'éducation, et en rappelant, quand c'était nécessaire, qu'un établissement scolaire n'était pas une entreprise mais un lieu de formation, donc que la priorité devait y être donnée à tout ce qui concourait au meilleur accomplissement de cette mission. Forts de cette expérience, nous pouvons affirmer une exigence pour que le métier de personnel de direction retrouve toute sa spécificité : assister le chef d'établissement d'un secrétariat de direction afin de dégager du temps qui lui permettra de jouer pleinement son rôle de responsable pédagogique et éducatif.

Le véritable
métier de
personnel de
direction d'un
EPLÉ, c'est
peut-être nous,
les anciens,
qui avons eu
l'opportunité de
l'exercer

Assister le chef
d'établissement
d'un secrétariat
de direction
afin de dégager
du temps qui lui
permettra de
jouer pleinement
son rôle de
responsable
pédagogique
et éducatif





Philippe
VINCENT

Reclassement dans le corps : quelques rappels utiles !

Responsable de la commission « carrière », membre du Bureau national

Les responsables et permanents de notre organisation sont régulièrement interrogés, soit par des entrants dans la fonction, soit par des personnels qui envisagent d'exercer notre métier, sur les conditions de reclassement dans le corps des personnels de direction.

Il n'est donc pas inutile de redonner ici les références à connaître ainsi que les principes appliqués. Quelques exemples illustreront par ailleurs les formes de mise en application des textes réglementaires spécifiques.

Les règles applicables sont celles fixées par le décret 2001-1174 du 11 décembre 2001, modifié par les décrets 2005-832 du 21 juillet 2005 et 2006-1029 du 21 août 2006, textes régissant notre corps. Ces décrets sont parus successivement aux journaux officiels des 12 décembre 2001, 23 juillet 2005 et 22 août 2006. On peut les consulter sur le site www.legifrance.gouv.fr ou sur le site du SNPDEN (www.snpden.net), sous l'onglet « documentation », rubrique « personnels de direction » : les textes (voir le statut).

LE RECLASSEMENT EN 2^e CLASSE

C'est le chapitre III, section I, articles 10 et 11, qui traite des règles de reclassement. Pour la 2^e classe, 2 cas sont à distinguer :

- les lauréats du concours qui, en fonction de leur corps d'origine dans l'Éducation nationale, font l'objet d'un reclassement promotionnel ;
- les lauréats du concours issus d'autres corps de fonctionnaires ou les recrutés par liste d'aptitude qui font l'objet d'un reclassement par positionnement à l'échelon doté d'un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine.

On voit donc bien ici que l'accès des fonctionnaires de l'EN à notre corps, par la voie du concours, leur ouvre des droits à un reclassement « promotionnel », condition qui n'est pas faite aux autres formes d'entrée dans le corps en 2^e classe.

UN TABLEAU DE CORRESPONDANCES ENTRE CORPS D'ORIGINE ET CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION

Ce reclassement s'effectue dès la nomination en tant que stagiaire, c'est-à-dire dès la prise de fonction au 1^{er} septembre. Il est organisé en fonction du corps d'origine (certifiés et assimilés, dont les professeurs des écoles, PEGC, instituteurs) et établit une correspondance entre l'échelon atteint dans le corps d'origine et un échelon de la 2^e classe du corps des personnels de direction.

Ces tableaux de correspondance permettent donc à chacun, en fonction de sa situation originelle, de savoir à quel échelon de notre corps il sera reclassé. Ainsi, un

certifié au 9^e échelon, classe normale, INM 567, sera reclassé au 8^e échelon de la 2^e classe des personnels de direction, INM 617 (gain : 50 points d'indice). Un PEGC, classe normale, au 11^e échelon, INM 540, sera reclassé au 7^e échelon de la 2^e classe, INM 567 (gain : 27 points d'indice).

L'ANCIENNETÉ PRISE EN COMPTE

Ce mécanisme de départ est complété par une prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine. Si cette ancienneté est inférieure à la durée de maintien dans l'échelon d'accueil, elle est conservée et permettra donc une promotion rapide dans l'échelon suivant de la 2^e classe. Si elle est supérieure à cette durée, elle ouvre droit à un accès immédiat à l'échelon supérieur.

Ainsi, reprenant l'exemple du certifié ci-dessus, il pourra se trouver dans un des deux cas suivants, compte tenu du fait que la durée de maintien dans le 8^e échelon de la 2^e classe est de 2 ans et 6 mois :

- Si son ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale des certifiés est, par exemple, de 2 ans, il sera reclassé au 8^e échelon de la 2^e classe du corps de personnels de direction et n'aura donc plus qu'à acquérir 6 mois d'ancienneté supplémentaire pour être promu au 9^e échelon INM 662.
- Si son ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale des certifiés est, par exemple, de 3 ans, il sera automatiquement classé au 9^e échelon de la 2^e classe du corps de personnels de direction et engrangera là un gain direct de INM 662 – INM 567 = 95 points.

L'article 14 du même décret fixe les règles du classement dans la 1^{re} classe du corps des personnels de



direction. Ces personnels sont classés à un échelon doté d'un indice immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine.

CALCULER LE DIFFÉRENTIEL ENTRE ANCIEN ET NOUVEAU CORPS

Ce système de reclassement permet, de fait, combiné aux bonifications indiciaires liées aux catégories d'établissement selon les fonctions exercées et aux indemnités propres à ces fonctions et éventuellement au bénéfice d'un logement de fonction, à chacun de pouvoir se situer par rapport à sa situation originelle.

Ainsi, il est relativement aisé de connaître le différentiel entre une situation antérieure dans un corps et celle prévisible dans le corps de personnels de direction. La question des avantages comparés des déroulés de carrière dans un cas ou dans l'autre sera, bien entendu, également à examiner selon l'âge d'entrée dans les fonctions de direction et du temps possible d'exercice à venir dans ce nouveau métier.

Un prochain article portera sur la question du différentiel salarial réel entre la situation d'origine des personnels et leur nouvelle situation, consécutive à leur entrée dans le corps et à leur reclassement. Cette question, portant sur une analyse de cas différents mais courants, permettra d'examiner la problématique de l'attractivité de nos fonctions en termes de rémunérations, thème souvent abordé dans nos instances.



Lorsqu'ils partent en retraite, des collègues (adhérents pendant leur activité) nous demandent : « À quoi cela sert-il de se syndiquer quand on est retraité ? ».



Philippe GIRARDY

Retraité et syndiqué

Responsable de la sous-commission « retraités »

La question n'est pas anodine : depuis que l'augmentation annuelle des pensions a été « déconnectée » de celle du point d'indice de la fonction publique, depuis que les améliorations statutaires des actifs ne sont plus « reportées » sur les retraités, leur action syndicale, avec les actifs, peut paraître de peu d'effet...

PROFONDE ET FUNESTE ERREUR

Outre le plaisir de rencontres conviviales avec les actifs, la satisfaction intellectuelle de se maintenir « au courant » des évolutions et des changements au sein de l'Éducation nationale, le maintien d'un lien entre les générations, l'apport de leur expérience (et de leurs expériences), l'ampleur des luttes à mener pour leur propre situation et celle des futurs retraités, tout cela justifie amplement leur présence au sein du syndicat.

DANS LES STATUTS

Ce n'est pas pour « faire plaisir aux anciens » que le SNPDEN a prévu, dans ses statuts, la représentation, obligatoire des retraités dans toutes ses instances et à tous les niveaux (BN, CSN, Sec. acad., etc.), c'est parce que les questions revendicatives et statutaires des actifs et des retraités ne peuvent se traiter en ordre dispersé et que les avancées obtenues ont des effets sur la situation de tous.

NOS REVENDICATIONS

Les revendications des retraités, qui sont aussi celles des actifs puisqu'ils sont tous des retraités en puissance, sont les suivantes :

- défendre le pouvoir d'achat des salaires et des retraites ;
- réduire les inégalités et orienter l'économie vers l'emploi pour tous ;
- maintenir un cadre collectif à notre protection sociale et à son lien intergénérationnel, tout en lui assurant les moyens de se pérenniser ;
- lutter pour que les salariés et les retraités ne soient pas les victimes d'une crise dont ils ne sont pas responsables ;
- exiger que les efforts qui seront néces-

saires soient équitablement répartis alors que les plus nantis pourraient être les seuls à ne pas voir leur contribution augmenter (bouclier fiscal).

POURQUOI SE MOBILISER ?

Toutes ces luttes communes, retraités et actifs, ne peuvent être menées en ordre dispersé : il faut établir un rapport de forces qui ne peut exister qu'avec le nombre. Il faut donc des organisations et des syndicats puissants, avec des adhérents nombreux...

« Pour être entendus, il faut parler fort, et pour parler fort, il faut être nombreux... ».

ÊTRE RETRAITÉ ET SYNDIQUÉ

L'intérêt, bien compris, des retraités est donc d'adhérer au SNPDEN : ils doivent continuer à être acteurs des résistances indispensables face aux régressions sociales qui se préparent, et acteurs des avancées que ce pays pourrait proposer, si les richesses qu'il produit étaient mieux réparties...

- Être retraité **et** syndiqué au SNPDEN, c'est être, automatiquement, adhérent à la FGR/FP (Fédération générale des retraités de la fonction publique).
- Être retraité **et** syndiqué au SNPDEN, c'est la promesse de continuer à être informé, de participer à l'analyse des situations et d'être force de proposition.
- Être retraité **et** syndiqué au SNPDEN, c'est choisir de ne pas s'isoler, ni de se refermer sur un cercle étroit.

Que ceux qui hésiteraient encore viennent nous voir, participent aux assemblées générales, y donnent leur point de vue, apportent leur expérience, leur énergie et leur volonté dans les combats, présents et à venir, pour faire aboutir leurs légitimes revendications...

La direction de l'Encadrement a consacré un colloque à l'EPLÉ, le jeudi 15 octobre 2009 : « *Gouvernance et performances des EPLÉ* »... ou « *du chemin parcouru au chemin à parcourir* »...

L'EPLÉ a fêté ses 25 ans dans le grand amphithéâtre de la Sorbonne !

Patrick CAMBIER, permanent

LE COLLOQUE A DÉBUTÉ QUASI NATURELLEMENT PAR DEUX INTERVENTIONS EX CATHEDRA :

- **Une leçon d'histoire :** « *Le décret de 85 – vingt cinq ans après* ». Thierry BOSSARD, chef de service de l'IGAENR, a ainsi montré que l'EPLÉ s'est trouvé au carrefour de politiques successives qui avaient conduit à modifier 17 fois le décret, des modifications portant sur l'autonomie des EPLÉ, la gouvernance, la place et les droits des élèves, l'axe comptable et financier... Un texte modifié, certes, mais jamais remis en cause, ce qui lui confère aujourd'hui une place décisive dans l'organisation du système éducatif, le lieu pertinent de la valeur ajoutée à l'élève.
- **Une leçon de géographie :** « *La gouvernance des établissements et leurs performances dans les pays de l'UE* ». Sur la gouvernance, Nathalie MONS, maître de conférences en sciences de l'éducation, a relevé que l'émergence de cette pratique procède d'une remise en cause de la vision classique de l'état omniscient pour

une reconnaissance progressive d'une multiplicité d'acteurs locaux. Cette reconnaissance conduit davantage à un état stratégique qui coordonne les acteurs. Elle implique un processus itératif qui renvoie à une contractualisation. Sur la notion de « performances », trois constats forts ont été rappelés : en premier lieu, la double acception du mot lui-même, ensemble de résultats chiffrés mais aussi prouesse comme, par exemple, dans les arts du cirque. La prudence ensuite pour déterminer la performance à partir uniquement de résultats quantitatifs. Le constat enfin que, dans le cadre de l'autonomie, tous les transferts ne sont pas pertinents, ce qui conduira M. Chudeau, directeur de l'Encadrement, à souligner que l'établissement ne doit pas être le « *déversoir* » de toutes les politiques.

LE COLLOQUE S'EST POURSUIVI SUR LA BASE DE TROIS TABLES RONDES DE QUALITÉ INÉGALE :

- « **Les missions des EPLÉ : l'EPLÉ comme plate-forme des**

services publics ? » Sur cette première table ronde, le directeur de l'Encadrement a relevé le danger de commandes de toute nature et la nécessité de renverser la perspective de façon à ce que l'EPLÉ soit un lieu où se définit une politique publique d'enseignement qui puise sa substance dans les politiques publiques ayant trait à l'éducation, une invitation à réécrire les missions de l'EPLÉ pour mieux prendre en compte cette donnée stratégique.

- « **La gouvernance de l'EPLÉ ; autonomie, rôle des instances de l'EPLÉ, marges de manœuvre, pilotage pédagogique...** ». Sur ce point, le directeur de l'Encadrement a conclu à la nécessité de donner plus d'autonomie et plus de marges de manœuvre aux établissements, y compris dans le domaine de la gestion des ressources humaines.
- La troisième table ronde, « **Le pilotage académique des EPLÉ : rôle de la ligne hiérarchique, de la ligne experte...** », s'avérera la plus décevante. Elle révélera essentiellement que le pilotage académique suscite aujourd'hui de nombreux points de friction, quelle que soit la bonne volonté des différents acteurs. Sur ce point, le directeur de l'Encadrement relève que le pilotage des EPLÉ est un sujet particulièrement délicat qui nécessiterait un colloque *ad hoc*. Il indique qu'un groupe de travail pourrait être réuni en amont pour éclairer sur le sujet, notamment sur l'interaction entre les personnels de direction et les IA-IPR et sur l'articulation des services académiques, une urgence au regard des difficultés ou des déphasages qui s'accroissent, estime le SNPDEN.

À PROPOS DE CETTE JOURNÉE, LE SNPDEN SOULIGNE DEUX DIFFICULTÉS :

- Le pilotage académique entretient aujourd'hui de nombreuses interrogations et il devient urgent d'y répondre.
- Le colloque a été très disert sur la gouvernance mais très sobre sur la performance de l'EPLÉ, une discrétion liée sans doute à la difficulté de mesurer, à l'aune de ce concept, les tâches complexes qui relèvent des personnels de direction.

LA RÉFLEXION SE POURSUIVRA AVEC LE SNPDEN, I&D ET LE SGEN, DANS LES SEMAINES ET LES MOIS QUI VIENNENT, À TRAVERS 5 GROUPES DE TRAVAIL :

- le guide de l'évaluation des personnels ;
 - la formation initiale et continue ;
 - la charte de la gouvernance de l'EPLÉ ;
 - les rémunérations ;
 - l'évaluation externe.
- Le calendrier de travail doit s'échelonner du vendredi 27 novembre au mercredi 7 avril. Les membres des commissions « *carrière* » et « *métier* » y prendront une part active.

Des personnels de direction affectés en collège (adjoints et chefs) ont accepté de répondre à trois questions concernant l'exercice de leur métier : Quel est le fonctionnement de l'équipe de direction ? Quelles sont les difficultés rencontrées au quotidien ? Quels sont les enjeux pour le collège d'aujourd'hui ?

Travailler en collège

Isabelle POUSSARD, permanente



Areski AMMOUR, principal, collège Ponsard, Vienne, académie de Grenoble

Quel fonctionnement de l'équipe de direction ?

La première démarche, lors de la prise de fonction, et ce, quel que soit le type d'établissement, est de s'entretenir avec son adjoint afin de déterminer quelle image donner à voir à l'ensemble du personnel.

Ensuite, il faut réfléchir aux limites à donner à l'équipe de direction, en prenant soin de s'assurer de l'engagement que cela suppose de la part de tous. Pour ma part, si la question de l'appartenance à l'équipe de direction du gestionnaire ne se pose pas, il n'en est pas de même du ou des CPE, du directeur chargé de la SEGPA ou du chef des travaux.

En effet, mes différentes expériences m'ont appris qu'il fallait laisser, pour ces personnels, la possibilité de choisir ou non de faire partie de l'équipe de direction. Ce choix doit être complètement assumé car la loyauté à cette équipe peut les

amener à vivre des situations inconfortables vis-à-vis des collègues enseignants.

Enfin, il faut établir un mode de fonctionnement pour partager les informations et la réflexion, en veillant à bien hiérarchiser les niveaux de responsabilité et laisser toute sa place à l'adjoint qui doit être en mesure de vous remplacer à tout moment.

Les autres membres de l'équipe de direction élargie sont là pour vous apporter leur expertise dans leurs domaines de compétences.

Je pense qu'une réunion hebdomadaire, avec un ordre du jour, est un minimum et qu'il faut s'obliger à s'y tenir, même en cas d'absence d'un des membres. Cette réunion permet de partager l'information, de planifier les tâches de chacun en fonction du calendrier et nourrit la réflexion nécessaire à toute décision.

Les difficultés au quotidien ?

J'ai d'abord été adjoint dans un lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme avec une SEP, un gros internat, un GRETA et de l'enseignement supérieur, puis principal dans un petit collège urbain sans adjoint et enfin principal d'un plus gros collège en REP. Le travail m'a semblé le même ; seule diffère la prise en charge d'élèves d'âge différent, ce qui nous oblige, en collège, à organiser la vie scolaire autour de la sécurité des élèves et à être en contact permanent avec les parents (trop chronophage). D'un point de vue pédagogique, la difficulté essentielle réside dans la prise en charge d'une hétérogénéité

de plus en plus grande, face à laquelle les enseignants ne sont pas toujours armés. En effet, il n'est pas aisé de prendre en charge une classe où se côtoient des élèves d'option CHAM (classe à horaires aménagés « musique » : c'est une option qui permet aux élèves de suivre un cursus de formation musicale dans des conservatoires ou des écoles de musique) et d'autres qui manquent de motivation scolaire, rejetant le système dans son ensemble.

Une autre difficulté liée à cette tranche d'âge est l'incapacité, pour certains, de différencier leur comportement dans « le quartier » ou à la maison avec le comportement d'élèves respectueux des règles que leur demande le collège. Cette difficulté est d'autant plus grande que les familles interviennent de plus en plus pour les soutenir face à l'institution. La résolution de cette difficulté est l'un des enjeux majeurs du collège d'aujourd'hui.

Quels enjeux pour le collège d'aujourd'hui ?

Comment le collège unique peut-il prendre en charge cette population aussi hétérogène sans freiner les uns, ni abandonner les autres ? Je crois que la mise en place du socle commun des compétences déterminant le minimum à acquérir pour chaque élève peut être un élément de réponse, à condition que l'objectif recherché soit compris et assimilé par les enseignants. Je pense qu'il faudrait revoir tout notre système d'évaluation qui, à mon sens, met souvent l'accent sur les « échecs » plutôt que sur le progrès et la réussite.



Isabelle LATGER,
principale adjointe,
collège B. Hendricks,
Orange, académie
d'Aix-Marseille

Quel fonctionnement de l'équipe de direction ?

Le collège Barbara Hendricks relève de l'éducation prioritaire et scolarise 520 élèves sur la commune d'Orange, dans le Vaucluse. Nous fonctionnons en équipe de direction élargie (chef, adjoint, gestionnaire et CPE), de manière formelle (réunions de direction assez régulières) mais également de façon plus informelle, dans notre pratique quotidienne. La ritualisation et la régularité des réunions de travail, indispensables à l'exercice de l'équipe de direction, ne sont pas toujours faciles à tenir.

Les difficultés au quotidien ?

L'exigence de la gestion quotidienne des élèves difficiles dans l'éducation prioritaire s'ajoute aux contraintes temporelles déjà fortes qui interrogent l'organisation de notre travail : échéances et calendriers très serrés, injonctions (parfois paradoxales) difficiles à décliner dans le respect de notre autonomie...

En effet, si le management, dans un EPLE, nécessite une recherche

de solutions singulières, la pression temporelle que nous subissons est parfois contradictoire avec le temps de l'école, celui de la construction de la confiance avec les équipes, les élèves et les divers partenaires, celui de l'écoute et de l'appropriation par tous les membres de la communauté éducative d'une analyse et d'une politique.

Le contexte actuel de réduction budgétaire questionne le maintien de la qualité du service. Amener le changement des pratiques pour plus d'efficacité devient une tâche délicate lorsque l'on demande aux équipes de se mobiliser pour faire davantage et mieux, en réduisant les budgets. Le pilotage par objectifs, s'il est nécessaire, ne doit en aucun cas se réduire à des cibles induites et à un maniement expert d'indicateurs chiffrés, qui ne feraient pas sens avec la mission de l'école, et ne placerait plus au centre de nos préoccupations la qualité de notre travail.

Quels enjeux pour le collège d'aujourd'hui ?

C'est certainement un des enjeux forts du collège aujourd'hui que de traduire au quotidien les valeurs de la République, dans la recherche d'équité et d'excellence pour nos élèves, parce que nous avons à progresser sur la prise en compte des besoins de nos élèves. Nous avons cependant aussi à nous interroger, en tant que personnels de direction, sur une gestion des ressources humaines créatrice de valeurs communes.



Catherine MONTFORT,
principale, collège de
Pontaurmur, académie de
Clermont-Ferrand

Quel fonctionnement de l'équipe de direction ?

Je suis nommée, depuis septembre 2007, dans un petit établissement qui comprend moins de 100 élèves. Par conséquent, l'équipe de direction est réduite : un adjoint financier (le gestionnaire).

Je reconnais que c'est plutôt dur, non pas de travailler avec la gestionnaire, bien au contraire car, à ce jour, elle est la seule avec qui je peux échanger au quotidien sur mes décisions pédagogiques. Il manque, à mon sens, un autre interlocuteur avec lequel je pourrais confronter nos points de vue pour aboutir aux prises de décisions dans ce domaine-là.

Même si le couple chef/adjoint n'est pas toujours évident, pour de multiples raisons (différence de sexe, d'âge, de valeurs, de sensibilité, de vision de la fonction, etc.), il me semble important de pouvoir être au moins deux pour discuter des décisions à prendre dans tous les domaines, qu'ils soient pédagogiques et/ou financiers. Un échange, même s'il n'aboutit pas toujours à un accord, permet de réfléchir davantage, de se confronter à un autre point de vue et d'enrichir sa propre décision, voire de la modifier en tenant compte de l'avis de votre collaborateur alors que, dans une petite structure, tout repose sur une personne, avec un échange impossible. Le sentiment d'être seul(e) est

présent en permanence et pas toujours, à mon goût, positif.

L'établissement prend, par conséquent, pleinement la couleur de la politique du seul chef d'établissement, sans appui ou concertation avec l'équipe possible sur toutes les décisions en lien avec le pilotage pédagogique (mise en place de PPRE, d'IDD, de l'accompagnement éducatif, du CESC, de la politique de l'orientation, de la présidence des conseils de classe, de la gestion de la vie scolaire et de son animation, etc.).

De plus, il faut souligner qu'en cas d'absence du chef d'établissement, pour réunions ou autres motifs, l'établissement est placé sous la responsabilité du gestionnaire (est-ce sa mission ?) ou d'un personnel de catégorie C et/ou des AED.

Pour ce qui concerne le collège, j'ai toutefois la chance de pouvoir collaborer en toute intelligence, avec une réelle complicité, avec la gestionnaire, agent comptable. Il est important de souligner que, dans une petite structure, cet équilibre est très fragile, souvent lié à la personnalité des individus, et peut très vite basculer et paralyser le système, tant le couple chef/gestionnaire prend toute sa mesure dans un établissement de très petite taille.

Les difficultés au quotidien ?

Les relations avec les collectivités locales sont relativement bonnes. Mais je suis consciente également que ces relations peuvent varier et dépendre de personnes et non pas seulement d'une politique globale d'établissement.

L'équipement du collège, tant au niveau de la dotation du matériel qu'au niveau de la restructuration (commencée début juillet), se fait dans des conditions très satisfaisantes et en bonne intelligence avec le conseil général du Puy-de-Dôme.

Les difficultés d'un collège rural sont essentiellement liées, à mon sens, à l'éloignement géographique des lieux dits « *de culture* » et rendent, par conséquent, plus difficile la réalisation d'objectifs pédagogiques pour lesquels la contrainte principale peut être les frais de transport et la perte de temps liée à ces mêmes transports rendus obligatoires.

Cependant, la politique, axée sur des projets pédagogiques, permet d'obtenir des subventions et rend possible également un grand nombre d'actions qui facilitent l'accès à la culture et à l'ouverture.

Quels enjeux pour le collège d'aujourd'hui ?

Après une carrière de professeur d'économie-gestion comptable en lycée professionnel, puis en lycée, et sept ans de personnel de direction en collège, dont trois dans un collège de très petite taille, il faut, à mon sens, se poser différentes questions.

Quelle taille critique pour un établissement scolaire ? Quel sens donne-t-on à une structure de quatre classes, une par niveau ? À une pédagogie efficace et dynamique ? À une diversité et une mixité sociale ? À une concertation pédagogique possible ?

L'égalité des chances en milieu rural ou urbain est-elle liée à l'environnement économique et/ou social ? À la difficulté des élèves du milieu rural à se « *confronter* » à leurs camarades des milieux urbains, avec des écarts qui se creusent ? À la difficulté d'adaptation des élèves à l'entrée en seconde avec une immersion dans l'internat obligatoire, en raison de l'éloignement géographique ?

Quelle ambition des élèves en milieu rural ? Qu'en est-il du choix de l'orientation axé sur la taille de l'établissement ? Du choix de l'orientation axé sur la profession des parents ?

Le collège doit également travailler davantage sur son aptitude à gérer les élèves en difficulté et leur permettre de quitter l'établissement avec un niveau de compétences minimal. Il semble important de développer encore l'individualisation au niveau de la formation et de l'évaluation.



Pierre ANGELVIN-BONNETTY, principal adjoint, collège de Brou, Bourg-en-Bresse, académie de Lyon

Quel fonctionnement de l'équipe de direction ?

Le collège, dans lequel je suis en poste comme principal adjoint depuis quatre années, compte 460 élèves et une trentaine d'enseignants. Il s'agit donc d'un établissement de taille modeste dont la complexité est toute relative. Dans ce cadre, le fonctionnement de l'équipe de direction, au sens étroit comme élargi du terme, ne nécessite pas forcément et de manière régulière des réunions d'équipe à jour et heure fixes. Mon bureau est mitoyen de celui du chef d'établissement ainsi que de celui de la gestionnaire, ce qui permet une concertation régulière, sans formalisme. Pour autant, occasionnellement, nous éprouvons les uns et les autres le besoin de nous réunir de manière plus formelle, notamment avant certaines échéances : la préparation du budget, les opérations liées à la fin de l'année scolaire...

Il va de soi que le fonctionnement de l'équipe de direction est aussi intimement lié aux personnes qui la composent. Le premier chef d'établissement avec qui j'ai travaillé m'a très rapidement fait confiance et s'est fait un devoir de m'impliquer dans tous les dossiers, y compris ceux qui ne sont pas traditionnellement investis par les adjoints. Cette manière de travailler, peut-être liée à mon statut de stagiaire et au rôle de formateur que devraient normalement jouer les chefs d'établissements d'accueil, m'a permis d'apprendre mon métier dans de bonnes conditions. Cependant, je pense que la qualité d'une équipe de direction tient aussi à la relation et à la complicité que le chef et l'adjoint savent ou ne savent pas nouer au fil du temps.

Les choses sont quelque peu différentes avec mon second chef d'établissement. En effet, tout d'abord, j'ai davantage d'expérience, notamment et surtout sur le fonctionnement du collège. Alors que lui, à cause de son parcours professionnel, connaît davantage le lycée. En conséquence, et un peu à la manière de mon premier chef d'établissement, j'ai essayé de lui faire découvrir tous les aspects du fonctionnement de l'établissement dans les délais les plus courts. Il nous a fallu, à tous deux, un temps d'adaptation pour apprendre à travailler ensemble. Bien qu'il soit très différent de mon premier chef d'établissement, j'ai appris à apprécier ses qualités et son expérience.

Les difficultés au quotidien ?

Le quotidien d'un collège, même relativement tranquille, est d'abord et avant tout marqué par les problèmes dits de « *vie scolaire* ». Ils sont certes enrichissants car ils sont un des moyens pour l'équipe de direction d'être en contact direct avec les élèves et de jouer, par là même, un rôle d'éducateur au sens plein du terme. Cependant, leur fréquence et parfois leur caractère paroxysmique, surtout à certaines périodes de l'année, ont un côté pénible. Mon agenda est également sensiblement occupé par les relations avec les parents d'élèves. Les rencontres qui y sont liées sont très souvent riches de sens. Dans un autre registre, le quotidien d'un collège, bien que cela soit sans doute également vrai dans un lycée, est envahi par les enquêtes et les sollicitations en tout genre. Leur gestion peut avoir de bons et de mauvais côtés. En revanche, leur quantité devient pesante !

Les journées dans un collège comme le mien sont également marquées par les problèmes de maintenance informatique liés, pour partie, à l'absence de véritable coordonnateur TICE. Leur traitement m'a permis de faire un véritable « *bond technique* » en la matière ! Enfin, et sans que la liste soit exhaustive, mon quotidien est également occupé par les relations avec les services administratifs du conseil général. Les contacts, en la matière, peuvent être de qualité. Cependant, et à l'instar de nombre de mes collègues, je souhaite souligner que les injonctions, via les personnels administratifs, de cette collectivité territoriale sont un peu pesantes pour ne pas dire plus !

Quels enjeux pour le collège d'aujourd'hui ?

Les enjeux du collège d'aujourd'hui sont de relever un certain nombre de défis dont, au premier chef, celui du collège pour tous. Ce maillon, « faible » disent certains, du système éducatif français doit enfin se donner les moyens d'accueillir tous les élèves afin de les conduire vers la réussite, autrement dit vers une poursuite de scolarité, quelle que soit la structure qui les accueille par la suite. Il me semble qu'en la matière, le chemin est encore long ! Le deuxième défi auquel doit répondre le collège du XXI^e siècle est la mise en œuvre effective du socle commun de connaissances et de compétences.

Cette autre manière d'évaluer les élèves et donc « de les enseigner » sera une véritable révolution copernicienne, si elle est menée à bien. Ce défi est également intimement lié au premier dans le sens où le socle commun est, je le crois, un élément indispensable pour permettre la réussite d'un maximum d'élèves.

Enfin, le développement de l'usage pédagogique des technologies de l'information et de la communication dans tous ses aspects est, au moins autant que les deux autres, un défi que le collège d'aujourd'hui se doit de relever. C'est une question de société sur laquelle, me semble-t-il, il n'est pas besoin de s'étendre tant les choses sont évidentes. En guise de conclusion et, quitte à paraître quelque peu présomptueux au regard de « ma petite expérience », il me semble important d'ajouter que le collège ne pourra faire face à tous ces défis ainsi qu'à bien d'autres que dans la mesure où il disposera d'une véritable marge d'autonomie.

Colloque de l'AEFE



L'Association française des administrateurs de l'Éducation (AEFE) et ses correspondants académiques d'Ile-de-France organisent, le samedi 9 janvier 2010, une troisième rencontre régionale sur le thème « du projet d'établissement au contrat d'objectifs », au lycée Henri IV (23, rue Clovis), à Paris, de 9 h 30 à 12 h 30.

PROGRAMME:

- Conférence d'Alain Bouvier (ancien recteur, professeur des universités, membre du HCE), à 9 h 30 : « *Du projet d'établissement au contrat d'objectifs* » ;
- Table ronde, à 11 heures : « *Peut-on dégager des marges de manœuvre pour piloter ?* » avec Élisabeth Bisot (IA-DESDEN du Doubs), Monique Legrand (IA-IPR de lettres classiques), Stéphane Ducrest (proviseur) et Fabrice Millet (professeur de SES).

Contact:

Nora Machuré (n.machure@laposte.net).
Inscriptions jusqu'au 5 janvier 2010.

Conseil supérieur de l'Éducation du 12 novembre : des questions techniques avant la séance du 10 décembre sur la réforme des lycées...



Catherine
PETITOT

Conseil supérieur de l'Éducation

Secrétaire générale adjointe, membre de la commission « pédagogie »

LES PROGRAMMES DE CAP : UN TRAVAIL DE QUALITÉ

Le CSE, dans son ensemble, a salué la qualité du travail présenté et la volonté de rendre ces programmes compatibles avec ceux des BEP et des bacs professionnels. Les programmes de français et de mathématiques ont suscité peu de débat ; le programme d'arts appliqués et de culture artistique semble quelque peu ambitieux. Pour le programme d'histoire, suite à la commission spécialisée « lycée » et aux remontées de la consultation des enseignants, l'administration a proposé que le 4^e thème, « Les progrès contemporains des sciences, des techniques et de la communication », soit remplacé par le thème « Guerres et conflits en Europe au XX^e siècle » ; le thème 2 a été étendu au XXI^e siècle et la condition ouvrière associée au progrès technique.

LE POLONAIS... ET LA QUESTION DE LA MULTIPLICATION DES OPTIONS « RARES ».

À l'ordre du jour également, le programme de polonais au palier 1 du collège : le polonais sera donc la 11^e langue vivante étrangère (allemand, anglais, arabe, chinois, hébreu, italien, japonais, portugais et russe) bénéficiant d'un programme national. Si nous n'avons pu connaître le nombre d'élèves suivant un enseignement de polonais, nous avons appris qu'il existe 21 agrégés, 3 sections

internationales et 450 candidats au bac 2009.

Le SNPDEN est intervenu pour saluer une présentation cohérente prenant appui sur le cadre européen commun de référence pour les langues mais a souligné qu'il ne fallait pas oublier que l'enseignement de certaines langues « rares » n'était que le prétexte, comme le dénonce le rapport Descoing, à rejoindre les lycées cotés de centre-ville et que la multiplication du nombre des options rendait la confection des emplois du temps impossible et les solutions trouvées au mépris du temps de l'élève.

...ET LES AUTRES POINTS ABORDÉS

Après avoir modifié le programme de mathématiques en classe de seconde « techniques de la musique et de la danse », défini le diplôme d'expert en automobile, permis la préparation par la voie de l'apprentissage du diplôme d'État de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique et modifié les obligations en terme de terrain de stage du BTS « Services et prestations dans les secteurs sanitaire et social » (ce qui a recueilli une majorité d'absentions dont la nôtre), la réunion du CSE a été clôturée.





Une direction renouvelée et élargie

La complexification des missions et tâches, comme du fonctionnement de l'EPLE et les besoins nouveaux qui apparaissent, nécessitent aujourd'hui que soit créé dans chaque EPLE un emploi de secrétaire général de catégorie A, consacrant notamment l'évolution des fonctions actuellement exercées par les secrétaires généraux, au-delà du seul cadre de la gestion matérielle de l'établissement – sous l'autorité du directeur d'établissement – et de la gestion administrative de l'établissement. Le secrétaire général assure :

- la gestion des personnels administratifs et techniques
- de la préparation des actes et du contrôle de leur exécution
- du suivi des dossiers techniques de caractère administratif en relation avec les collectivités territoriales

Dossier CSN

novembre 2009

Intervention de Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN	34
Interventions des secrétaires académiques	41
Commission « <i>éducation & pédagogie</i> »	59
Commission « <i>carrière</i> »	65
Commission « <i>métier</i> »	71
Commission « <i>vie syndicale</i> »	77
Intervention de Philippe Tournier, secrétaire général : discours de clôture du CSN	80

Ouverture du CSN

Philippe
TOURNIER Secrétaire général



Mes chers amis,

Installer des portiques, reconquérir juin ou Juillet, interdire les portables au collège, payer les élèves présents (même si les choses n'étaient pas si caricaturales), dénoncer les absences des professeurs sur Internet (là, les choses étaient vraiment caricaturales), assouplir la carte scolaire, ouvrir tout le temps, réformer, revaloriser, vacciner, maîtriser.

La vie de l'Éducation nationale est un bombardement incessant; c'est celui que chacun d'entre nous subit chaque jour dans son établissement. Des choses grandes et petites,

durables et fugaces, sérieuses et risibles s'y succèdent, se chassant les unes les autres. Il y a peu à espérer que ce rythme cesse et s'affaiblisse. Non seulement il est nourri par les mécanismes sociétaux profonds mais le pouvoir politique actuel (et, à cet égard, c'est bien un pouvoir de son temps) s'y complaît particulièrement. Alors il faut apprendre à se protéger de ce rythme. C'est sans doute aujourd'hui un des objectifs majeurs du travail syndical. Ensemble, nous nous forçons un sens à ce monde désordonné. Finalement, nous ne délibérerons que quelques heures cet après-midi: l'ordre du jour de ce CSN « *sanctuarise* » ce temps de débat.

Ensemble,
nous nous
forçons un sens
à ce monde
désordonné

Mon propos portera sur deux grands points : le premier sera consacré au « *film de l'éducation* » depuis le congrès de Biarritz, le second aux deux grands dossiers du moment : les réformes du lycée et les négociations avec la direction de l'Encadrement. Je terminerai sur la question des valeurs.

LE « FILM DE L'ÉDUCATION » DEPUIS LE CONGRÈS DE BIARRITZ

Tout d'abord, commençons par la fin un peu crépusculaire du précédent ministère. En effet, l'après-midi même de la fin du congrès, un nouvel incident dans un établissement avait conduit Xavier Darcos à tenir des propos tonitruants (qui n'étaient d'ailleurs pas nouveaux) sur la généralisation des « *portiques* » dans tous les établissements pour repérer les nombreuses-armes-qui-y-circulent. En fait, ce débat était fait pour cliver l'opinion à la veille d'élections (comme le débat sur l'identité nationale aujourd'hui). Il ne s'agissait donc pas de construire du consensus autour de cette question complexe. Il faut se souvenir des excès auxquels Xavier Darcos s'est alors livré : fouille de tous les élèves à l'entrée dans les établissements, transformation des personnels de direction en officiers de police judiciaire (puis en auxiliaires !). Un des objectifs était aussi de pousser les organisations syndicales et l'opposition politique à tenir des propos inaudibles (ce fut en partie une réussite). Le SNPDEN, pour sa part, s'est calé sur le mandat qu'il venait justement de voter au congrès de Biarritz où la question de la sûreté des établissements avait été clairement abordée. Notre position s'est appuyée sur deux points :

- le premier qu'il existe effectivement des questions de sûreté dans les établissements qui ne sont pas des questions d'éducation (même si, bien sûr, il y a un lien entre ces questions dans le cadre d'une réflexion sociale globale) et qui doivent être traitées comme telles. Nous avons fait remarquer, à cette occasion, que, si les établissements avaient bien des personnels d'éducation, on ne savait pas qui y assurait les tâches de sûreté ;
- le deuxième point, de bon sens, est que, si les mesures annoncées par Xavier Darcos avaient été mises en place dans les établissements où étaient survenus les incidents, elles ne les auraient pas empêchés.

La position du SNPDEN, dans la mesure où elle est pragmatique, raisonnable, professionnelle, a eu un écho particulier dans les médias, ce qui a contribué à ramener le débat dans un cadre un peu plus raisonnable. Mais nous avons commis un crime majeur : une faute contre un plan de communication que nous avons perturbé. La fin des relations entre le cabinet et le SNPDEN n'a guère été aisée.

Avec la nomination de Luc Châtel, nous échangeons un inspecteur général de Lettres classiques contre un directeur de ressources humaines venant du secteur privé, un homme issu des rivages du centre droit contre un formé au sein de la droite libérale radicale, un expert reconnu de l'Éducation nationale contre un « *étranger* » à la maison. Ce changement pouvait sembler modérément positif. On se souvient de l'accueil chaleureux que des syndicats enseignants réservèrent à Xavier Darcos, présumé protéger l'école des effets du sarkozysme : l'accueil de Luc Chatel fut beaucoup plus frais.

Pourtant, le fait est de constater que le dialogue social, à l'Éducation nationale, a indéniablement pris une tournure nouvelle et dans une tonalité tout à fait différente, comme certains, parmi vous, ont pu le constater lors de son « *tour de France des personnels de direction* » (c'est d'ailleurs la première fois). Cela se voit aussi sur un certain nombre de dossiers qui, aujourd'hui, sont rouverts, ce qui ne dit rien cependant de leur conclusion.

Premier dossier : la question de la carte scolaire. C'est le SNPDEN qui, à l'occasion de sa conférence de presse de rentrée, l'a relancée. Notre position n'est pas de contester au pouvoir politique de prendre des décisions qui lui appartiennent mais la mixité sociale et scolaire (qui était d'ailleurs reprise dans la lettre de mission de Nicolas Sarkozy à Xavier Darcos) touche à la société et « *au vivre ensemble* ». A la question de savoir « *comment l'État va-t-il réguler la question de la mixité sociale et scolaire ?* », le cabinet de Xavier Darcos était fermé à un débat. D'ailleurs, il n'y a guère de données, semble-t-il, aujourd'hui, au ministère de l'Éducation nationale, hors du nombre de dérogations satisfaites (qui supposent que l'offre du service public mécontente forcément les familles). Le débat est aujourd'hui relancé à la suite des premières conséquences specta-

Les questions de sûreté dans les établissements ne sont pas des questions d'éducation

Le dialogue social, à l'Éducation nationale, a indéniablement pris une tournure nouvelle

Comment l'État va-t-il réguler la question de la mixité sociale et scolaire ?



Le SNPDEN envisage lui-même la mise en place d'un observatoire sur cette question si des données sérieuses ne sont pas publiées

culaires que sont des fermetures d'établissements, en particulier des collèges « *ambition réussite* », ce qui commence à susciter un émoi. Un élu de la majorité a déposé une proposition de loi sur cette question et, plus récemment, ce fut le rapport de la Cour des Comptes sur les effets catastrophiques pour les établissements qui se trouvent mécaniquement « *en bout de chaîne* ». Il est probable, d'ailleurs, qu'il y ait une réouverture de ce dossier pour mieux protéger les établissements les plus exposés. Il faut simplement souligner que, quand seront légitimement protégés les établissements les plus exposés, il y aura toujours un « *bout de chaîne* ». La déstabilisation sera déplacée mais non réglée. La régulation ne pourra donc se limiter à une protection, souhaitable, des plus exposés. Vous savez que le SNPDEN envisage lui-même la mise en place d'un observatoire sur cette question si des données sérieuses ne sont pas publiées. Qu'est-ce qu'une « *donnée sérieuse* » ? C'est savoir combien de premiers vœux sont satisfaits (simple question à laquelle nous n'avons pourtant aucune réponse) mais aussi la mise en place d'un indicateur de mixité sociale et de mixité scolaire. Nous sommes d'ailleurs étonnés de voir aujourd'hui que la DGESCO (dont on ne savait pas, jusqu'à présent, qu'elle avait des talents de statistiques particulièrement développés) est chargée de fournir des données au ministre.

Nous sommes la seule catégorie professionnelle à avoir obtenu un texte sur le temps de travail depuis 2002

Le deuxième point, c'est la « reconquête du mois de juin », lancée par ces grandes annonces tonitruantes auxquelles Xavier Darcos était devenu familier (on peut remarquer que, jusqu'à maintenant, Luc Châtel ne se croit pas obligé de faire une déclaration fracassante tous les quinze jours). Il est clair qu'aucun pouvoir politique n'osera avouer qu'il revient sur la reconquête du mois de juin et doutons qu'il y ait un retour sur la date de début d'examens (que dis-je, de l'épreuve de philosophie des baccalauréats

généraux). Mais, lorsque l'on regarde de près les remontées, ce n'est pas la question du baccalauréat qui est le problème mais plutôt celle de l'affectation (beaucoup d'académies, submergées par des problèmes techniques, n'ont pas respecté les dates prévues par la circulaire), en particulier de l'affectation tardive dans l'enseignement professionnel (en bac pro) ou dans le post-bac (à la suite du troisième tour d'APB). La position du SNPDEN auprès du ministre est la suivante : il faut simplement une date butoir concernant l'affectation. Pour le reste, la date des conseils de classe du troisième trimestre est de la compétence des établissements : il n'y a aucun besoin de faire un texte national fixant une date des conseils de classe du troisième trimestre et, d'ailleurs, on ne le fait pas pour le premier et le deuxième trimestre. À propos de la reconquête du mois de juin, un certain nombre de collègues, souvent en lycées, font remarquer qu'à la suite des conséquences d'affectations très tardives, leurs vacances ont été amputées. Le SNPDEN a organisé une manifestation, a mené des négociations extrêmement dures, a dû menacer d'une deuxième manifestation pour obtenir un texte sur le temps de travail. Je souligne que nous sommes la seule catégorie professionnelle à avoir obtenu un texte sur le temps de travail depuis 2002 : nous n'avons aucune raison de nous livrer à une espèce de restriction mentale qui ferait que nous aurions honte de l'appliquer. Ce texte déconnecte très clairement la notion de temps de travail des personnels de direction de la notion d'ouverture ou de responsabilité. Nous le répétons à nouveau : rien n'interdit à un personnel de direction de prendre des congés en période scolaire, en particulier dans les établissements les plus concernés par les affectations tardives. C'est tout à fait possible car ce sont pratiquement tous des établissements où il y a plusieurs personnels de direction. C'est une révolution culturelle que nous aurions intérêt à mettre en œuvre. Les directeurs d'hôpitaux qui tournent 24/24 heures le font bien : ils dorment et partent en vacances. Il n'y a donc pas de raison que les personnels de direction ne puissent pas s'organiser ainsi. Il y a une autre possibilité qui est le Compte Épargne Temps (CET), ce qui est parfois une lutte difficile car certaines académies ne veulent pas ouvrir de CET aux personnels de direction. Mais nous attirons tout de même l'attention sur le fait que le texte sur le temps de travail est d'abord fait pour améliorer la qualité de vie des personnels de direction et que le CET ouvre une boîte de Pandore : un droit de regard des autorités académiques sur l'organisation de notre travail que le texte stipule bien comme « *autonome* ». Il ne s'agit pas de faire une leçon de morale aux collègues qui feraient le choix du CET (c'est un arbitrage personnel et nous serons à leurs côtés) mais la stratégie syndicale sur le temps de travail est bien d'abord d'améliorer les conditions de vie des collègues et d'abord cela.





Le troisième point est la grippe ou, plus précisément, la vaccination. Une circulaire interministérielle est parue sur cette question ou, plutôt, une circulaire du ministère de l'Intérieur avec son délicieux style injonctif (l'Éducation nationale a dû sous-traiter le petit paragraphe humanitaire du début et la Santé fait partager son délicieux charabia technocratique : ouf ! nous ne sommes pas les seuls à adorer les sigles incompréhensibles). Certains collègues disent que les établissements n'ont pas à être le lieu de la vaccination. On peut comprendre ces réticences mais comment expliquer, en pléines négociations (j'y reviendrai tout à l'heure), que nous assurons des tâches complexes à la tête d'établissements complexes et, dans le même temps, qu'il n'est pas possible d'organiser des tours de passage pour une vaccination, un peu plus compliqués mais guère plus que pour des photos de classe. En revanche, le vrai problème est celui de la réquisition. Telle que la circulaire est écrite, les tâches qui nous sont confiées sont des tâches absolument classiques que l'on confie aux responsables d'établissement, d'éducation ou pas, qui sont de s'assurer que l'appui logistique est bien apporté aux équipes mobiles de vaccination. Ces tâches ne nécessitent à aucun moment une réquisition des personnels de direction. Si la circulaire évoque effectivement cette possibilité, c'est si des personnels de direction s'étaient portés volontaires pour être à la tête d'équipes mobiles de vaccination. Mais certains préfets ont commencé à vouloir réquisitionner tous les personnels de direction sous le prétexte de les « protéger ». Il n'y a aucune raison de le faire ni de le laisser faire. Il n'y a surtout aucune raison de laisser migrer dans l'Éducation nationale cette manie de réquisitionner à tort et à travers, pour tout et n'importe quoi, ce qui conduit à un type de relation sociale qui n'est pas exactement celui que nous voulons construire.

LES GRANDS DOSSIERS EN COURS

Le dossier éducatif qui occupe le plus l'opinion aujourd'hui est celui de la « réforme du lycée ».

Il faut se souvenir que, si celui-ci fut à l'origine de tant d'attentions, c'était tout simplement qu'il avait la réputation de coûter bien cher. On peut recomposer qu'il était imaginé à l'origine de « gagner » quelque chose de l'ordre de quatre ou cinq heures par classe de seconde et, sans doute, deux ou trois heures pour les autres niveaux. Si on a présent à l'esprit qu'une heure en lycée, ce sont environ 900 ETP, c'était plusieurs milliers de postes que l'on espérait « gratter » sur les lycées. Cette première réforme, lancée il y a un an, avait fini, d'arbitrage en arbitrage, par arriver au contraire du résultat attendu. Elle finissait par coûter plus cher et avec plus d'heures pour les élèves. La réforme a été relancée par la réflexion autour du rapport Descoings mais aussi d'autres, dont on parle moins comme le rapport Apparou ou le rapport Saint-Girons sur l'orientation (assez proches de notre point de vue sur plusieurs questions). En particulier, le rapport Descoings insistait sur le fait que l'égalité des chances n'est pas quelque chose qui se décrète dans une circulaire mais qui se pratique dans les établissements. La première maquette de la réforme, telle qu'elle est aujourd'hui projetée, nous a été transmise et répond à nos revendications telles qu'elles se sont exprimées dans nos mandats des congrès de Dijon et Biarritz. Ainsi, en seconde GT, une classe de seconde se verrait garantir une quarantaine d'heures dont une dizaine laissée à la disposition de l'établissement, c'est-à-dire une « marge de manœuvre » hors de proportion avec ce que nous connaissons

Le vrai problème est celui de la réquisition [...]. Ces tâches ne nécessitent à aucun moment une réquisition des personnels de direction.

Si on a présent à l'esprit qu'une heure en lycée, ce sont environ 900 ETP, c'était plusieurs milliers de postes que l'on espérait « gratter » sur les lycées.

L'égalité des chances n'est pas quelque chose qui se décrète dans une circulaire mais qui se pratique dans les établissements.

Cette réforme se fait sur une toile de fond qui est le plus gigantesque plan social jamais déployé en France, puisqu'en tout et pour tout, à la fin du budget prochain, 62 000 postes auront été supprimés dans l'Éducation nationale.

Il faut reconstruire le collège autour du socle commun

aujourd'hui. Bien sûr, c'est en partie un faux-semblant car, dans cette dizaine d'heures, se trouvent les cours aux effectifs réduits mais la question de leur usage le plus pertinent sera traitée dans les établissements. C'est ce que nous demandions, à savoir l'occasion de pouvoir jouer concrètement dans les établissements notre rôle de pilote pédagogique. Pour que cela ait un sens collectif, il faut que le statut du conseil pédagogique soit clairement réaffirmé (sans en faire une usine à gaz de type CVL). Il est certain que ce recentrage sur notre rôle pédagogique à la tête des établissements est bienvenu dans le cadre de négociations générales sur notre métier. Ceci dit, nous ne sommes pas encore au bout du chemin. D'abord, il faut être extrêmement prudent sur les phases ultimes d'arbitrage et d'écriture : on dit que « *le diable est dans le détail* » et cela se vérifie souvent sur ce genre de texte. Deuxièmement, il ne faut pas oublier que cette réforme se fait sur une toile de fond qui est le plus gigantesque plan social jamais déployé en France, puisqu'en tout et pour tout, à la fin du budget prochain, 62 000 postes auront été supprimés dans l'Éducation nationale. Cette réforme se fait bien dans ce cadre-là : il ne faut pas l'oublier, d'autant que Luc Chatel a bien dit qu'il soutenait la politique de suppression d'un emploi de fonctionnaire partant à la retraite sur deux. Il l'a clairement affirmé et réaffirmé.

D'autre part, l'expérience du lycée professionnel souligne que même si les textes nationaux peuvent finalement satisfaire dans leur écriture (il n'y a pas de raison d'être mécontents de voir certaines de nos revendications satisfaites), l'application concrète par les académies a tendance à les dénaturer (il y a encore des académies sans groupe de suivi, mais aussi des LP qui n'ont toujours

pas reçu ce qui leur est dû) et les lobbies disciplinaires s'agitent pour expliquer, au quart d'heure près, ce qu'il faut faire de la marge de manœuvre de l'établissement. Ceci dit, sur cette phase d'écriture, nous avons déjà été un peu entendus comme les collègues qui sont intervenus lors du « *tour de France* » : les stages passerelles qui devaient être « *pendant les vacances* » sont devenus « *pendant l'année scolaire ou les vacances* » (petite évolution sémantique qui a attiré notre attention).

Deux grands bémols tout de même. Le premier : si l'on parle beaucoup du lycée, pas un mot du collège. On a cependant vu réapparaître dans ce ministère ce qui y était devenu un « *gros mot* » : le socle commun. Ainsi a été publié un texte à vrai dire un peu compliqué sur le nouveau DNB (le SNPDEN milite pour une simplification profonde du DNB autour du socle commun) où, pour la première fois, le mot est employé depuis que la loi a été votée en 2005. C'est une avancée : il faut reconstruire le collège autour du socle commun. Quand je dis « *reconstruire le collège* », c'est aussi poser la question de ce qu'on y fait. Tant que le collège sera vécu par les professeurs et les élèves comme la « *zone de tri* » de ce que l'on va faire après, le collège sera toujours « *plombé* » par cette perspective. Le collège doit être construit, au contraire, sur le fait qu'aucun élève ne doit le quitter sans les compétences attendues du socle commun. Le deuxième point, c'est le dossier de la mastérisation. Nous assistons au déploiement du scénario du pire. Ce dossier a été ouvert pour des motifs purement idéologiques mais on s'aperçoit aujourd'hui que rien n'était prêt, ni même mesuré : ni la capacité des universités à former les professeurs, ni l'organisation des concours, ni l'accueil dans les établissements, ni d'autres babioles du même genre. Et tout ceci doit être mis en place à la rentrée 2010. Cette impréparation a fait que les universités ont imposé leurs contraintes : elles vont faire ce qu'elles savent bien faire et les concours devront s'y adapter. Du coup, les concours de recrutement sont le retour au bon vieux CPR disciplinaire (maintenant étendu au premier degré!). Ainsi, on va recruter en master des étudiants qui auront suivi cinq ans d'études supérieures et dont on vérifiera, encore une fois, s'ils sont compétents d'un point de vue disciplinaire et seulement cela (mais jamais sur les aspects spécifiques du métier qu'ils préparent). On va ainsi sélectionner non pas les meilleurs professeurs d'histoire, de philosophie ou de mathématiques, mais les meilleurs historiens, les meilleurs philosophes et les meilleurs mathématiciens (qui auront sans doute d'autres offres d'emplois que l'enseignement). C'est donc le déploiement du pire et même d'un pire durable car les professeurs, recrutés en 2010, seront encore en activité en 2050, pour eux-mêmes former des élèves qui seront encore en activité en 2080. Aujourd'hui, le ministère nous explique que tout n'est pas perdu car, finalement, rien n'a été dit de l'épreuve de leçon mais qui sera sans doute une « *bonne leçon* »



qu'écouterait un jury choisi. Mais une classe de trente élèves ? On semble nous dire : « *c'est une question secondaire qu'on verra après, en formation continue* ». Quelle formation continue ? Mais il est vrai que l'université est bien dans l'incapacité de former en masse des pédagogues alors qu'elle sait former des historiens, de philosophes, des mathématiciens. C'est un dossier qui est pris en charge dans le cadre fédéral et c'est sans doute un dossier dont nous entendrons encore parler. Il est probable d'ailleurs qu'après avoir reporté la réforme de 2009 à 2010, il soit sage de la reporter de 2010 à 2011 : c'est ainsi que l'on avance.

Deuxième point important, ce sont les négociations. Il faut rappeler très clairement que les négociations en cours, à la direction de l'Encadrement, sont le fruit du combat syndical et non pas une aumône que le ministère de l'Éducation nationale nous accorde. Ces négociations sont ouvertes parce que nous, le SNPDEN, seul, avons manifesté le 26 novembre 2006, que les accords ont été signés en 2007 et qu'ils prévoyaient un rendez-vous social trois ans plus tard. Le SNPDEN a donc construit un type de dialogue social à peu près unique dans l'Éducation nationale (il suffit de comparer nos négociations, et de voir comment se passent celles avec les enseignants). Au congrès de Biarritz, nous avons rejeté sans ambiguïté la question des emplois fonctionnels en EPLE. Pour ceux qui suivent l'actualité de la Fonction publique, vous avez vu que cette idée circule beaucoup (le fameux GRAF, un grade fonctionnel A très +). Nous avons sans doute été sages de choisir la voie dans laquelle nous nous sommes orientés. Il y avait, certes, des contreparties qui restent ce qu'elles sont et ont toujours été dans la discussion.

Le rejet, par notre congrès, de l'emploi fonctionnel n'a pas arrêté les négociations. Elles ont repris avec la direction de l'Encadrement qui voulait commencer par un colloque sur « *gouvernance et performances des EPLE* ». C'était bien un colloque de la direction de l'Encadrement, il faut le rappeler, et dont l'objet n'était pas de parler des rémunérations et des conditions de travail des personnels de direction. Cela aurait quand même été un comble que nous regardions des secrétaires généraux d'académies et des recteurs disertant, dans une table ronde, sur nos rémunérations ! D'ailleurs, si tel avait été le cas, nous serions sortis : on peut être très étonnés qu'une organisation syndicale ait pu concevoir un tel type de « *négociations* ». Ce colloque a été intéressant car nous avons vu que, sur la gouvernance des EPLE, il y avait un consensus et qu'il n'y aurait pas de gouvernance efficace si les directions n'avaient pas de marge de manœuvre. Cela semble avancer dans les lycées mais pas en collège où elles sont quasi inexistantes. En revanche, il n'a quasiment jamais été question des performances : des intervenants ont bien parlé de l'évaluation des performances mais jamais d'elles. Pour

l'anecdote, dans un des petits clips vidéo, plutôt bien faits, on demandait à une élève ce qu'est la performance d'un établissement, et elle répond : « *je ne sais pas moi, les résultats ? Euh, non : y a aussi la bonne ambiance* ». La vérité sort de la bouche des enfants et ceci renvoie à la difficulté que l'on a à concevoir la « *performance* » des organismes complexes. D'une certaine façon, aujourd'hui, l'évolution de ce débat, notamment l'abandon de l'évaluation par la performance des ministres (ce qui avait été présenté comme un point d'appui de l'action gouvernementale), crée une tonalité plus favorable sur cette question. Enfin, une des tables rondes a montré le caractère erratique du pilotage académique des EPLE, certains des participants semblant décidés à se faire la caricature de la culture du commandement et de l'injonction. Il est désormais patent qu'il y a une crise du pilotage académique des EPLE : cette question, assez taboue jusqu'à ce colloque, est aujourd'hui ouverte et la direction de l'Encadrement envisage d'ailleurs de s'en emparer. On ne peut que s'en féliciter. Vous avez pu voir que les négociations sont prévues selon un calendrier qui laisse un temps au débat syndical d'autant que nous avons prévu un calendrier des rencontres notamment du BN élargi aux SA qui permettra d'échanger.

J'aborde très brièvement quelques grands dossiers de cette négociation.

Celui de l'évaluation est le plus avancé. Vous savez que le plus grand problème de l'évaluation est que, dans la pratique, les adjoints sont laissés hors de l'évaluation. Traînait la vieille idée qu'il suffisait de les faire évaluer par les chefs d'établissement. C'était un « *non* » catégorique du SNPDEN à une telle

Les négociations en cours, à la direction de l'Encadrement, sont le fruit du combat syndical et non pas une aumône que le ministère de l'Éducation nationale nous accorde



éventualité comme à tout ce qui irait vers une différenciation (y compris d'ailleurs, il faut le dire, laisser s'installer l'idée que les adjoints auraient des tâches différentes: le jour où nous dirions cela, cinq ans plus tard, il n'y aurait plus de personnel de direction adjoint). En revanche, l'idée d'un bilan de carrière périodique qui permettrait de passer d'une vision de série d'événements à une visibilité globale du développement professionnel est une idée que nous avons soutenue. C'est un progrès car cela obligera les autorités académiques à « parler vrai » aux collègues, à leur dire les choses, à expliciter les attentes, à briser ces « plafonds de verre » auxquels se heurtent parfois des collègues lors des mutations ou des promotions pour des raisons mystérieuses et inconnues dont ils n'ont pas connaissance.

Deuxième grand dossier, c'est la question de la gouvernance. La direction de l'Encadrement voudrait aller plus loin que la charte des pratiques de pilotage que, déjà, nous avons bien de la peine à faire appliquer. C'est une piste intéressante car elle ouvrira aussi celle de relations avec les autorités académiques, celle des pôles administratifs, celle des systèmes d'information, grand cafouillage dont nous venons d'avoir un nouvel exemple avec MOSART, nouveau logiciel, là employé avec intelligence et donnant satisfaction aux collègues, ailleurs déployé dans l'arrogance et la méconnaissance, suscitant un mouvement de rébellion.

Dernier point, c'est la question des rémunérations et non seulement de la PFR, ce qui veut dire que l'on abordera également la question de l'indiciaire (qui n'est pas une question taboue, même sous ce gouvernement). Le

premier axe est un différentiel avec les enseignants, en particulier en début de carrière, au moment où des collègues décident de s'engager dans une nouvelle carrière qui induit de nouvelles contraintes. Le deuxième axe est la question du B3 qui nécessite sans doute d'explorer la piste d'un rapprochement des corps d'encadrement, même si ce dernier ne se limite pas à cette question qui en serait plutôt une heureuse conséquence. Le troisième axe est la question de la PFR. Le congrès avait renvoyé à ce CSN le soin de préciser nos positions, en particulier sur un « point de détail »: qu'est-ce qu'un résultat? Il faut que ce CSN mandate le BN sur un contenu. Pour l'instant, le BN fait la chasse au « s » de « résultat »: parler du « résultat » d'une direction ou de ses « résultats » n'est pas la même chose... D'ailleurs, nous proposons de laisser tomber totalement le mot et de trouver autre chose que PFR.

Dans le cadre des rémunérations, il faut évoquer la question des retraites. C'est une question fédérale et tous ses déploiements ne sont pas encore connus. Il est évident qu'un nouveau combat s'annonce sur les retraites, qui ne portera pas principalement sur la durée de cotisation. Dans nos réflexions sur les rémunérations et notre stratégie statutaire, nous devons songer à tous les cas de figure.

Pour conclure, je souhaitais aborder la question des valeurs. Nous vivons à une époque où tout est possible, comme le revendiquait Nicolas Sarkozy alors qu'il était candidat à la présidence de la République. Nous sommes à peine étonnés aujourd'hui de voir le monde politique s'ingénier à attirer l'attention des médias par des propos décalés ou à contre-emploi. Donc tout est possible; tout le monde peut dire n'importe quoi; plus rien ne nous étonne vraiment. Dans ce monde, les syndicats apparaissent comme un univers stable. « Conservateurs » diront certains: moi, je dis « stables ». Les organisations syndicales aujourd'hui, et pas seulement la nôtre, sont justement un de ces repères que vante tant Nicolas Sarkozy dans son discours du Vercors alors qu'il s'ingénie justement à les brouiller. Parmi ces éléments de stabilité et ces repères se trouve la laïcité. Vous savez qu'un débat, assez nauséux à bien des égards, est ouvert sur l'identité nationale. À l'occasion de ce débat (je ne dis pas « dans » ce débat), c'est bien l'occasion pour le SNPDEN de rappeler que la laïcité est une composante majeure du « vivre ensemble » dans notre pays. Comme ce fut le cas lors du débat sur le port des signes religieux à l'école, où notre syndicat a joué un rôle moteur, c'est sans doute le moment pour le SNPDEN, comme pour tous les personnels de direction, d'être actifs et présents dans l'espace public pour défendre nos valeurs si malmenées aujourd'hui, en particulier par ceux qui sont censés les promouvoir.

Je vous remercie.

C'est sans doute le moment pour le SNPDEN, comme pour tous les personnels de direction, d'être actifs et présents dans l'espace public pour défendre nos valeurs si malmenées aujourd'hui



Interventions des SA au CSN des 18 et 19 novembre 2009

Alain VERNET, Aix-Marseille

Mes collègues ont listé de nombreuses difficultés. Notre académie tient à faire savoir qu'elle est également touchée par les effets dévastateurs des suppressions de postes: TZR affectés à l'année, nominations importantes de contractuels et de vacataires et des difficultés pour les services du rectorat de procéder aux remplacements de plus de quinze jours.

Mais c'est sur la PFR que notre section académique souhaite consacrer la totalité de son intervention: les pays qui ont initié ont vu, dans l'établissement de cette prime, un facteur de motivation; toutes les enquêtes démontrent des résultats peu probants. Ce système, très controversé, a vocation à déterminer les agents très performants, normalement performants et insuffisants. Notre section est farouchement hostile à l'instauration d'un tel système indemnitaire.

Je ne vais pas revenir sur toutes les interrogations que suscite sa mise en place mais seulement revenir sur celle qui nous semble la plus préoccupante et qui, d'ailleurs, a été soulignée dans l'info n° 10: comment dissocier les résultats du chef et de l'adjoint?

Nous savons qu'elle sera source d'iniquité et que les adjoints seront les grands perdants d'un tel système. Pour autant, il ne s'agit pas de renoncer à l'amélioration de notre régime indemnitaire et d'abandonner nos revendications. Aussi sommes-nous favorables à une prime uniforme, sans distinction du grade et de l'emploi.

À un moment où le différentiel ne cesse de se réduire entre enseignants et personnels de direction (notre secrétaire général l'a indiqué dans son discours), évitons à tout prix d'accroître les écarts indemnitaires au sein de notre propre corps! Sachez que nos collègues adjoints seront très attentifs sur les positions qu'adoptera le CSN. Ne les décevons pas!



Christine BARBE, Caen

La reconquête du mois de juin: l'assemblée générale du SNPDEN-Caen dénonce les conditions d'affectation des élèves en lycée qui résultent des modalités de la reconquête du mois de juin. Ces modalités ne prennent pas en compte la réalité du fonctionnement des EPLE et dégradent les conditions d'exercice du métier des personnels de direction. En conséquence, l'AGA réclame d'avancer les dates d'affectation post-3^e et post-bac afin d'améliorer les conditions d'inscription pour les familles et de faciliter, pour les équipes de direction, la préparation de rentrée.

Le DNB: l'assemblée générale académique constate que les règles d'obtention du DNB évoluent année après année et ne gagnent pas en lisibilité. Elle regrette une confusion et une superposition de critères, ainsi que l'existence de deux conditions « *couperets* » qui l'emportent sur les épreuves d'examen et le contrôle continu. Elle souhaite une clarification urgente et un inflexionnement des critères vers une rationalité qui fait actuellement gravement défaut.

La prime de fonctions et de résultats: l'AGA a longuement débattu du « *R* » et des critères à retenir. Elle demande que les conditions d'évaluation des personnels de direction fassent l'objet de toute notre vigilance et, plus particulièrement, l'évaluation des adjoints.

Résultats et évaluation: comment prendre en compte de l'individuel dans du collectif? Quels indicateurs retenir pour se prémunir de certaines pratiques de nos évaluateurs?

Enfin, dans un contexte de désengagement de l'État et du risque de déréglementation, la notion « *d'autonomie des EPLE* » mérite de notre part une réflexion.

En termes de communication, la section académique a mis en place un bulletin d'information mensuel à destination des adhérents du SNPDEN.



Marc LECCIA, Corse

En préambule à mon intervention, pour ma première participation à nos travaux, je vais laisser s'exprimer mon émotion en rendant un hommage sincère, à la hauteur de son talent et de ses immenses qualités, à mon ami Jean-Pierre Casanova en le remerciant pour l'action syndicale résolue qu'il a menée, pendant dix ans, à la tête de notre section académique. Si la très grande majorité des chefs d'établissement de Corse se reconnaissent dans le message et les valeurs du SNPDEN, c'est parce qu'il les a portés avec l'énergie, le charisme, la chaleur et la générosité que nous lui connaissons tous. Cela se traduit par un taux de syndicalisation d'environ 70 %, l'obtention de 100 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et le positionnement du SNPDEN comme interlocuteur unique des autorités académiques et de la collectivité territoriale de Corse.

Lors de notre dernière AGA, les nouvelles instances, renouvelées et rajeunies, que j'ai l'honneur d'animer ont été élues à l'unanimité. Les collègues, en nous témoignant leur confiance, nous ont mandatés pour poursuivre l'action engagée et nous inscrire dans la voie tracée depuis une dizaine d'années.

Dans les mois qui viennent, notre section académique va développer son activité dans un contexte marqué par la réforme du lycée, des lycées devrais-je dire, dont les enjeux sont fondamentaux, particulièrement dans une académie où la présence, en zone rurale, de petits lycées polyvalents est un élément incontournable de toute politique de développement.

Notre objectif immédiat sera de faire prendre en compte les spécificités de la plus petite des académies, tant dans le dialogue avec les autorités académiques concernant la gestion de nos carrières par exemple, que dans nos contacts avec une collectivité territoriale dont les compétences, dans le domaine de la formation, sont beaucoup plus étendues que sur le reste du territoire.

Dans un climat national morose, où les conditions de travail ne cessent de se détériorer (suppression de postes; multiplication des heures

supplémentaires; accumulation de dispositifs pas toujours financés à la hauteur des ambitions affirmées (accompagnement éducatif, ouverture des lycées durant les vacances, etc.) et demandant une forte mobilisation des équipes de direction; insuffisance du différentiel de salaire avec notre principal corps d'origine; accroisse-

ment incessant des tâches et des enquêtes inquisitoriales qui dégradent nos conditions de travail au quotidien et nous détournent de nos missions essentielles; reculs successifs de l'autonomie des établissements et mépris ou, pire, méconnaissance, par certains, de la charte des pratiques de pilotage ou de textes importants, comme ceux régissant notre temps de travail par exemple), l'attente des personnels de direction, sans négliger l'importance de la réflexion prospective

quant aux grands enjeux du système éducatif qui constitue la force et la spécificité de notre syndicat, est que nous portions des revendications simples et que nous menions des actions efficaces sur le quotidien et ses difficultés toujours croissantes.



Martine DRUENNE, Créteil

L'académie de Créteil a fait encore parler d'elle; une médiatisation qui a mis le recteur dans une situation inconfortable. La cagnotte! A trop vouloir utiliser des formules qui « frappent », on tombe dans la caricature. C'est tellement facile. Sauf que, derrière ces formules maladroites, c'est toute la politique d'expérimentation que l'on vilipende. Il suffit, pour s'en convaincre, de lire la *Lettre ouverte au Président de la République* intitulée « *Nous ne sommes pas des cobayes* », cosignée par la FCPE et des syndicats de la FSU dont le SNES. Il ne faut pas jeter le bébé avec l'eau du bain!

Non, nos élèves ne sont pas des rats de laboratoire! Tous



ceux qui, parmi nous, mènent des expérimentations, ont-ils l'impression de jouer aux apprentis sorciers? Si, au lieu de « *cagnotte* », on l'avait appelé « *bourse aux projets* » - formule moins accrocheuse -, le projet aurait sans doute suscité moins de polémiques, y compris dans nos rangs. Nous cherchons tous, dans les LP, des solutions pour réduire le taux d'absentéisme. L'idée de cette expérimentation est de

« *donner aux classes de LP les moyens de projets ambitieux et construire un cadre dans lequel ces projets entraînent la classe entière* »*. Les projets ont été travaillés par les équipes et validés en CA. L'expérimentation étant indissociable de l'évaluation, attendons avant de juger; et ne réduisons pas le travail des équipes à des effets médiatiques qui pourraient

laisser penser que l'école ne peut plus motiver ses élèves qu'en les payant.

Autre forme d'expérimentation, dans l'académie de Créteil: la réquisition de personnels de direction du 93 dans les équipes chargées de l'organisation de la campagne de vaccination. Là, il s'agit non pas de la vaccination des élèves mais de celle de la population! Par « *personnels de direction* », il faut entendre « *adjoints* » et ce n'est pas innocent! Car ce n'est pas aux chefs d'établissement que l'on s'est adressé!

Le texte de la circulaire dit bien que la participation au dispositif est basée sur le volontariat. Aucun adjoint ne s'est porté spontanément volontaire. Il leur a été demandé s'ils acceptaient de participer. Quel adjoint n'a pas pour projet de muter, de devenir chef? Nous soupçonnons donc l'inspecteur d'académie du 93 d'avoir fait du volontariat négocié. De plus, la circulaire parle de « *personnels administratifs* », ce que nous ne sommes pas! N'y avait-il donc pas de vrais personnels « *admi-*

**Jacques PEQUIGNOT,
Besançon**

Dans l'académie de Besançon, les réunions du CSA et de l'AGA d'octobre ont reconduit les objectifs définis à la même époque, l'année dernière, à savoir assurer une présence accrue auprès de nos adhérents par une communication plus fréquente.

Les commissaires paritaires académiques se sont rapprochés de tous les collègues par secteur géographique et assurent, ainsi, un lien permanent avec chacun et chacune d'entre nous.

Six bulletins académiques d'information rythment l'année scolaire, relatant les travaux de nos instances et nos relations avec l'institution académique. Notre site académique livre des informations en temps réel et enregistre les étapes importantes de l'année en cours (chaque département y bénéficie d'un espace dédié). J'en profite d'ailleurs pour saluer le travail remarquable et remarqué réalisé par nos camarades de la cellule « *communication* ».

Parallèlement à notre participation active à la construction

nistratifs » qui auraient pu être sollicités ? Bilan : 30 lycées et collèges, tous types d'établissement confondus, se voient privés de leur adjoint, qu'il soit titulaire ou stagiaire. Nous ne manquerons pas d'évoquer ce point lors du prochain groupe Blanchet réuni le 27 novembre.

Car ceci étant dit, à notre demande, des groupes de travail ont été mis en place au rectorat depuis l'an dernier, groupes auxquels nous participons en tant que tels et où nous sommes écoutés et entendus.

* Extrait d'un article de Luc Behagel, « Un contrat pour des projets de classe : enjeux d'une expérimentation dans 3 LP de l'académie de Créteil ».



de notre doctrine nationale, nous avons choisi de lancer deux réflexions plus ciblées, l'une concerne la place des adjoints dans le SNPDEN, l'autre celle des pensionnés. La première est pilotée par une proviseure adjointe, la deuxième par un collègue pensionné.

Sur le terrain, dans nos établissements, les équipes pédagogiques en très grande difficulté ne sont plus rares parce que trop souvent confrontées à des élèves exclus socialement et donc en rupture. Leur nombre ne cesse d'augmenter. Ils sont porteurs de questions graves et provoquent des dysfonctionnements tels qu'ils finissent par faire vaciller tout le système, dans certaines classes.

Pendant ce temps, notre institution s'active : la reconquête du mois de juin, la mise en place d'une nouvelle plateforme académique de répartition des moyens, les stages d'anglais, l'usage du téléphone portable, la fouille des cartables, les portiques à l'entrée des établissements, les mises en réseaux et fusions, la contractualisation académique, la mise en œuvre effective de la PFR pour nos collègues de la filière administrative (pour nous demain)... et puis les réformes attendues, avec leurs enjeux pour nos élèves et pour notre institution... celle engageant le socle commun des connaissances... celle touchant à la voie professionnelle... enfin, celle du lycée que nous souhaitons évidemment plus ambitieuse.

Parallèlement à tout ce remue-ménage, qui tient plus d'ailleurs de l'activisme politique que de l'ébauche d'une véritable politique d'éducation, nous faisons front et continuons de piloter notre établissement... Nous tentons

de convaincre du bien-fondé de la pédagogie différenciée... Nous démontrons l'utilité du conseil pédagogique... Nous assurons le suivi des élèves en difficulté en coordonnant les différents partenaires... Nous représentons notre communauté éducative dans les différentes instances telles que les bassins de formation et d'éducation... En fait, je crois que nous éprouvons de plus en plus de difficultés à faire le tri des informations, à distinguer ce qui est important de ce dont personne ne parlera plus le mois prochain.

Parce qu'académie à forte caractéristique rurale, celle de Besançon est confrontée à bon nombre de mises en réseau d'établissements. Devant la multiplication des situations, madame le recteur a accepté de nous informer, début octobre, sur les actions qu'elle envisageait d'engager à l'année N +1 et N +2. Au cours de cette même commission permanente, nos représentants ont pu positionner la problématique de « *l'équipe administrative complète* » quant à ces opérations de mises en réseaux et autres fusions. S'il n'est pas aisé de répondre à une définition du concept *ex abrupto* par un tableau normatif par exemple, nous réclamerons d'être associés au calibrage en compétences et en postes de chacun des sites touchés prochainement par cette mesure.

Gageons que, comme lors de notre congrès, ce CSN nous permettra, par nos réflexions, de peser non seulement en termes de dialogue social mais également en termes de force de proposition, dans notre quête d'évolution et de transformation de notre service public d'éducation.

Jean-Marie LASSERE, Grenoble

J'ai interpellé à plusieurs reprises notre recteur en lui demandant ce qu'est la politique nationale de l'École aujourd'hui? Il a, plusieurs fois, énoncé les différentes mesures mises en place (et il y en a un certain nombre...). Je dois vous avouer que ses réponses, quoi que politiquement correctes, ne m'ont pas satisfait: je n'en ai pas vu le fil directeur. Je commence, cependant, à me faire ma petite idée sur le sujet... Aujourd'hui, si l'on arrive à oublier la crise et la grippe A, tout se passe bien et l'école réfléchit à son lycée! Un tableau presque idyllique. J'ai donc le sentiment que l'on procède par petites touches avec un raisonnement bien en place: la logique comptable et le temps médiatique sont en marche.

Nous avons tous subi la transformation des heures-postes en vacations et heures supplémentaires. Les postes d'AVSI n'ont pas augmenté et, pour faire face à la demande, on crée des

EVSI, contrats aidés, que nous devons recruter (comment ne pas le faire quand il s'agit d'aider un élève handicapé!).

Effectivement, les moyens sont là: une place, une personne; les trous n'existent pas... La logique comptable fonctionne! Mais à quel prix, pour nos conditions de travail et pour la qualité du service public?

Ces mesures que l'on nous propose sont bien souvent présentées en mettant en avant l'autonomie des EPLE pour cacher ce plan comptable (accompagnement éducatif rémunéré en HSE, par exemple). Peut-on parler d'autonomie quand on considère, en collège par exemple, que faire des groupes en

sciences, en techno ou encore mettre en place une chorale font partie de cette autonomie? Je le dis fortement: non. Cette autonomie de façade, nous n'en voulons pas. Elle nous amène à des comptes d'apothicaire qui polluent nos CA. Des règles claires établies au niveau national et une réelle marge de manœuvre, c'est là notre

attente, marge qui peut être contractualisée, je n'en doute pas.

Dans ce cadre, nous pourrions alors mettre en place un conseil pédagogique (auquel nous tenons) qui, réellement, impulse une politique pédagogique dans les établissements.

Des réflexions ont eu lieu sur la voie professionnelle mais nous manquons encore de temps pour caler cette réforme.



Marc AUBERT, Dijon

Nous sommes rentrés du congrès de Biarritz dynamisés par l'énergie communicative du nouveau Secrétaire général et heureux de la promotion de plusieurs membres de la délégation au plan national mais également un peu inquiets pour l'avenir de notre section académique puisque nous « perdions » notre SA, Pascal Charpentier, élu au BN, dont nous savons que nous pouvons toujours compter sur lui.

La fin d'année nous a rapidement rappelé aux charmes cachés du métier: pour les collègues, une réorganisation du DNB, en l'absence de toute concertation qui, au vu des problèmes posés (récupération de copies et sujets centralisée, disparition de l'outil de gestion informatisé), nous a obligés à une réaction immédiate permettant un premier réajustement; pour les lycées, une consigne orale d'ouverture des enveloppes et de vérification des sujets la veille alors que la circulaire rectorale préconisait l'inverse. Un communiqué académique préconisant le strict respect de la circulaire a permis aux collègues de se positionner sereinement. Comme partout ailleurs, la reconquête du mois de juin s'est transformée en reconquête du mois de juillet pour les équipes de direction.

La réunion de rentrée nous a permis d'interpeller le recteur sur les questions des examens et de l'organisation de la fin d'année et d'obtenir la tenue d'un groupe

Blanchet qui a eu lieu il y a 2 semaines, débouchant lui-même sur des propositions prenant en compte nos observations pour l'organisation du DNB et la promesse d'un groupe de travail d'ici la fin du trimestre sur le calendrier de fin d'année scolaire.

La publication du classement des établissements pour lequel la baisse démographique ne compense pas la hausse des charges administratives, la multiplicité des dossiers à traiter en ce début d'année (DUER, PDMF, socle commun, histoire des arts, etc.) en sus du fonctionnement ordinaire, amènent nombre de collègues à poser la question des salaires et de leur ajustement. Globalement, nous déplorons de constater que, premiers leviers de la politique éducative, premiers responsables de l'établissement, premiers en temps de travail dans l'établissement, les personnels de direction, à ancienneté générale de services égale, n'y sont qu'exceptionnellement les premiers salaires.



Alain MORVANY, Guadeloupe

Je ne saurais débiter mon intervention sans évoquer les événements violents qui ont touché plusieurs lycées en Guadeloupe, en septembre et octobre de cette année. Certains établissements ont subi l'attaque en règle de lycéens particulièrement actifs et organisés; d'autres ont eu à déplorer des incendies, ici et là, sans qu'aucun motif jusqu'à présent ne soit mis en avant. Nous nous abstenons, bien évidemment, d'anticiper sur les résultats des enquêtes en cours sur l'île. À cela s'ajoutent, de façon plus traditionnelle, des contestations d'autorité dans les collèges et lycées et une mise en accusation des règlements intérieurs. Une école attaquée, agressive, une institution en danger, nous n'en avons pas l'habitude. C'est dans ces situations de grande difficulté que les personnels de direction ont apprécié la solidarité de leurs collègues et, en particulier, de ceux de notre organisation syndicale.

Dans les collèges, le socle commun de connaissance balbutie ; dans les lycées, la réforme arrive... Interpellons le ministère pour que des temps soient donnés sous forme de journées banalisées (sans attendre une autorisation locale qui n'arrivera jamais...), pour réfléchir avec les enseignants sur ces dossiers même si, dans les plus hautes sphères, nous sommes priés d'avancer au pas de charge!

Effectivement, il faut être réactif, hyper réactif... Le logiciel Mosart (statistiques que nous devons donner à l'issue de la première heure de cours, les jours de grève) est à ce titre un bel exemple : mise en œuvre sans concertation académique, en oubliant les réalités du terrain... N'est-il pas plus important de communiquer des statistiques qui alimentent la presse plutôt que de gérer la cour dans laquelle pourront s'entasser les élèves en attente de leurs enseignants grévistes ? Le temps médiatique est

bien là ! Logique comptable, temps médiatique, le raisonnement est bien en place.

Alors le SNPDEN se doit d'être présent, à tous les niveaux, pour faire émerger une école de qualité dans laquelle les différences sont prises en compte, une école laïque qui permette à tous de trouver sa place en promouvant l'ascenseur social. Le SNPDEN se doit aussi d'initier, à l'interne, des débats, échanges, où l'on pourra se placer dans une perspective d'évolution de notre métier, sans *a priori* ni tabous, une équipe de direction où chacun trouve sa place, rouage essentiel au bon fonctionnement de l'EPL. L'académie est force de proposition à ce sujet. La tâche est lourde et difficile (suivi de l'actualité, perspective) mais le dynamisme du BN, au travers d'une communication « accrocheuse », nous donne beaucoup d'espoir. Continuons...

Dans cette ambiance particulière, le Secrétaire général Philippe Tournier et Laurence Colin, du Bureau national, ont passé une journée de travail en Guadeloupe, le 24 octobre 2009, une journée au pas de charge qui succédait à une autre, passée dans l'île sœur et qui n'a pas laissé de place au tourisme. La chaleur de l'accueil, le ti-punch, la piscine et la mer n'ont pourtant pas occulté l'inquiétude perceptive chez nos collègues. La lecture fine de la presse locale a permis au Secrétaire général de donner, dans les médias, son avis sur la situation, en se gardant bien de tout amalgame. Il a redit, au-delà du cas spécifique des établissements de Guadeloupe et des Dom en général, l'inquiétude « nationale » des jeunes qui peinent à croire en leur avenir.



Pour être clair, je crois que les conclusions du mouvement social que nous avons vécu en début d'année n'ont pas été toutes tirées et que les conséquences en sont aujourd'hui bien visibles. Quoiqu'il en soit, les

personnels de direction refuseront d'endosser des responsabilités qui ne sont pas les leurs. Mais ils contribuent, en ces moments difficiles, en étant particulièrement présents, à éviter un peu plus de casse chaque jour.

Par ailleurs, la première audience avec le recteur, le 24 septembre, nous a permis de faire le point sur la rentrée scolaire 2009 jugée globalement positive. Nous avons proposé des pistes de travail pour réussir mieux l'an prochain. Nous avons demandé à inscrire une fois de plus à l'ordre du jour, dans la première commission Blanchet de l'année, les questions du compte épargne temps et de la charte de pilotage. Tenue le 13 novembre 2009, cette commission a surtout discuté, en relation avec mon propos d'ouverture, de sécurisation des établissements scolaires.

Le CET, lui, a été renvoyé au prochain exercice et la charte de pilotage aux calendes grecques... Il n'empêche, nous ferons valoir encore, lors de la deuxième séance du groupe Blanchet, notre volonté de travailler sur ces questions pour aboutir à une amélioration de nos conditions de travail.

Jérôme GAGNAIRE, Nantes



L'académie de Nantes s'inquiète de la mise en œuvre de la réforme du lycée. Si l'architecture globale est intéressante, de nombreuses questions subsistent, en particulier concernant la voie technologique et plus particulièrement les STI : aucune réponse précise n'a été donnée sur ce point. Quels objectifs, pour quels bacs ? La rénovation de la filière risque de se faire avec retard et fragiliser encore un peu plus cette voie d'excellence pour des élèves à qui le cursus général ne convient pas.

Les blocages ont repris dans certains établissements, alors même que les annonces sur la réforme ne sont pas finalisées. Ces perturbations ne répondent évidemment bien souvent à aucune préoccupation sur l'avenir des lycées mais répondent à des objectifs tout autres. Les personnels de direction de l'académie de Nantes, en particulier en Loire-Atlantique, ont énormément souffert, l'an dernier, parfois physiquement, en étant pris à partie dans la presse, mis en cause, voire bousculés ou molestés. Nous n'accepterons pas de revivre ces moments difficiles et nous appellerons à faire cesser ces blocages par tous les moyens, y compris par la fermeture d'établissements si besoin est.

Jacqueline GRESSE, Guyane

Notre académie a connu une rentrée mouvementée avec un mois de grève des personnels administratifs, essentiellement ceux du rectorat, suite à la suppression de 5 postes, ces suppressions succédant à celles de nombreux postes depuis deux ans dans les établissements.

Les personnels de direction, pour la plupart solidaires des demandes de postes exprimées, ont démontré leur sens de la responsabilité et assuré, avec professionnalisme et efficacité, leur mission. En effet, quasiment détachés de tout pilotage académique durant ce mois de septembre, ces derniers n'ont pas ménagé leurs efforts pour assumer, nonobstant les injonctions dont ils ont fait l'objet, la gouvernance administrative, financière, éducative et pédagogique de leur établissement.

De même, c'est avec courage et détermination qu'ils ont fait face aux nombreuses récriminations émanant tant des syndicats de personnels, qui se plaignaient de l'absence de nomination de professeurs plusieurs semaines après la rentrée, des parents, que des élèves qui, par moments, n'ont pas hésité à leur imputer les dysfonctionnements consécutifs à cette grève.

Le SNPDEN n'a pas fait de déclaration publique mais a acté ces faits dans un courrier de demande d'audience adressé au recteur.

Il y a eu des changements dans l'organigramme hiérarchique et fonctionnel du rectorat qui se sont traduits par la refonte des différentes divisions et l'arrivée de nouveaux personnels.

Une nouvelle secrétaire générale, deux nouvelles IA-IPR en histoire-géographie et lettres, un nouvel IA-IPR en maths, un conseiller spécial auprès du

recteur, une CSAIO et, bientôt, un nouveau directeur de cabinet.

Beaucoup d'arrivées également parmi les personnels de direction : 7, auxquelles se rajoutent les 6 lauréats concours restés dans l'académie, un IEN-ET détaché dans le corps et un faisant fonction. En 4 ans, 3 IEN-ET, originaires de l'académie, sont rentrés sur des postes de personnels de direction ; seul un occupe les fonctions de principal adjoint, ce qui nous interpelle car ce sont des postes bloqués et des possibilités de mouvement en moins pour les autres.

Le plan Éducation Guyane, avec ses 12 axes, est le grand chantier de l'action rectorale. Nous devons faire remonter nos projets d'établissements pour la mi-décembre. En découleront nos lettres de missions et nos contrats d'objectifs.

Le 23 octobre, à l'issue d'une réunion bilan de fin de grève, nous avons reçu, sous enveloppe, nos propositions respectives de DHG pour la prochaine rentrée. Surpris par le procédé et la période (il nous était demandé de faire remonter nos éventuelles remarques pour le 29 octobre), les représentants des deux syndicats ont demandé un report de cette date (vacances de Toussaint) et demandé au recteur d'être plus explicite sur sa démarche. En fin de compte, ce dernier voulait avoir le maximum d'informations pour défendre les besoins pour l'académie, qu'il devait négocier le 9 novembre, au ministère.

Le groupe de travail et la CAPA des promotions se sont tenus dans une ambiance sereine et constructive, ce dont nous nous félicitons. Les entretiens pour le mouvement des mutations se tiendront entre le 23 novembre et la fin du mois, le groupe de travail et la CAPA étant prévus en début décembre.

Nos retraités sont toujours aussi engagés qu'avant : deux d'entre eux ont participé activement à des commissions pour les États généraux de l'Outremer ; le SNPDEN, par leur voix, a fait passer ses valeurs, en particulier dans la commission en charge de l'Éducation et de la Jeunesse.

Voilà résumés les deux mois écoulés depuis la rentrée.

**Claude CARPENTIER, La Réunion**

Faisons court. Six mois d'actualité académique, depuis le congrès de Biarritz, en trois mots : « autonomie », « charte », « services ». Bref ! Vous ne vous en tirerez pas à si bon compte et je développe – brièvement – chacun de ces trois termes.

« Autonomie » : l'autonomie n'est pas un long fleuve tranquille. Du contrat d'objectifs au dialogue pédagogique, il a fallu obtenir l'écoute et la prise en considération des réalités et acteurs de terrain. C'est fait. Nous avons également demandé et obtenu

que les collectivités territoriales soient associées à cette démarche. C'est fait aussi. Le but, c'est de définir des indicateurs de performance contractualisés entre les EPLE et le rectorat, un cadre qui ne sera peut-être pas du luxe lorsqu'il faudra discuter le « R » de PFR (ou le « P » de PFP ou le « A » de PFA...).

Autre point sensible de l'autonomie des EPLE, les nombreuses mises en cause d'établissements - et de chefs d'établissement - dans des procédures prud'homales ; l'État s'est enfin souvenu que nous le représentons aussi devant cette juridiction et

un cadrage clarifié, autant que faire se peut, ce rapport : « Il est indispensable, écrit le recteur, de mobiliser tous les moyens juridiques à notre disposition pour éviter des condamnations financières qui aboutissent à un prélèvement sur des moyens destinés à financer l'éducation et la formation des jeunes ». Cela va sans dire mais cela va tellement mieux en le disant (et en l'écrivant)...

Dernière pierre d'achoppement en matière d'autonomie, la formation continue et les GRETA : là, ce n'est plus le fleuve tranquille mais plutôt un parcours de rafting...

Alain DANI, Nice

Les personnels de direction de l'académie de Nice sont préoccupés par le scepticisme ambiant qui règne dans nos établissements quant aux réformes annoncées. Le climat social lié à l'annonce de suppression de postes ne facilite pas un dialogue éducatif serein avec le corps enseignant. Les transferts de charge des inspections académiques et des rectorats vers les EPLE, les pressions et les attentes diverses et variées de tous les usagers du service public de l'Éducation nationale nous détournent de plus en plus de notre mission de pilotage pédagogique des EPLE.

Les collègues des collèges partagent largement un sentiment d'abandon et d'impréparation au moment où, sommés de mettre en œuvre la révolution copernicienne de l'évaluation du socle commun, ils se rendent compte qu'aucun dispositif d'accompagnement par la formation des équipes pédagogiques n'est prévu. C'est encore une occasion manquée de transformer en réalité quotidienne le slogan du pilotage pédagogique partagé avec les corps d'inspection. C'est encore une occasion manquée de transformer un dispositif novateur pour en faire une paperasserie creuse.

Les collègues de lycée professionnel se sont lancés, dès la rentrée 2008, dans



l'expérimentation du bac pro 3 ans. A la rentrée 2009, ils ont reçu du rectorat les moyens prévus pour mettre en place cette rénovation de la voie professionnelle (2^e année de la phase expérimentale et 1^{re} année de la généralisation). Mais, compte tenu des retraits d'emploi encore prévus pour la rentrée 2010, des préoccupations apparaissent pour l'avenir : les moyens seront-ils suffisants pour poursuivre correctement cette rénovation ? L'attrait exercé par le bac pro 3 ans sera-t-il suivi d'ouvertures de sections ? Les ouvertures de BTS, pour les

élèves issus de l'expérimentation et qui passeront le bac en juin 2011, auront-elles lieu ? Bref, sans réponse positive à ces questions, l'objectif de réduire le taux de sorties prématurées sans qualification est grandement mis à mal !

Les collègues des lycées d'enseignement général et technologique ont accueilli favorablement les premières annonces de la réforme, notamment le volet concernant l'autonomie de l'établissement. Mais pour que cette autonomie soit réelle et porteuse de projets, il faudra replacer l'élève et sa réussite au centre de nos préoccupations et engager un dialogue constructif avec les enseignants et les corps d'inspection. Cette autonomie ne doit pas devenir l'enjeu de négociations disciplinaires et corporatistes, mais elle doit être le fruit d'une réflexion et d'un travail collectif avec tous nos partenaires, dans un cadre académique et national bien établi. Cette autonomie ou, plutôt, cette marge d'autonomie ne doit pas ouvrir la porte à une politique concurrentielle entre les établissements car il en irait de l'avenir du service public de l'Éducation tel que nous le concevons.

Enfin, je voudrais terminer mon propos en apportant aux collègues du Bureau national le soutien et la confiance de l'académie de Nice dans les négociations salariales et statutaires engagées avec le ministre.



« Charte » : l'application de la déclinaison académique de la charte des pratiques de pilotage n'est pas un long fleuve tranquille. Les vieilles pratiques ont la peau dure et c'est vrai, par exemple, qu'il a fallu insister et ruser un peu pour obtenir une concertation suffisamment large autour de la refonte de

la carte des réseaux ambition-réussite et réseaux de réussite scolaire ; mais, enfin, cette concertation est là, dont acte. La déclinaison académique de la charte s'applique de mieux en mieux ; nous y veillons. Nos interlocuteurs sont réceptifs. La méthode est rodée ; à nous d'être vigilants sur d'autres dossiers (bacs pros trois ans, réforme des lycées).

« Services » : le syndicalisme de service n'est pas un long fleuve tranquille. Le syndicalisme paritaire ne s'improvise pas : la visite récente de Patrick Falconnier nous l'a rappelé, au cas peu probable où nous l'aurions oublié. Sa visite nous a permis de réunir une assemblée générale académique comptant plus de quatre-vingts participants, parmi ceux-ci, des directeurs de SEGPA qui s'interrogent et nous interrogent sur leur place dans le futur corps de l'encadrement.

La récente CAPA sur les tableaux d'avancement a démontré l'efficacité de notre travail préparatoire : des documents de qualité, conformes aux

attentes syndicales que nous avons présentées auprès du recteur. Dix des treize noms ajoutés à la liste initiale des propositions rectorales sont adhérents du SNPDEN. En ce qui concerne la préparation du mouvement et de la CAPA sur les lettres-codes, je rassure Patrick (pas forcément inquiet, d'ailleurs) : tous les candidats à mutation auront un entretien professionnel, conformément au texte de la note de service.

Bon, je reconnais, trois mots, c'est encore un peu long, alors permettez-moi de les résumer en un seul : « responsabilité ». Les collègues personnels de direction qui, il y a un an, ont fait à nouveau du SNPDEN le syndicat majoritaire au sein de l'académie de la Réunion, nous veulent leaders sur ces trois aspects (autonomie, charte et services) et nous leur devons de l'être. « Nous serons perdus, si nous nous replions sur nous-mêmes ; sauvés, seulement, à condition de travailler durement nos cerveaux, pour mieux savoir et imaginer plus vite ». Merci à Marc Bloch, une fois de plus...

Guy SAVELON, Lille

Mes amis, mes camarades... oui, vous pouvez le constater, j'hésite désormais pour savoir comment je dois vous appeler. En effet, j'ai vécu, avant les vacances de la Toussaint, un événement qui m'a marqué et qui me trouble encore : j'ai été invité par Nicolas Sarkozy à assister, à l'Élysée, à la présentation de la réforme du lycée. Dans 20 ans, moi aussi, j'affirmerai fièrement que, le 13 octobre 2009, j'ai participé en direct à ce tournant de l'histoire qui constitue une étape fondamentale pour le devenir de notre institution et l'avenir de notre pays. Je garde précieusement quelques photos pour mon blog. Catherine, tu seras là, je l'espère, pour confirmer ma présence. Ce siècle avait neuf ans !

Événement historique, disais-je, car, en effet, depuis 1802, comme l'a rappelé Nicolas Sarkozy, aucun président de la République n'avait parlé du lycée. Après être remonté à Aristote et à son école péripatéticienne, notre Président a affirmé des choses fortes qui nous ont interpellés : la fin des privilèges de la naissance, l'affirmation d'une double exigence de justice et d'efficacité, un accompagnement personnalisé pour tous les élèves, la valorisation de toutes les compétences et de tous les talents.

Deux jours plus tard, nous avons assisté, à Cambrai, à la deuxième étape du tour de France de notre ministre. En bon apôtre, Luc Chatel est arrivé en pleine forme, souriant et détendu. Les collègues d'Amiens et de Lille ont eu droit à la réaffirmation des principes énoncés par le Président. Après ce discours, nous avons pu intervenir en priorité au nom du SNPDEN. Il faut noter que le ministre n'a édulé

aucune question. Il a pris le temps de nous répondre point par point, avec clarté et ce, malgré un agenda chargé. Élément important : le baccalauréat ne changera pas.

L'académie de Lille ne va toujours pas mieux. Les personnels de direction sont exaspérés. La charte des pratiques de pilotage de 2007 n'a rien changé à notre quotidien. Une fin d'année épuisante avec une organisation aberrante du baccalauréat et de l'affectation, des remplacements de professeurs de plus en plus difficiles à mettre en œuvre, une pénurie en personnels dans de nombreux domaines, des contrôles bureaucratiques et tatillons engendrés par la LOLF au niveau du secrétariat général, des réponses souvent trop longues à venir, des applications informatiques de plus en plus envahissantes, voici brièvement résumée la situation que nous vivons. Nous venons de remettre au recteur un livre blanc pour lui faire mesurer le malaise profond que ressentent les personnels de direction. Des engagements ont été pris. Nous attendons leur mise en œuvre.



Ce malaise est renforcé par les avantages qu'ont obtenus certains professeurs. Selon le journal *Le Monde*, paru mercredi dernier, depuis 2007, le gouvernement a investi 627 millions d'euros pour revaloriser la condition enseignante, soit les deux tiers du plan Jospin de 1989. Quand nous faisons le bilan d'une année de travail, il faut constater que le différentiel avec les enseignants s'est considérablement réduit en notre défaveur. La meilleure illustration tient à travers cet exemple. Un proviseur au dernier échelon de la hors classe, à la tête d'une cité scolaire qui comprend un lycée classé en 4^e catégorie exceptionnelle avec des CPGE et un collège en 3^e catégorie, ne reçoit que le 30^e salaire de son établissement. Notre collègue est, en revanche, le premier au niveau des revenus imposables. Ceci ne peut plus durer.

L'instauration de la prime de fonction et de résultats résoudra-t-elle ce problème ? Bientôt, cette prime se généralisera grâce à l'accord de la CFDT, de la CFTC, de la CGC et de l'UNSA. Chaque emploi fera l'objet d'une cotation. Pour les personnels logés, cette part sera modulable sur une base réduite de 0 à 3 et non de 0 à 6. Le bénéfice d'un logement de fonction sera considéré comme un élément de rémunération en nature. Nous devons faire le point sur cette question.

Pour la partie « résultats », le niveau de versement sera révisable chaque année en fonction de l'atteinte des objectifs fixés lors d'un entretien annuel. Nous savons comment nous sommes péniblement évalués. Les crédits à répartir au titre de la PFR étant plafonnés, nous serons placés en concurrence entre nous. Une telle pratique est-elle acceptable ?

Voici, mes camarades, l'avenir que l'on voudrait nous réserver. Si nous mettons en corrélation l'assouplissement de la carte scolaire, l'autonomie accrue des EPLE et la PFR, nous trouvons là toute la cohérence d'un système qui prend l'entreprise comme modèle dans un cadre ultra libéral. Ce ne sont pas de telles mutations qui vont redonner à nos collègues le goût d'exercer un métier de plus en plus difficile. Nous sommes aujourd'hui placés face à des enjeux qui risquent de mettre en cause et l'unité de notre corps et le devenir de notre service public.

Daniel MARCHAND, Limoges

Pour ce premier CSN après congrès, les syndiqués du SNPDEN de l'académie de Limoges tiennent tout d'abord à féliciter notre nouveau Secrétaire général, Philippe Tournier, et le nouveau BN pour leur élection. Le ton et la nature des interventions au niveau national, depuis la rentrée, ont satisfait nos adhérents. La syndicalisation semble être plutôt satisfaisante pour l'instant, dans notre académie, et je profite de la tribune pour remercier Joël Olive de sa venue et de sa prestation très appréciée lors de notre dernière AGA.

Cependant, nous ne nous contenterons pas de ce *satisfecit* ; dans une période, certes, difficile économiquement mais où l'on trouve bien de l'argent pour satisfaire diverses revendications (On se demande d'ailleurs parfois où et comment!), on voit fleurir des intentions de revalorisation des enseignants ; elles sont tout à fait nécessaires et nous les approuvons, mais nous demandons que la revalorisation de nos salaires ne se borne pas



uniquement à obtenir ce que nous souhaitons dans le cadre de la PFR, dont il va beaucoup être question pendant ces deux jours, mais que l'indiciaire reste une de nos revendications majeures, notamment en considérant le différentiel avec les enseignants. À cet égard, nous recommandons la plus grande vigilance pour que les adjoints ne fassent pas les frais d'une quelconque « *negociation* » et réaffirmons

notre attachement au corps unique de personnels de direction. Nous demandons aussi à ce que soit, à nouveau, mis en première ligne notre combat pour la laïcité, encore une fois attaquée par le vote de la loi Carle. Nous demandons à ce que le BN intervienne auprès du ministère pour que soient corrigés les effets négatifs de la reconquête du mois de juin, notamment en ce

qui concerne les affectations et les inscriptions. Cela a tout particulièrement touché les lycées et lycées professionnels mais les collèges et les services des rectorats en ont, eux aussi, subi le contrecoup ; il nous semble que l'on est revenu des années en arrière pour ce qui est des nomina-

tions d'enseignants, souvent de plus en plus tardives.

Nous demandons aussi que soit réaffirmée l'existence de la charte de pilotage et que chacun participe à sa mise en œuvre, à tous les niveaux de la hiérarchie, alors que nous sommes de plus en plus souvent soumis à des injonctions et ceci sur des sujets, certes importants, mais peut-être pas aussi prioritaires qu'on nous le dit (par exemple, la déclaration d'incidents dans un établissement scolaire ou les statistiques concernant les grèves). Dans ce cadre, les nouvelles missions données aux IPR des disciplines pourraient avoir des conséquences fâcheuses pour notre pilotage pédagogique. Par ailleurs, devant la charge de travail que cela représente, il nous semblerait normal que les indemnités pour examens, certes bien réévaluées, soient étendues à tous les examens, du DNB au BTS. Nous déplorons enfin deux choses : la première est le pilotage, par effet d'annonce, de mesures que nous sommes incapables d'explicitier (et pour cause!) comme, par exemple, les partenariats avec l'étranger pour les lycées ; la deuxième est l'absence préoccupante de médecine du travail dans notre ministère alors qu'il est plus que temps de se pencher sérieusement sur l'état de santé, physique et morale, des personnels de l'Éducation nationale.

Chantal COLLET, Paris

L'EPLÉ, sa direction, son encadrement : concernant le fonctionnement de l'équipe de direction, nous pensons qu'il est important de considérer les adjoints comme des chefs d'établissement en devenir et qu'ils doivent, à ce titre, bénéficier des mêmes informations que le chef d'établissement, être associés pleinement aux prises de décisions de ce dernier et avoir des délégations claires et entières.

Parmi les collaborateurs de l'équipe de direction, la fonction des personnels de secrétariat est essentielle et mérite une plus grande reconnaissance pécuniaire. Actuellement, les ATC (ex-TOS) rattachés à la région Ile-de-France ou au département de Paris, ont un salaire supérieur aux secrétaires qui sont, pour la grande majorité, des adjoints administratifs. Nous demandons la possibilité de valoriser leur compétence et leur investissement, y compris par des primes ou des heures supplémentaires. Des formations spécifiques doivent être

organisées en fonction des missions assurées.

Sur Paris se pose également, en raison du coût du logement, le problème des chefs d'établissement et surtout des adjoints non logés. Nous demandons que la question soit posée en réunion tripartite rectorat-collectivités territoriales-personnels de direction, pour que les collectivités territoriales puissent offrir un logement décent en nécessité absolue de service à tous les personnels de direction, chefs ou adjoints.

L'environnement numérique de travail : en Ile-de-France, 30 lycées volontaires, dans chacune des 3 académies de Paris, Créteil et Versailles, doivent bénéficier d'un ENT en janvier 2010. Une société privée est chargée de la mise en place. En revanche, à ce jour, le rectorat de Paris n'est pas prêt à financer des postes d'agents pour assurer la gestion des ENT, alors que la convention signée entre le rectorat et la région le prévoit. Le département de Paris prévoit la mise en place d'ENT par une société privée

dans 7 collèges, d'ici la fin de l'année. Il dotera ces établissements de 2 HSA pour la gestion. Cependant, tous les établissements ne disposent pas de personnels pouvant assurer cette gestion. C'est là la principale carence des ENT car, même si les serveurs sont externalisés, le fonctionnement des ENT nécessite des personnels relativement qualifiés et disponibles pour assurer la gestion interne. Nous demandons à nouveau des réunions tripartites rectorat-collectivités territoriales-personnels de direction afin d'obtenir des réponses concrètes sur le fonctionnement des ENT et des TICE.

L'actualité : nous nous inquiétons de l'organisation des dispositifs de soutien pour les élèves qui doivent être mis en place pendant les vacances scolaires, dans le cadre de la réforme du lycée. Nous demandons que le ministre réponde aux questions suivantes : quelles vont être les conséquences de ces dispositifs sur le fonctionnement des établissements et sur l'organisation du travail de tous les personnels ? Qui assurera le financement ?

**Karima STEPHANY,
Nancy-Metz**

Un petit bonjour de l'académie de Nancy-Metz et de son secrétaire académique que je remplace aujourd'hui et qui s'excuse pour son indisponibilité. La syndicalisation, dans l'académie de Nancy-Metz, est en forme (+ 50 % en 6 ans) tout comme la participation aux diverses assemblées académiques (80 collègues présents), départementales et groupes de travail sur les mutations. Nous remercions Patrick Falconnier pour la qualité de sa formation, immédiatement mise en action lors de la CAPA suivante! Dans notre académie, un quart de la liste proposée par le recteur a été modifié, un recteur qui est à notre écoute et qui sollicite les personnels de direction. Enfin!

Le travail syndical bat son plein dans l'académie grâce à l'implication de beaucoup de collègues que je remercie! Ils se reconnaîtront. On peut se demander, cependant, si ces résultats ne sont pas le fait des nombreux problèmes rencontrés dans l'académie. Suppressions de postes, réseau des établissements, offre de formation. Crise plus dévastatrice: le moral des collègues est en berne! Où sont les perspectives d'avenir? les réformes annoncées? les grandes orientations? Il est temps de

réfléchir sur nos missions, sur notre évaluation, sur nos tâches et sur notre rémunération. Nous ne pouvons plus continuer à subir l'enchevêtrement des tâches qui nous sont confiées, y compris de service public; on le voit bien avec la grippe A, les procédures et les réquisitions de locaux, tout en percevant un salaire moindre que celui des enseignants. Il faut que les négociations avancent! Les rémunérations de début de carrière ne peuvent rester, comme c'est le cas actuellement, inférieures à celles auxquelles les collègues pourraient prétendre s'ils étaient restés professeurs. Il y a une limite à ce qu'on peut demander aux collègues! Surtout quand leurs perspectives de carrière et, en particulier dans l'académie, sont bloquées par une multiplicité de petits postes! La bonne santé de notre syndicat cache donc un malaise chez les personnels de direction dans notre académie, malaise au niveau national, malaise auquel il nous faut répondre, aujourd'hui réunis en CSN, demain dans les négociations menées par le Bureau national, un Bureau national et un Secrétaire général que nous remercions pour la nouvelle politique définie, qui donne l'occasion aux syndiqués du bas que nous sommes d'être informés et de s'exprimer. Merci et bons travaux à tous.

**Christian MACHETEAU, Poitiers**

Chers collègues, lors du congrès de Biarritz, j'étais déjà intervenu pour évoquer devant vous les difficultés rencontrées avec le conseil régional, liées aux budgets et aux programmes pluriannuels d'investissement. Mais les décisions prises récemment par la présidente vont encore alourdir un climat déjà tendu avec les lycées. Sur le terrain, les équipes de direction sont en colère. Jamais, en effet, on n'avait à ce point porté atteinte au décret de 85 sur les EPLE, à l'autonomie des lycées, au rôle d'ordonnateur des chefs d'établissement et au fonctionnement des conseils d'administration.

Dans un courrier que la présidente vient de nous adresser, elle explique que la situation économique et sociale, très difficile dans le contexte actuel, l'a conduite à nous solliciter pour mobiliser plusieurs millions d'euros dans le cadre de notre autonomie et que ses tentatives ont été vaines depuis deux ans. Elle explique aussi que les réserves des établissements sont des



fonds inemployés. Ainsi, pour tenir ses engagements en direction des familles et des jeunes les plus en difficulté, la présidente de la région supprime, dans les budgets 2010, l'ensemble des fonds de réserve à un grand nombre d'établissements de l'académie, avec des dotations en diminution de 20 à 60 % par rapport à l'année précédente. Et comme on peut facilement imaginer que certains d'entre eux n'auront plus les moyens de fonctionner (que l'on prenne en compte ou non les fonds de réserve), on propose de leur attribuer une subvention exceptionnelle de fonctionnement qui devra être intégralement remboursée, au plus tard au milieu de l'année 2010. Lors d'une récente intervention sur *France Inter*, madame la présidente faisait part de sa volonté de récupérer les fonds de réserve des établissements faisant du placement. Ses décisions vont bien au-delà de cette intention.

Dans cette situation, les membres du SNPDEN de notre région refuseront de signer une convention partenariale et financière qui porte atteinte à l'autonomie du conseil d'administration, présenteront un budget sur la base de la dotation attribuée par le conseil général, refuseront tout prélèvement sur les fonds de réserve pour élaborer le budget primitif, feront voter au conseil d'administration une demande de subvention complémentaire correspondant au différentiel entre la subvention calculée et la subvention attribuée. Nous demandons simplement que les EPLE aient des dotations suffisantes pour fonctionner et qui garantissent leur autonomie.

Philippe LABIAUSSE, Reims

Mes chers collègues, les personnels de direction de l'académie de Reims en ont aujourd'hui plus qu'assez. Ils en ont marre! Pour illustrer ceci, je voudrais simplement vous lire la motion votée à l'unanimité, lors de notre dernière AGA, en la présence appréciée d'Isabelle Bourhis: « *Les personnels de direction du SNPDEN de l'académie de Reims, réunis en AGA le 6 novembre 2009, s'insurgent contre l'ensemble des procédés qui vont à l'encontre de la charte des pratiques de pilotage mais également à l'encontre de leur efficacité et de la pertinence de leur travail et, donc, de leur crédibilité, à l'interne comme à l'externe. Comment admettre de devoir remplir, sans aucun délai de réflexion ou de concertation avec les équipes, des dossiers dont l'objectif est, en fait, un contrôle a priori de choix de dépenses qui ne devraient relever que de l'EPL? Comment admettre de devoir compléter une enquête importante et complexe concernant la carte des formations sans avoir eu le temps suffisant d'y réfléchir avec les équipes et les partenaires et sans avoir le temps de mettre en forme le résultat de ces réflexions? Comment admettre de recevoir, par courrier électronique, en fin de journée, des demandes pour une réponse le lendemain, ou le vendredi pour le retour du week-end ou des vacances? Comment admettre de ne pas trouver d'interlocuteur ou de ne pas obtenir de réponse, lorsqu'ils se tournent vers les services, pour les nombreux problèmes de poste, qu'il s'agisse de remplacement ou même de trouver un personnel, parfois un mois, voire deux, après la rentrée des classes? Les personnels de direction de l'académie de Reims réclament de pouvoir exercer leur métier dans des conditions autrement plus sereines et dans le respect des textes régissant les EPLE, en particulier les prérogatives de leurs instances. Ils attendent de leur hiérarchie un pilotage qui fasse preuve de la confiance qu'ils méritent et leur laisse les marges de manœuvre et de réflexion nécessaires au bon accomplissement de leurs tâches. À l'heure où l'État envisage une rémunération prenant en compte leurs résultats, ils exigent que leur soient accordées les conditions nécessaires pour y parvenir* ».

**Guy FRANCOIS, Rouen**

Si, techniquement, la rentrée semble s'être mise en place correctement, nous avons déploré les conséquences des suppressions massives de postes d'enseignants. C'est la première fois que le rectorat a dû utiliser autant de nombreux compléments de services entre les établissements, attribués parfois très tardivement, et qui ont compliqué les organisations péda-



gogiques et accru les mauvaises conditions de travail des adjoints et des chefs, notamment chargés des emplois du temps. Des postes sont restés vacants; nous manquons déjà de remplaçants; le rectorat doit faire appel à de nombreux contractuels. De nombreux postes administratifs sont supprimés, ce qui n'améliore rien. Nous sommes très inquiets pour l'avenir et nous souhaitons que le SNPDEN prenne une position forte et visible contre ce qui apparaît bel et bien comme une politique délibérée de démantèlement du service public d'éducation.

Sur un plan pédagogique, nous constatons qu'alors que nous revendiquons un allègement du baccalauréat, le DNB devient un examen de plus en plus lourd et complexe dans sa mise en œuvre. Ne marcherions-nous pas sur la tête? N'est-il pas urgent de poser les termes d'une vraie réforme du collège?

La réforme du lycée nous semble intéressante mais plusieurs points nécessitent des positions fortes. Pour les stages de remise à niveau, nous y sommes favorables mais les collègues personnels de direction de Rouen ne souhaitent pas ouvrir les établissements pendant les petites vacances. J'ai posé ce problème au ministre lors de sa venue au Havre; il avait alors évoqué l'autonomie des établissements sur le choix de ces temps (le soir, le mercredi après-midi ou le samedi matin.); nous demandons au Bureau national de tenir fortement sur cette position dans les négociations à venir.

Les relations avec les collectivités territoriales n'ont pas encore bien évolué; les personnels de direction de l'académie de Rouen maintiennent leur souhait de convention séparée de la contractualisation académique car nous refusons de rendre compte de nos résultats pédagogiques aux collectivités; cela n'est pas prévu dans les textes de décentralisation.

Par ailleurs, la réforme des territoires risque d'avoir des effets néfastes sur nos établissements; nous souhaitons qu'une réflexion soit très vite organisée afin de définir des positions syndicales qui seront à défendre par le BN. Il est urgent que nous ayons une analyse globale d'une politique globale d'aménagement du territoire au sein de laquelle est inscrite la problématique de la carte scolaire et celle de l'égalité républicaine d'accès aux formations.

Enfin, sur un plan corporatif, en ce qui concerne la PFR, pourquoi pas? Mais dans un sens d'augmentation systématique des rémunérations actuelles des personnels de direction; néanmoins, cela pose le problème de notre lettre de mission et de notre évaluation. Nous souhaitons qu'une négociation ferme soit menée sur l'intégration de nos indemnités dans nos rémunérations, l'accès à l'échelle B allant dans ce sens...

Christine GUIGNARD, Rennes

L'académie de Rennes a une pensée attristée, en ce début de CSN, pour J. Baguet, membre actif du BD 22 et du CSA, décédée au début de ce mois.

Dans l'académie de Rennes, les collègues attendent des éléments concrets sur la mise en musique de la réforme du lycée. Il devient urgent que les arbitrages soient tenus, afin que nous puissions commencer à travailler avec nos équipes, puisqu'un tiers environ des horaires va être géré dans le cadre de l'autonomie des établissements. Nous sommes tous favorables à l'autonomie, à condition qu'elle soit réelle et que, sous ce terme, on ne retrouve pas seulement la gestion de tout ce qui a posé problème jusqu'à présent et que le ministère ne veuille pas trancher.

Autre source d'inquiétude pour les collègues : les nouveaux dispositifs mis en œuvre le sont sur la base du volontariat des enseignants : tutorat, mission d'orientation, stages de remise à niveau et de réorientation pendant les vacances scolaires. La PFR des personnels de direction sera sans doute proportionnelle au nombre d'enseignants volontaires pour ces nouvelles missions ! Alors même que les moyens de l'accompagnement éducatif en collège sont en forte baisse et que le remplacement des enseignants relève du parcours du combattant, comment peut-on imaginer que ces stages feront miracle ? Dans les collèges, la forte baisse des moyens consacrés à l'accompagnement éducatif pose problème, ainsi que le flou sur l'évaluation de l'histoire des arts au DNB. Collèges et lycées sont confrontés à une tension de leurs relations avec les collectivités territoriales, qui prennent des mesures sans se préoccuper des difficultés engendrées et dont l'arrogance est parfois difficilement acceptable.



En ce qui concerne la PFR, l'académie de Rennes est très attachée à la notion « d'équipe de direction » et souhaite que la part « R » de « PFR » soit la plus petite possible. Par ailleurs, l'académie de Rennes réaffirme son attachement à la retraite par répartition sans capitalisation et au droit de départ à 60 ans. Enfin, l'académie de Rennes, opposée à l'introduction du débat « *politicien* » sur l'identité nationale à l'école, se félicite de la position du BN à ce sujet et du rappel de notre attachement au principe essentiel de la laïcité.

Isabelle GOULERET, Lyon

Je ne sais pas si c'est l'effet « *nouveau bureau* » ou l'âge qui s'avance mais mon propos sera très sage aujourd'hui. Même si l'académie de Lyon reste très accrochée à sa déclaration de Biarritz, « *des sous, du temps, de l'autonomie* », nous nous sommes recentrés sur les objectifs du CSN et nos AGD et AGA ont beaucoup produit, ce dont je remercie les collègues et notamment les secrétaires départementaux. Donc un discours traditionnel par commission et une conclusion sur l'ambiance académique.

Ce qui a agité nos débats, dans la commission « *carrière* », est d'abord l'attribution de la PFR et nous avons eu beaucoup de mal à travailler sur les critères d'attribution. Les collègues ne sont pas encore conscients de la révolution de la RGPP, en termes de GRH, et nos négociateurs risquent de se trouver bien seuls. Toutefois, le lien avec notre évaluation mal définie, donc mal pratiquée, est flagrant et renvoie à notre lettre de mission. Nous sommes également sensibles à la reconnaissance des tâches annexes comme l'animation de bassin, l'accueil de structures complexes, le tutorat de stagiaires. Le souci de tout travail supplémentaire accentue la frustration et ajoute à la nécessaire mise en place d'un différentiel substantiel avec les enseignants. Autre priorité de notre commission « *carrière* » : le dossier « *retraites* » doit alerter tous les actifs et nous mobiliser sur le plan de la pédagogie, le pilotage départemental tient compte de l'évolution de la carte scolaire dans l'attribution des moyens et cette nouvelle démarche sans transparence nous interroge. Notre académie est aussi très remontée sur les dommages collatéraux de la reconquête des mois de juin/juillet : par exemple, le calendrier des examens (tardif pour le baccalauréat mais inchangé pour les examens professionnels), le calendrier des affectations (un scandale a secoué les LP qui, avec la mise en place de PAM et à cause de la raideur de

certain inspecteurs d'académie à vouloir tout contrôler de l'affectation, ont été traités avec iniquité et inégalité : des affectations ratées de SEGPA en Bac pro 3 ans, un accueil ouvert jusqu'à fin octobre entraînant des sections vides remplies par force par le SAIO et les missions locales, des dotations de fonctionnement calculées sur des effectifs incomplets, des professeurs de spécialité LP sans élèves affectés de force en techno collège avec tout le cortège de souffrance et de dysfonctionnement). Enfin, nous sommes très inquiets de la pression académique sur les stages d'excellence en lycée de Ders ou d'anglais. La future réforme du lycée ne doit pas être le prétexte de l'extension sans convention de l'ouverture des établissements et de l'allongement de notre temps de travail.

Le métier, c'est aussi le cœur de notre temps et de notre autonomie. Sous prétexte d'organisation et de mise en cohérence d'outils ou de conseils juridiques, l'interventionnisme des services tourne à l'infantilisation, voire au harcèlement. Le manque de confiance est maladroit et montre le dysfonctionnement particulier de notre pilotage académique. Tous les personnels de direction ne sont pas excellents, soit, mais l'encadrement tutélaire de la masse ne règle pas les cas particuliers qui pourraient progresser avec une plus grande individualisation de la gestion des ressources humaines. Nous ne refusons pas de rendre des comptes mais, de grâce, sur des dotations *a priori* accordées par l'État et les collectivités territoriales et non sur des dossiers usine à gaz qui nous mangent tout notre temps et notre énergie.

Enfin, sur la vie syndicale, un regain de zèle sur les aumône-



ries nous inquiète. Nous sommes attachés au respect rigoureux de la laïcité et n'accepterons pas les enquêtes sur le nombre de participants potentiels à l'éducation religieuse. J'aime tout particulièrement mes petits camarades de l'Est de la France mais Lyon n'est pas encore annexé à l'Alsace-Lorraine.

Pour conclure, je souhaite insister sur notre rôle au sein de l'UNSA. Il faut que la prise de conscience du nouveau dialogue social traverse d'urgence nos militants. *Apocalypse 2012* pourrait bien être les élections de 2013 pour l'UNSA, qui risque une disparition si elle n'arrive pas à aboutir à un rassemblement avec d'autres partenaires, et aussi pour le SNPDEN qui doit, en tant que syndicat majoritaire, ne pas dissoudre l'UNSA-Education.



Je rappelle que la revendication moteur du mouvement social était la lutte contre la vie chère et la « *profitation* » : soutien des TPE/PME par la mise en œuvre d'un plan PME Outre-Mer ; reconnaissance du fait syndical local, c'est-à-dire associer les syndicats locaux qui font le plus de voix lors des élections professionnelles à la négociation des protocoles d'accord ; meilleure intégration de l'histoire et de la culture martiniquaise dans les enseignements scolaires ; renforcement de la continuité territoriale appliquée aux concours d'enseignement et de recrutement (Le principe du droit à passer les écrits sur place selon la technique de « *la mise en loge* » sera imposé. Ce dispositif devrait être appliqué dès 2010 pour les concours ENA, IRA, CAPES et agrégation) ; le représentant de l'État avec les moyens d'être plus réactif aux demandes locales. Il sera doté de pouvoirs spécifiques afin de prendre en compte l'éloignement et l'autonomie renforcée du département. Il aura la possibilité d'organiser les services de l'État en fonction des priorités identifiées localement.

Autre mesure : faire de 2011 « *l'année des Outre-mer français* », une manifestation d'envergure nationale en France métropolitaine pour changer le regard de l'Hexagone sur l'Outre-mer.

sait, pour moi, de les sélectionner parmi 71 mesures transversales communes à tous les DOM et 66 mesures territoriales.

Pour un grand nombre de Martiniquais, c'est là la prise en compte de la diversité de l'Outre-mer et la volonté de l'État d'être présent pour garantir l'égalité et l'intérêt général, en rétablissant la justice et le droit. Les « *membres du collectif du 5 février* » restent très critiques à l'égard des propositions du Président. La grande question que tous se posent « *comment ces annonces vont-elles se concrétiser s'il n'y a pas de traduction budgétaire ?* »

D'autre part, les Martiniquais sont appelés aux urnes le 10 et le 24 janvier 2010 pour indiquer s'ils souhaitent plus de responsabilités dans le cadre de l'article 73 ou 74 de la *Constitution*.

Dans le domaine plus restreint qui relève de notre champ de syndicalisation, je rappelle que nous sommes la seule académie qui va organiser des élections professionnelles le mois prochain. Je vous renvoie à l'article de la page 43 du *Direction* de ce mois. Au nom de la section, je remercie Philippe Tournier et Laurence Colin pour l'aide apportée pendant la campagne.

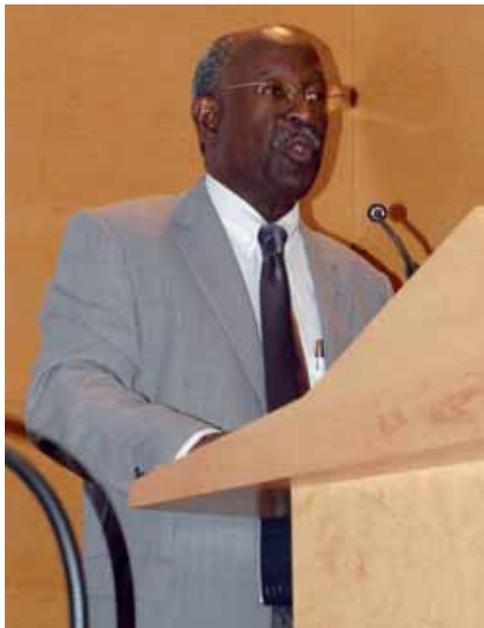
Rapidement, la fiche d'identité de notre académie : 43 collèges, 23 lycées, 128 personnels de direction. Académie mono-départementale c'est-à-dire que le recteur est aussi directeur des services départementaux. Nouveau, André Siganos, homme d'expérience et de bonne volonté, semble-t-il. Il a déjà réuni le groupe Blanchet au cours duquel il a tenu à définir les critères d'évaluation de nos collègues pour leur inscription sur le tableau d'avancement. Il a pris l'engagement de rendre plus claire et transparente la gestion de nos carrières. Nous jugeons aux actes. Les prochains thèmes d'étude du groupe Blanchet sont, entre autre, la carte scolaire, le pilotage partagé IPR/personnels de direction, la formation des personnels de direction, les contrats d'objectif et de moyens, la lettre de mission... autant de sujets qui nous rendent actifs et vigilants jusqu'à la fin de l'année. Merci de votre attention.

Georges PINTO, Martinique

Chers collègues, il se passe toujours quelque chose sous nos latitudes tropicales, aux Antilles, et plus particulièrement en Martinique. Séisme, cyclone, dengue... Cette année, mouvement social de février/mars, période d'exaspération et de violence.

La réponse du Président de la République et du gouvernement a été l'annonce puis la tenue des états généraux de l'Outre-mer qui ont duré 4 mois et vu participer des milliers de Martiniquais. Cela a été un réel exercice de démocratie participative, suivi par un comité interministériel de l'Outre-mer dirigé par le Président de la République au palais de l'Élysée, le 6 novembre dernier.

Quelques décisions pour la Martinique : renforcer le droit de la concurrence pour lutter contre les monopoles oligopolés ; renforcer les observations des prix et accroître les moyens des associations de consommateurs.



Le choix de ces quelques mesures emblématiques est forcément réducteur puisqu'il s'agis-

Catherine GWIZDIEL, Montpellier

Les premières statistiques à caractère officiel (rapport de la cour des comptes, communication de la DGESCO) confirment l'effet pervers redouté : les collègues « *difficiles* » des zones urbaines font bien les frais de l'assouplissement de la carte scolaire. Pouvait-il en être autrement, puisque les critères de mixité ont été peu pris en compte dans le traitement des demandes et que l'idée de cette réforme était aussi (à la marge, certes, dans le poids des demandes) de récompenser les bons élèves des classes populaires ? La fuite des têtes de classe renforce inévitablement la ghettoïsation de ces établissements, sans pour autant avoir engendré une véritable mixité sociale dans les établissements dit « *attractifs* ».

Par ailleurs, dans ce domaine, les orientations de la politique actuelle se caractérisent par deux éléments : tout d'abord, l'engouement grandissant pour les dispositifs discriminants qui reposent sur l'extraction des élèves les plus méritants de leur école ou de leur collège de quartier (le busing, les internats d'excellence dont le

développement est programmé jusqu'à 2011, initiatives cocasses et singulières issues du plan « *espoir banlieues* » car comment donner de l'espoir à un quartier qu'on prive de ses meilleurs éléments ?). Le choix de la méritocratie revendiqué dans notre doctrine française qui, au demeurant, fait largement consensus, justifie *in fine* les inégalités et permet sans doute de se donner bonne conscience à bon compte ; c'est oublier pourtant le coût psychologique d'une telle approche sur les individus.

Ensuite, un accompagnement scolaire qui, s'il a été remis à l'intérieur des établissements, n'a pour autant pas réglé les problèmes. Un dispositif hors temps scolaire qui fonctionne sur le principe du volontariat aussi bien des enseignants que des élèves est source d'inégalités ; la cour des comptes estime, dans son rapport, à moins de 20 % les élèves de l'éducation prioritaire qui bénéficient d'une aide aux devoirs. Difficile de comprendre et d'accepter que ce qui aurait pu contribuer, en partie, à l'amélioration du système, repose sur de telles modalités qui se

traduisent par une grande déperdition d'énergie pour celles et ceux qui acceptent de le pratiquer, malgré la bonne volonté mais en l'absence de liens objectifs trop peu développés avec les enseignements dispensés, et qui n'ont guère d'effets durables en termes d'apprentissages.

La réforme telle qu'annoncée pour le lycée, si elle intègre à l'emploi du temps deux heures d'accompagnement, présente les mêmes travers lorsqu'il s'agit des stages de remise à niveau pour réduire les redoublements, dont on sait à quel point ils constituent un outil de sélection et de

hiérarchisation, les stages de correction de trajectoire ou bien encore le tutorat.

Un changement d'orientation des politiques publiques n'est pas à l'ordre du jour ; il n'est pas envisagé, par exemple, de donner une priorité absolue à l'égalisation des conditions de vie des familles, d'agir en profondeur sur les questions d'urbanisme, pas question non plus de réguler...

Alors les acteurs de l'éducation ont un rôle prépondérant à jouer, dans l'espace qui est le leur. Jusqu'où sont-ils prêts à aller pour inverser les tendances générées par ces choix politiques et faire que les valeurs d'égalité et de fraternité ne s'arrêtent pas à la croyance mais se pratiquent ? Sommes-nous toujours enclins, nous, personnels de direction, à rechercher une plus grande coordination entre établissements et à jouer la carte de l'identité plutôt que celle de la concurrence ? Les enseignants sont-ils toujours disposés à considérer que la noblesse du métier (et plus encore dans un cadre de service public), c'est aussi et peut-être d'abord d'accompagner les élèves en difficulté, en acceptant qu'il faut du temps parfois pour engendrer une dynamique de l'intérêt, voire de reconstruction chez l'élève ?

Nos conditions dégradées de travail, les modalités actuelles d'évaluation de notre travail, nous font parfois baisser la garde et peuvent décourager les meilleures volontés, et elles sont nombreuses. Quelle école, quel choix de société, quelle identité pour la nation voulons-nous promouvoir ? Refuser une école soumise aux lois du marché, générant l'accroissement des processus de ségrégation, est un objectif commun sur lequel nous devons tous, pourtant, nous retrouver et pour lequel il nous faut agir avec la dernière énergie car, pour ces jeunes, confinés dans ces ghettos, aigris et stigmatisés, quelle espérance et quelles perspectives d'avenir ? Rappelons-nous que le réseau « *ambition réussite* » a été créé après les émeutes de 2005.



Jean Yves PILLET, Orléans-Tours

Je voudrais consacrer mon intervention aux relations avec les collectivités territoriales dans l'académie d'Orléans-Tours, surtout les 6 conseils généraux... A n'en pas douter, l'imagination est au pouvoir dans nos collectivités territoriales en région Centre. Nous avons eu l'exemple du conseil général du Loiret, à Villemandeur, avec son collègue « *partenariat public-privé* », dit collègue « *Bouygues* », puis, en juin dernier, le courrier du même conseil général critiquant ouvertement des personnels de direction et même l'inspecteur d'académie du Loiret, dans la gestion des personnels TOS dans certains collèges nommément désignés. A l'initiative du SNPDEN 45 et pour marquer le coup, les ponts avaient été rompus avec les responsables du conseil général.

Le conseil général de Loir-et-Cher s'est aussi distingué en invitant les agents de nos établissements à deux grandes journées de « *formation* » et de « *convivialité* » un lundi et un mardi de septembre, dans un château de Sologne. Les collègues personnels de direction ont aussitôt demandé s'ils devaient fermer les demi-pensions ces deux jours-là puisque les agents étaient « *en stage* »... Les initiateurs de ces deux journées n'y avaient pas pensé... Après discussions, ce « *stage* » s'est fait soit le mardi, soit le mercredi. Pour les personnels des collèges, le mercredi c'était mieux! Tout ceci s'est terminé par un magnifique « *quatre pages* » en couleur, à la gloire du président Maurice Leroy. Ça fleure bon l'électoratisme!

En matière de propagande politique, le conseil général du Loiret fait très fort (encore) en demandant aux personnels de direction et aux gestionnaires de réunir leurs agents pour se faire les apôtres de la future réforme des collectivités territoriales, en présentant le résumé du discours de Saint-Dizier: la loi n'est pas passée; le processus n'est pas engagé mais nous devrions déjà en faire la promotion auprès de nos personnels! Inutile de préciser qu'un refus poli mais net a été adressé au même conseil général du Loiret.

Le conseil général de l'Indre n'est pas en reste, dans le genre « *rétro* », comme d'habitude: une cérémonie de remise de prix est organisée par le conseil général dans les collèges, un

samedi, pour récompenser les élèves de 3^e ayant eu une mention très bien au DNB. Présence obligatoire des personnels de direction de chaque établissement.

Dans le chapitre de la restauration scolaire, le conseil général d'Eure-et-Loir fait très fort puisqu'il aligne les tarifs de demi-pension - c'est la loi - et, dans cette logique, a négocié avec la SODEXHO un contrat de



fourniture de denrées alimentaires pour l'ensemble des collèges du département. Les commandes de légumes, de viandes, de desserts, de fromages se feraient, à partir du 4 janvier, uniquement sur une liste fournie pour la SODEXHO; les conséquences comptables de ce genre de dispositif n'avaient pas été envisagées de façon très réglementaire. Le SNPDEN, A & I et la FSU ont fini par réussir à rencontrer le président du conseil général pour contester ces dispositions: l'affaire n'est pas réglée puisque, de façon unilatérale, le conseil général s'est engagé avec la Sodexho et se retrouve donc pris entre cet engagement contractuel et l'opposition des personnels de direction ou de gestion.

Pour les autres départements, le conseil général d'Indre-et-Loire se passionne pour les logements de fonction et celui du Cher pour les fonds de réserve des collègues...

Au-delà de l'anecdote, la question de nos relations avec les collectivités ne cesse de se poser et la loi sur les tarifs de demi-pension qui se met en œuvre ici et là ne fait qu'ajouter à l'abandon progressif des préroga-

tives de l'établissement et de son conseil d'administration. On me dira: « *Et la convention entre l'établissement et la collectivité? N'est-elle pas une bonne garantie du maintien de l'autonomie des établissements?* » Nous le saurons rapidement puisque les conventions nouvelles - ou des avenants - seront soumises au vote dans nos CA, fin novembre. En cas de vote négatif du CA, que fait-on? On fait comme pour les budgets ou la

répartition de la DHG? On l'applique quand même? La réponse serait « *oui* ».

En fait, derrière ces anecdotes se posent les questions de l'autonomie des établissements, autonomie budgétaire en tout premier lieu mais pas seulement: le nombre de jours d'ouverture de la demi-pension est fixé par le règlement départemental, un moins pour l'autonomie. Le règlement intérieur de la demi-pension est voté par l'assemblée départementale ou la région et son application déléguée à chaque chef d'établissement. Et si le département d'Eure-et-Loir confie tous les achats à la Sodexho, que deviendront les postes de gestionnaire? Nous nous éloignerions de l'équipe de direction...

Le recteur d'Orléans-Tours, devant qui nous évoquions ces problématiques, a remarqué qu'entre la contractualisation, les contrats d'objectifs, la lettre de mission avec l'académie et les conventions avec la collectivité territoriale, les personnels de direction pourraient devenir schizophrènes... Nous comptons sur les réflexions et les propositions de ce CSN pour nous aider à nous soigner.

Jacky SCHLIENGER, Strasbourg

Exaspération et contradictions. L'exaspération des personnels de direction face aux contradictions du système et aux effets d'annonce est grande. La politique de communication atteint ses limites. Elle vise le court terme; dans l'action éducative, c'est de temps dont nous avons besoin.

Contradiction entre la volonté affichée sinon d'égalité, du moins d'équité, et la réforme du lycée: qui peut sincèrement penser qu'elle peut bouger les lignes dans ce domaine, malgré quelques avancées appréciables? L'incapacité à trancher, à décider d'une politique et à l'assumer rend l'action sur le terrain, dans nos établissements, malaisée.

Réformer le lycée sans penser au collège? Quel collège, le collège « *petit lycée* » ou celui de la formation pour tous, selon les capacités et possibilités de chacun? La réponse, une validation du socle commun, véritable usine à gaz, et une évaluation finale chiffrée, élément indispensable pour toute sélection, sélection vers le bon lycée, vers la bonne option, celle qui distingue les chevaux de course des chevaux de trait... mais chut...

Contradiction entre la volonté affichée de réduction des inégalités sociales et la politique de remise en cause de la carte scolaire (valable pour les non initiés) à laquelle s'ajoute la concurrence des établissements privés (qui ne respectent aucune règle tant pour l'orientation et l'affectation que pour les « *démissions* » d'élèves). La paupérisation, sinon de l'ensemble du service public d'éducation, du moins celle de nombreux établissements du second degré, avec une reproduction sociale entretenue par le système et ses acteurs, est inscrite dans cette politique. L'ascenseur social, qui a fonctionné jusqu'à la fin des années quatre-vingt, semble en panne, quand je dis « *semble en panne* », c'est presque avec un lâche soulagement parce qu'un ascenseur peut également descendre, d'où la grande peur de déclassement des classes moyennes, pour elles-mêmes mais surtout pour leurs enfants. Quelles réponses? Qu'y pouvons-nous? Rien et beaucoup à la fois. Rien parce que les grands mouvements qui traversent notre société occidentale (individualisme, consumérisme, besoin de sélection) nous dépassent. Beaucoup parce que les



personnels de direction sont des acteurs de premier plan dans les négociations mais également dans le travail au quotidien afin d'amener un peu plus d'équité, et c'est possible: un exemple, les enfants d'immigrés (d'après un rapport de l'Insee, « *France un portrait social* ») ne subissent pas de discriminations au sein de l'École de la République. C'est le minimum que l'on puisse attendre mais c'est tellement peu vrai dans d'autres sphères sociales que nous pouvons légitimement en être fiers.

Travaillons dans la continuité sans trop nous préoccuper de l'agitation politique.

Une chance, dans l'académie de Strasbourg, comme dans d'autres très certainement, le bon sens provincial nous amène à regarder les tempêtes médiatiques avec un certain retard ou recul. Les personnels de direction sont des acteurs de terrain, des acteurs responsables; à ce titre, nos interlocuteurs académiques et ceux des collectivités territoriales reconnaissent notre expertise.

Sur la reconquête du mois de juin (indispensable dans le cadre du suivi des élèves), le SNPDEN et les personnels de direction de l'académie sont associés à l'élaboration du calendrier des mois de mai/juin. Avec la région Alsace, des discussions constructives sont en cours sur le toilettage de la convention EPLE-région. Toutefois, la charte académique de pratiques de pilotage est encore en négociation, les limites de l'autonomie des établissements étant fluctuantes selon les parties concernées. La notion de « *cadre autonome* » n'est pas toujours facile à admettre pour notre hiérarchie et ses services, les injonctions et enquêtes de tous ordres étant encore trop nombreuses et chronophages.

Qui dit « *cadre autonome* » dit « *lettre de mission* » et « *évaluation* », qu'elle soit contradictoire et objective et non quantitative, d'autant plus que le « *R* » de PFR y sera sans doute lié.

Du sens à notre métier, du pragmatisme dans nos actions au quotidien, j'espère que le SNPDEN aide à en donner; en tout cas, les collègues de l'académie de Strasbourg répondent présents puisque l'on sent un frémissement réel des adhésions, avec une augmentation de plus de 5 % entre novembre 2008 et novembre 2009. Et comme le proclame la sagesse alsacienne: « *Hält ti gräd un mach ken so buckel* » (Tiens-toi droit et ne te voûte pas).

Jean-Claude SEGUIN, Toulouse

Elle court, elle court, la... Depuis une rentrée déjà oubliée, on ne sait plus qui court après quoi: il y a eu la grippe A H1N1 que tout le monde a attendu, y compris ceux qui, ayant acheté le vaccin, se demandaient ce qu'ils allaient en faire! Il y a eu les stages d'anglais pour les vacances de Toussaint! Il y a eu l'annonce confidentielle de la réforme du lycée par le ministre en personne, près de Montpellier! Il y a eu la signature des contrats d'objectifs! Il y a eu les remplacements de courte durée! Il semblerait qu'il y ait, à nouveau, un vent de grippe! Et, parmi tout ça, il y a eu les AGA de rentrée, l'audience auprès du recteur, le groupe Blanchet, les groupes de suivi (rénovation de la voie professionnelle, regroupement des agences comptables, réunion avec les services de la région, réception par le président de région), la première CAPA (celle des promotions), le premier CTPA, le prochain CAEN... sans compter les réunions de l'UNSA. C'est donc peu de dire que le temps s'accélère; il y a des fois où on a la sensation de perdre souffle mais l'essentiel est de garder raison et foi en notre combat syndical.

Pour l'académie de Toulouse, ce début d'année a d'abord vu le renouvellement, lors des AGA départementales, de 3 nouveaux SD (2 dames et un homme). Le CSA a été complété et les collègues mutés ou partis en retraite remplacés. Lors de l'audience que le recteur nous a accordée en début d'année, nous avons insisté sur le souci d'avoir des équipes complètes en EPLE (18 postes d'adjoint vacants après la dernière CAPN), la nécessité de revoir le calendrier de fin d'année ingérable pour les personnels de direction et de fixer une date limite (30 juin) pour les affectations, d'avoir des

personnels affectés sur les supports budgétaires, y compris dans les départements ruraux, la nécessité d'avoir des personnels compétents en EPLE pour assurer la maintenance informatique. Cette dernière question a débouché sur la proposition d'une réunion tripartite rectorat-représentants des personnels de direction-région, réaffirmée devant le président du conseil régional et qui n'a pas, malgré l'accord des intéressés, encore débouché! L'un des problèmes évoqués, lors de cette audience, a aussi été celui de la perte d'effectifs en EPLE RAR et le rectorat a évoqué clairement l'idée de fermeture d'un collège! Enfin, le recteur est revenu sur les stages de langue et le remplacement de courte durée!

Le passage du ministre qui a suivi, près de Montpellier, a permis au SNPDEN, et à lui seul, de s'exprimer, sans pour autant dissiper les interrogations, tant sur les modalités d'aménagement des horaires de seconde, rendues nécessaires par l'introduction de la LV2 dans le tronc commun, que sur la mise en place des deux heures d'accompagnement (très clairement, à Toulouse, on est pour des horaires disciplinaires fixés par le ministre et non pas par les personnels de direction, seuls face aux lobbys internes!).



Le fait qu'on nous souhaite « *bonne chance* » ne règlera pas les problèmes sur la globalisation du dédoublement que nous ne refusons pas mais qui nous paraît, du fait de sa limitation à 10,5 heures, laisser peu de marge ou pas du tout (nous l'aurions préférée plus conséquente et, en tout cas, au-delà de ces 10,5 heures qui correspondent à l'existant!). Idem sur les stages durant les vacances où, pour le ministre, il n'y a pas de problème, et cela le fâche qu'on insiste sur des notions telles que le conventionnement ou le coût pour l'EPLE!

Le groupe Blanchet qui a suivi a permis de faire le constat d'une rentrée bien préparée au niveau des moyens, en hausse dans notre académie. Cela n'évite pas les problèmes de personnel, tant au niveau des nominations que des remplacements, où les TZR sont en baisse. La rénovation de la voie professionnelle ne semble être vue que sous l'angle de l'accompagnement personnalisé et il faut rappeler l'exigence de CAP et de classes-passerelles qui sous-tendent des moyens dont nul ne sait s'ils seront présents en septembre prochain. Enfin, un front commun syndical s'est dégagé pour refuser la culpabilisation sur les remplacements de courte durée où notre académie est en dessous du seuil national (17 % au lieu de 21 %).

L'AGA qui a suivi a été revendicative: attention à la fausse autonomie (sans réels moyens pour l'appliquer) qui risque de faire retomber sur les seuls personnels de direction la responsabilité de ce qui marche mal (stage langue, remplacements courte durée, PSC en collège, etc.)! Attention à la dérégulation et aux clivages territoriaux! Quelle autonomie alors que la pression de la tutelle augmente (injonctions permanentes, culture du résultat, etc.)? Qu'en est-il de la responsabilité partagée et du rôle de l'État dans celle-ci (moyens, statut des personnels, etc.)?

Enfin les commissaires paritaires ont effectué leurs débuts lors de la CAPA des promotions qui, à Toulouse, depuis la suppression de tout critère, est devenu le fait du prince. Le pouvoir est donné aux IA et le recteur, d'accord, tout comme ID, avec notre déclaration liminaire sur le souci de l'intérêt collectif en privilégiant les collègues ayant déjà une certaine ancienneté par rapport à ceux qui remplissent les conditions pour la première fois, a cédé devant la montée au créneau du SG et des IA, et maintenu 3 néoarrivants alors que des collègues, avec 9 ans d'ancienneté, attendent encore en 1^{re} classe. ID a d'ailleurs emboîté le pas des tenants de l'intérêt individuel qui facilite la division et la soumission en pansant ses ouailles menacées par nos propositions. Pour ce qui est de la hors classe, d'ailleurs, la notion de « *mérite* » semble être parfois battue en brèche par l'interventionnisme qui semble fort, toute proportion gardée, à ce qu'on a pu voir dans l'histoire de l'élection du fils d'un homme célèbre au conseil d'administration de la Défense! En cette occasion, le certificat médical tient lieu de bonne conduite!

Enfin la grippe revient avec la note de l'IA de ce 17 au soir pour mise en œuvre des vaccinations le 25 novembre. Bonne chance à tous pour distribuer et récupérer les autorisations et accords parentaux ainsi que pour dresser l'état des lieux, en si peu de temps! L'IA du 31 a tout compris de la bonne utilisation de la charte de pilotage!

Pour finir sur une bonne note, notre académie a organisé, à la demande de l'AGA, un stage sur le thème du socle commun et de son implication sur le management pédagogique de l'EPLE par les personnels de direction. Animé par une équipe issue du CSA et un universitaire, ce stage a réuni plus de 38 collègues sur un jour et demi, en internat, et a conclu par une production que nous ne manquerons pas de faire remonter.

De même, l'AGA m'a mandaté pour être porteur d'une demande d'action: rassemblement devant les rectorats avec expression publique; démontrer l'impossibilité des remplacements de courte durée en ne prenant appui que sur le nombre de jours d'absence dus à des convocations de l'institution.

François TORRES, Versailles

Je vais essayer de rendre compte d'un sentiment assez fort auprès de nos collègues au travers de nos rencontres et réunions locales, départementales ou académiques. Sans doute, ce sentiment est largement relayé dans l'ensemble des académies et on va répéter beaucoup de choses identiques ou peut-être pas, alors...

D'abord, l'AGA du 14 octobre et les AGD qui ont précédé se sont inscrites dans la continuité du congrès de Biarritz. Il est vrai que les attentes sont grandes pour voir concrétisés les chantiers lancés ou à lancer après ce congrès qui, d'ailleurs, s'inscrivaient dans quelques remarques et demandes de notre académie, relayées par quelques unes de nos motions (exemple sur les carrières, échelle unique, et autres définitions à venir dans nos missions). Donc, l'attente est forte; nous y sommes attendus. Relayons, construisons et nos modestes contributions, mais néanmoins volontaristes, pour le CSN en sont le reflet. Ainsi ne rappellerai-je pas les motions votées à l'unanimité de l'AGA pour chacune des commissions et nous comptons sur celles-ci pour y répondre et ne pas décourager nos adhérents.

Mais ce que nos assemblées ont voulu surtout relayer, c'est un certain malaise, voire une fatigue, pour ne pas dire une détresse chez certains collègues. Nos collègues sont revenus, à l'envi, sur l'année 2008-2009 et ce qu'ils ont vécu, en craignant l'année 2009-2010 pour qu'elle ne soit pas à l'image de la précédente, quoique... Je rappelle que l'année 2008-2009 s'était révélée à ce point si difficile, fatigante, voire troublante, que nous avons jugé bon, et de toute urgence, de voir monsieur le recteur fin août, pour lui rapporter ce fort mécontentement et notre lassitude. Nous lui avons rapporté que nous étions des fonctionnaires loyaux, que nous avions fait pour le mieux, mais souvent à quelle condition et sous une pression souvent insupportable! Je me dois de rappeler quelques éléments très marquants de l'année passée: une réforme du lycée avortée, mais dans quelles conditions, et après avoir créé de réelles difficultés relationnelles entre les personnels de direction et les équipes d'enseignants notamment, en renforçant de surcroît le sentiment de solitude chez certains collègues et peut-être aussi celui de toute puissance chez certains acteurs; une réforme de la voie professionnelle dans un calendrier inversé qui nous a octroyé une DHG avant d'avoir connaissance des grilles-horaires et qui nous a demandé de préparer une réforme pédagogique une fois les enseignants en examen ou en congé d'été; une sous-estimation des effectifs et des structures qui nous a obligés d'ouvrir en catastrophe, en juillet, voire en septembre, de nouvelles divisions; une RMJ, nouveau sigle lancé par la maison des examens, la reconquête du mois de juin, mais aussi de juillet, août... (« *De comment faire travailler, le plus possible, les élèves* » ou plutôt « *comment désorganiser tout le système pour un gain, au bout du bout, de 3 jours de cours pour les élèves* » ?), cette RMJ donc, qui a donné souvent un calendrier de fin d'année irréaliste, intenable pour les éta-

blissements mais aussi pour les services académiques et rectoraux, avec des affectations d'élèves repoussées à la rentrée; enfin, une déssectorisation ou plutôt un assouplissement de la carte scolaire, voire une dérégulation qui, peu à peu, s'installe, apporte quelques mouvements et qui, à ce jour, pourrait amener à la fermeture d'un à deux collèges par département, ce qui, en soi, pourrait être considéré comme négligeable (1 à 2 % des collèges), ce qui met en exergue le non-respect des conditions dans lesquelles s'inscrivait cet assouplissement c'est-à-dire pour une véritable mixité scolaire et sociale, puisque, pour certains établissements, il y aura choix au niveau des élèves, ce qui sera, au final, discriminant.

À cela, et j'en ai oublié, se rajoute un bilan de rentrée 2009 des plus inquiétant: une affectation pas terminée pour des élèves mais aussi pour des enseignants, avec des BMP non pourvus, et des postes à l'année sans enseignants; et un problème qui va sans doute s'accroître dans l'année: particulièrement en ce qui concerne le remplacement des enseignants. En effet, dès septembre, il a fallu, en nombre important, nommer sur des postes à l'année des contractuels, voire des vacataires. Déjà, dès la rentrée, on peut constater que l'on ne trouve plus personne dans certaines disciplines. La grippe: il est vrai qu'on ne nous a pas dit quand on l'aurait! L'inquiétude est palpable et recevable mais, c'est sûr, on l'aura mais une fois organisée la vaccination de... tous... ou presque, réquisition oblige.

Au regard de l'année écoulée, l'inquiétude naît chez les collègues pour l'année à venir et on le comprend, avec des réformes promises: la réforme du lycée, qui réapparaît. *A contrario*, à ce jour, le plan de communication semble bien différent des précédents et le contenu, *a minima*, répond en partie à nos demandes. Ce n'empêche, certains collègues sont déjà à la porte de leur établissement, en dénombant les poubelles avoisinantes ou d'autres encore ont déjà connu des mouvements en octobre, après seulement l'annonce éventuelle d'une réforme. Réforme de la voie professionnelle: avec une volonté académique de réduire l'offre et donc les moyens à distribuer, de fusionner les bacs pros 2 ans et les bacs pros 3 ans, et d'intégrer les structures et moyens des pôles d'accueil dans les moyens de l'accompagnement. La « *mastérisation* » des enseignants, qui nous interroge tous puisque les modalités d'application ne sont pas connues mais qui s'appliquera, c'est décidé, dès le printemps 2010. A quelle sauce va-t-on être mangé? Que va-t-on encore nous demander de mettre en place? La suppression des postes de fonctionnaires qui est sans doute à l'origine des problèmes connus, cette année, sur le remplacement des enseignants ou le manque dans certaines disciplines et qui a déjà montré sa limite avec l'augmentation des HSA. La réforme des collectivités territoriales et la taxe professionnelle, qui augmente la sphère de l'inquiétude au-delà de nous-mêmes, bien sûr.

À ce sujet, je voudrais bien sûr dire deux mots sur nos relations et contacts avec les collectivités territoriales. On peut dire que nos relations existent et sont pacifiées, même si elles prennent des modalités suivant les inter-

locuteurs. Notre représentation est reconnue; nos demandes d'audiences sont acceptées et honorées; nos revendications sont reconnues comme sensées. En un mot, souvent on discute, on se concerta, on nous entend, voire nous écoute. La force de notre représentativité y est pour quelque chose. Néanmoins, quelquefois, il faut se faire insistant, surtout quand les discours politiques ne sont pas toujours relayés par certains de leurs services ou quelquefois quand un discours politique, pour le moins injonctif, ne se traduit pas forcément dans des actes.

Pour ce point précis, nous avons une demande officielle, déjà sollicitée à ce sujet, auprès du National pour ne pas laisser notre représentation départementale, voire académique, un peu seule et isolée face à un conseil général des Hauts-de-Seine pour le moins vindicatif à propos des logements de fonction, qui nous a fait craindre une application pour le moins zélée de propos émis par certains ministres lors des vacances d'été.

Et bien d'autres réformes encore à venir: RGPP... mettent sous pression les collègues, non pas qu'ils refusent la réforme et qu'ils s'agrippent sur un modèle peut-être dépassé et suranné mais se demandent comment, quand, avec qui (vont-ils les appliquer?), pensant être souvent très seuls sur le terrain à le faire! Sentiments de solitude souvent avec, quelquefois, un début de détresse en se demandant s'ils vont arriver à tout faire, à faire ce qu'on leur demande, dans les conditions dans lesquelles on nous met, souvent avec un réel sentiment d'injonction contradictoire de notre hiérarchie.

Certains se demandaient si cela n'est pas complètement orchestré, comme une véritable technique de management. On alourdirait au maximum la charge, les missions; on testerait l'adaptabilité, la réactivité pour démontrer peut-être l'incompétence qu'on aurait ou l'incapacité de notre système, à ne pas répondre à la demande sociale, puisque les réformes sont, bien sûr, portées par la *vox populi*. Comme s'il y avait une volonté souterraine, occulte, non encore explicite, de montrer que notre système, à force de coups de butoirs, ne peut pas répondre aux demandes des usagers et qu'il faut donc à terme changer de système.

Devant de telles coïncidences, certains oseraient se demander s'il n'y a pas une politique plus globale déterminée à liquider le service public en nous noyant à ce point sous des injonctions contradictoires et en nous inscrivant dans un véritable mouvement brownien. Mais, sans doute, sont - ce là des élucubrations de quelques esprits chagrins et, sans être naïfs, pensons et affirmons que notre système peut être amélioré par des réformes réfléchies, travaillées, discutées, avec une part importante prise par notre syndicat, si représentatif, dans ce travail. C'est ce que nous demandent nos adhérents et c'est, sans oublier leurs angoisses et interrogations, ce qu'on va se faire un plaisir de lever par nos actions lors de ce CSN, par des réponses aux problèmes que l'on vit au quotidien mais aussi en donnant des suites favorables aux demandes insistantes montrées par nos motions. Que ce CSN soit donc porteur, positif et revigorant...

La commission « *éducation et pédagogie* », réunie le 18 novembre, était présidée par Nathalie Kerbeci, secrétaire départementale de l'Ain, animée par Isabelle Bourhis, accompagnée de Catherine Petitot, Lysiane Gervais, Serge Guinot, Corinne Laurent et Éric Krop. 47 participants représentant 23 académies ont participé aux travaux de la commission.

Commission « *éducation et pédagogie* »

Rapporteur : Isabelle Bourhis

Le thème de la PFR a été traité, de manière transversale, par les commissions « *carrière* », « *métier* » et « *éducation et pédagogie* » et piloté par la commission « *carrière* ».

Notre questionnement a été le suivant : Comment la politique éducative et pédagogique peut-elle se décliner dans chaque établissement scolaire au regard de ses besoins locaux ? Quelle autonomie pédagogique requiert-elle ? À quelles évolutions peut-elle conduire ? Quels liens avec la PFR ?

Mais les personnels de direction adhérents du SNPDEN attendent que les réformes en cours, au collège et au lycée – actuellement en projet pour le lycée général et technologique –, soient soutenues par une mobilisation nationale, notamment en termes de formation et d'accompagnement des enseignants, des politiques académiques cohérentes avec les objectifs affichés et respectueuses des textes officiels, et par la confiance aux établissements et aux acteurs locaux dans leur mise en œuvre, véritable levier dans la conduite du changement.

Des réflexions menées dans plusieurs académies ont aussi porté sur l'accompagnement éducatif, l'absence de remplacement et la précarité croissante de postes d'enseignants.

Les contributions des sections académiques et la réflexion menée lors des travaux du conseil syndical national témoignent de l'ouverture des personnels de direction aux réformes nécessaires de notre système éducatif.

Les motions, proposées puis votées par le conseil syndical national, doivent permettre à nos représentants d'alerter nos interlocuteurs par rapport aux constats effectués sur le terrain et aux régulations qu'ils imposent et de soutenir, dans le cadre des discussions en cours, la nécessité de cohérence des réformes entre elles, tant dans leurs objectifs que dans leur articulation.



La carte scolaire : quelles influences en termes de mixité scolaire et sociale dans les établissements scolaires et notamment ceux relevant de l'éducation prioritaire ? Qui et comment doit-on évaluer leurs effets ?

La politique d'assouplissement de la carte scolaire, engagée à la rentrée 2007, était associée à trois éléments : la transparence sur les procédures, le renforcement de la mixité scolaire et le renforcement de la mixité sociale.

Le ministère de l'Éducation nationale s'est refusé jusqu'à présent à publier un bilan des effets réels de l'assouplissement de la carte scolaire en termes de mixité scolaire et sociale dans les établissements. Actuellement, les seuls éléments communiqués par le ministère sont d'ordre quantitatif : progression de 11 % du nombre de demandes de dérogations en 2009, avec un taux de satisfaction des familles de 69 %, accompagnés d'une autosatisfaction sur 41 établissements « *ambition réussite* » devenus attractifs.

Les résultats quantitatifs globaux ne permettent pas d'évaluer le niveau d'atteinte ou d'éloignement des objectifs assignés à cet assouplissement et ne répondent pas davantage à la demande de lisibilité ; ils montrent, au passage, que 31 % des demandes n'ont pas été satisfaits, avec toute la désillusion qu'un tel effet d'affichage peut entraîner sur les familles, élément que le SNPDEN n'a cessé de dénoncer depuis les annonces de 2007.

Une enquête réalisée par la Cour des Comptes, à la demande de la Commission des Finances du Sénat, portant sur l'articulation entre les dispositifs de la politique de la ville et de l'Éducation nationale dans les quartiers sensibles, a été présentée le 3 novembre 2009 devant la commission sénatoriale. Cette enquête permet la publication des premières statistiques officielles. Elle fait apparaître que l'as-

souplissement de la carte scolaire a accentué la ghettoïsation des établissements et les phénomènes d'évitement de certains établissements scolaires, notamment dans les réseaux « *ambition réussite* » : 186 collèges sur 254, soit plus de 73 % des établissements, ont perdu des effectifs. Les rapporteurs notent une plus grande concentration dans ces collèges des facteurs d'inégalité contre lesquels doit lutter la politique d'éducation prioritaire. Ils observent qu'un certain nombre d'établissements ont enregistré une perte d'effectifs pouvant atteindre 10 %, d'autres, une croissance des effectifs allant jusqu'à 23 %.

On peut alors s'interroger sur les promesses de maintien des moyens, compte tenu de la répercussion des pertes d'effectifs sur les montées pédagogiques et sur les conditions d'accueil des établissements en forte croissance. La Cour des Comptes en appelle à une plus grande coordination entre les établissements d'un même bassin de formation, afin de lutter contre l'existence ou la constitution de ghettos scolaires, en corrigeant les effets éventuellement négatifs des modalités de sectorisation scolaire ; les effets de la concurrence aboutiraient à un écart excessif entre les établissements, caractéristique défavorable à la performance du système éducatif français, révélée par l'enquête PISA.

Les études sociologiques tendent aussi à montrer que l'absence de régulation ne produit pas d'effet positif sur la réussite des élèves et la qualité des systèmes éducatifs.

Des élus se sont également émus des conséquences de cette mesure sur les établissements d'éducation prioritaire et en appellent à légiférer. Le sénateur Alain Dufaut a déposé une proposition de loi au Sénat, le 1^{er} septembre, constatant « *le choc en retour de cette libéralisation des règles* ».

Face aux conséquences révélées par la Cour des Comptes, à l'écriture de différents rapports notamment celui de l'Inspection générale à l'issue de la pre-

mière phase d'assouplissement, dont le ministère avait refusé la publication, aux inquiétudes exprimées par des responsables politiques de toutes tendances, des chercheurs, des inspecteurs et des personnels de direction, dont la presse se fait très régulièrement l'écho, le ministre a demandé à la DGESCO une évaluation, dont les premiers éléments seraient disponibles fin 2009.

Si le SNPDEN ne se positionne pas pour un retour à la situation antérieure sur cette question stratégique pour les établissements, il considère que l'État doit absolument jouer son rôle de régulateur en mettant en œuvre des outils de régulation conformes aux exigences de mixité scolaire et sociale. L'évaluation indispensable des incidences de cette mesure, en termes d'indicateurs sociaux et scolaires, nécessite la mise en place d'un observatoire.

La volonté de rencontre des organisations syndicales récemment exprimée, de transparence sur les résultats réels de l'assouplissement de la carte scolaire affirmée par le ministre, la demande de bilan dont les résultats devraient être communiqués fin 2009, appellent toute notre vigilance ; si aucune évaluation objective de ce processus n'est réalisée, le SNPDEN mettra lui-même en place cet observatoire.

MOTION

Le CSN du SNPDEN, réuni les 18 et 19 novembre 2009, exige la création d'un observatoire de la carte scolaire, décliné par département, afin que soient analysés les effets de son assouplissement. Le SNPDEN demande la mise en place d'outils de régulation conformes aux objectifs annoncés de mixités scolaire et sociale. Il a formulé des propositions pour cette régulation sans laquelle les conditions de mixité ne sont pas améliorées mais compromises. Il dénonce cet assouplissement qui



a non seulement affaibli l'effectif de certains établissements mais a aussi dégradé la mixité scolaire. Dans ce cadre, il faut une observation adaptée, dans la mesure où les seuls taux de demandes de dérogation et de satisfaction des familles ne peuvent constituer une véritable évaluation. Le SNPDEN restera mobilisé et communiquera sur cette question essentielle.

Vote du CSN: unanimité

DNB 2011 - attestation du socle commun de connaissances et de compétences: où en est sa mise en œuvre et l'accompagnement des équipes pédagogiques (formation, diffusion de l'attestation de compétences, « documents pour faire la classe »)?

Le SNPDEN a toujours soutenu le principe du socle commun de connaissances et de compétences parce que son acquisition par les élèves, en fin de scolarité obligatoire, constitue une véritable ambition pour l'école. Le SNPDEN a souvent dénoncé l'absence de conviction et de moyens déployés pour sa mise en œuvre et, s'appuyant sur la réflexion menée par ses instances, il n'a cessé de porter ce message auprès du ministère. Lors de notre rencontre au ministère sur le projet d'évolution du DNB, nous avons proposé que l'obtention du brevet repose sur la validation du socle commun de connaissances et de compétences et insisté sur la cohérence d'un calendrier qui permette d'installer les apprentissages avant d'être en mesure de les évaluer; nous avons exprimé notre désaccord avec un examen qui se complexifie et repose sur une superposition de plusieurs logiques d'évaluation. Nous avons demandé que la communication en direction des

établissements scolaires soit assurée dès septembre 2009: diffusion de l'attestation de compétences, des documents d'accompagnement pour faire la classe. Nous avons insisté sur le besoin de formation des enseignants et la mobilisation des corps d'inspection pour accompagner ces changements en termes d'apprentissage et d'évaluation. Nous avons regretté l'absence de prise en compte du socle commun dans quelques nouveaux programmes. Lors du CSE qui s'est tenu le 1^{er} juillet 2009, des échanges entre les organisations représentées et le ministère ont été fructueux par la qualité du dialogue qui s'est installé. Si nous n'avons pu obtenir une totale satisfaction de nos demandes, trop éloignées de nombreuses positions syndicales, nous avons soutenu la prise en compte du socle commun dans la validation du nouveau brevet, élément essentiel de nos attentes, et un calendrier plus réaliste.

Malgré le retrait d'épreuves supplémentaires initialement prévues par le ministère et l'adoption de plusieurs amendements au texte présenté en CSE, nous regrettons la persistance d'un système multiple de validation qui complexifie l'examen: contrôle continu, contrôle en cours de formation, examen final et attestation de maîtrise des connaissances et de compétences du socle commun au palier 3, pour la session 2011 (uniquement niveau A2 et B2i pour la session 2010). L'enseignement de l'histoire des arts, rendu obligatoire en 2008 pour la rentrée 2009, l'épreuve orale au DNB, pour laquelle le SNPDEN n'était pas favorable, est facultative pour la session 2010 mais obligatoire pour 2011. Cette épreuve n'est pas sans poser des problèmes: les programmes et les enseignants n'ont pas encore intégré cet enseignement nouveau; le protocole d'évaluation est imprécis et peut être sujet à interprétations.

Le SNPDEN voit avec satisfaction qu'une nouvelle étape a été franchie

avec la prise en compte de la validation du socle commun au DNB, la diffusion puis la publication officielle des éléments nécessaires à sa mise en place, conformément aux demandes que nous avons portées.

Nous sommes cependant inquiets de l'insuffisance, voire l'absence, pour certaines académies, d'accompagnement des enseignants: l'appropriation des outils et des démarches par les équipes pédagogiques est indispensable pour que se mettent en place les apprentissages et les évaluations des acquis des élèves.

Il est donc urgent de marquer l'affichage d'une volonté nationale déclinée au niveau académique dans le cadre des plans de formation, d'accompagnement des équipes pédagogiques dans l'appropriation du livret de connaissances et de compétences, paru au *Bulletin officiel* n° 40 du 29 octobre 2009, et de permettre ainsi un travail construit des conseils pédagogiques, qui marqueraient une véritable conduite du changement.

MOTION

Le SNPDEN est satisfait de la prise en compte de la validation du socle commun de connaissances et de compétences pour l'obtention du diplôme national du Brevet. L'attestation du socle commun nécessite une évolution des apprentissages, des pratiques pédagogiques, des modes et des outils d'évaluation pour permettre la connaissance précise des acquis des élèves à la fin de la scolarité obligatoire.

Le SNPDEN considère que la conduite d'un tel changement requiert un pilotage national et une mobilisation de tous les personnels sur l'accompagnement des équipes pédagogiques dans l'appropriation du livret de connaissances et de compétences, par



le développement de la formation des enseignants dans l'ensemble des académies.

Le SNPDEN est opposé à la superposition de logiques d'évaluation différentes entre le socle commun et l'évaluation sommative. Il dénonce la complexification de l'examen qui affaiblit la portée du socle commun de compétences et de connaissances.

Le SNPDEN appelle le ministère à s'engager résolument sur la seule logique du socle commun.

Vote du CSN: 5 abstentions

Point sur la reconquête du mois de juin: comment concilier l'allongement de l'année scolaire avec les procédures d'orientation, d'affectation, des inscriptions, de la préparation de la rentrée et des ajustements qui lui sont associés, des examens, des affectations d'enseignants et de la compatibilité de l'ensemble de ces opérations avec la disponibilité des personnels et leurs obligations de service ?

La reconquête du mois de juin dont l'intérêt est de prolonger la scolarité des élèves est légitime. La fin de l'année scolaire dans les établissements du second degré est marquée par des calendriers de plus en plus contraints et des opérations multiples: procédures d'orientation (conseils de classe dont les dates au 3^e trimestre sont étonnamment fixées par les autorités académiques, dialogue avec les familles, commissions d'appel dans lesquelles sont engagés les personnels de direction...), d'affectation, l'organisation et la tenue des examens, la préparation de la rentrée suivante tout en consacrant du temps à un accueil de qualité pour les personnels nouvellement nommés...

Ce travail s'est prolongé bien au-delà du moment où, statutairement, finissent un grand nombre de personnels: CPE, personnel chargé de la maintenance informatique, intendance, certains secrétariats... la charge de travail ne reposant plus que sur les personnels de direction.

Si le gain, en termes de scolarité, au mois de juin, est incontestable et agréé les familles, il n'est pas sûr, pour un certain nombre d'entre elles, notamment concernées par une affectation en voie professionnelle, que les opérations menées en juillet, voire fin août ou début septembre, les satisfassent. Au-delà des établissements scolaires, la gestion des services d'orientation académiques et départementaux a parfois contribué à des affectations tardives et des inscriptions alors reportées à la rentrée. Ces retards ont généré, pour les élèves et leurs familles, de l'inquiétude et de l'insatisfaction. Il n'est pas impossible qu'une telle situation favorise des départs vers l'enseignement privé.

Le SNPDEN a été entendu sur l'impossibilité de maintenir les cours et d'assurer les conseils de classe au-delà du début des épreuves du baccalauréat, projet initial du ministère. Le SNPDEN regrette que n'aient pas été suffisamment pris en compte les éléments du bilan qu'il avait dressé en août 2008, suite à l'expérimentation menée dans quatre académies et deux départements, faisant état d'un certain nombre d'améliorations à apporter à ce dispositif.

L'élargissement à tous les établissements de ces dispositions nécessite un réel bilan sur le plan national et dans les académies, afin de réfléchir aux évolutions qui permettront de concilier l'allongement de l'année scolaire et les opérations qui doivent être maintenues sur cette période. Nous considérons que le maintien du calendrier actuel de l'orientation, de surcroît dans un cadre ne laissant aucune autonomie aux établissements sur la programmation des conseils de classe, de l'affectation, et la

charge considérable des examens, pour laquelle nous avons aussi observé les difficultés rencontrées par les services d'examens et concours d'Ile-de-France, ne permet pas un travail serein et de qualité.

MOTION

S'il est légitime de prolonger la durée annuelle de scolarisation de tous les élèves, la « reconquête du mois de juin » a montré des limites et a provoqué des dysfonctionnements.

Cette mesure a été conduite sans réflexion approfondie sur le déroulement des procédures d'orientation, d'affectation, d'inscription, d'examens et de préparation de la rentrée suivante.

Ces opérations se prolongent sur des périodes tardives pendant lesquelles les personnels de direction sont seuls présents dans les établissements mobilisés notamment sur la préparation de la rentrée suivante.

Le SNPDEN réaffirme que le calendrier de tous les conseils de classe est de la seule compétence de la direction des établissements.

Le CSN demande que des propositions concrètes soient faites rapidement au niveau national et académique en concertation avec le SNPDEN, sur la rationalisation et la mise en cohérence territoriale des procédures d'orientation et d'affectation ainsi que sur la simplification des examens.

Vote du CSN: 14 abstentions, 2 contre

Point d'actualité sur l'avancement des réflexions pour la réforme du lycée.

La commission a estimé qu'il était plus pertinent de se prononcer sur un



texte d'orientation dans la mesure où une nouvelle motion n'était pas nécessaire au regard des mandats existants.

TEXTE D'ORIENTATION

Personne ne conteste, depuis trente années les progrès réalisés en termes de massification, tout particulièrement par le développement de baccalauréats technologiques et la création de baccalauréats professionnels. Les quinze dernières années n'ont cependant pas permis de poursuivre cette évolution : le taux d'une génération obtenant le baccalauréat ne progresse plus et l'accès aux filières générales demeure socialement marqué.

La situation actuelle du lycée, socialement trop discriminant et ne permettant pas d'atteindre les objectifs que la nation lui a fixés, appelle une réforme.

Si un large consensus entre les organisations syndicales, sur la nécessité de réformer le lycée, a permis la signature de points de convergence, l'insuffisante prise en compte du lycée dans sa globalité, les inquiétudes liées aux moyens dans un contexte de suppressions de postes et le mode du dialogue social retenu avantageant l'expression de lobbies sans véritable confrontation de projets, se sont avérés peu opérants. L'absence de prise en compte des demandes unanimement exprimées par les organisations syndicales sur le report du calendrier de la réforme a conduit le ministre, Xavier Darcos, à reculer dans les pires conditions, devant la menace de mouvements lycéens ; ce recul n'est pas sans conséquence.

Une mission a été confiée à Richard Descoings, directeur de

Sciences-Po Paris, par le Président de la République, dans le cadre des points de convergence sur les objectifs et principes directeurs de la réforme du lycée.

Le rapport de Richard Descoings, les propositions de Benoist Apparu, dans le cadre d'un rapport parlementaire sur la réforme du lycée, montrent qu'au regard du degré d'inégalité sociale entre les voies et les filières de formation, il y a urgence à réformer le lycée autour des enjeux d'augmentation globale du niveau de qualification, d'amélioration de l'orientation et de l'évaluation des élèves, d'un accueil dans de meilleures conditions d'égalité et d'une plus grande articulation avec l'enseignement supérieur. Sur ce dernier point, le délégué interministériel à l'Orientation, Bernard Saint-Girons, a rédigé un rapport sur la nécessité de renforcer ce lien et avancé des propositions d'évolution en faveur d'une orientation plus progressive et mieux éclairée.

Pour les rapporteurs, les modes de gouvernance de notre institution doivent évoluer et la confiance dans les établissements permettant la mise en œuvre de réponses plus pertinentes au regard des besoins locaux, doit réellement progresser.

Le SNPDEN a salué bon nombre de ces propositions et soutenu que la préparation de la réforme nécessitait une évolution des modes de concertation entre les organisations représentatives et le ministère, avant les arbitrages du ministre.

Le SNPDEN a insisté sur la communication indispensable du ministère en direction des organisations syndicales enseignantes, relative au maintien des moyens.

Le changement de ministre a apporté une tonalité nouvelle. Luc Chatel a remis en chantier la réforme voulue par le Président de la République, prenant essentiellement appui sur le rapport de Richard Descoings.

Le Président de la République a présenté, le 13 octobre 2009, les grands principes de la réforme. Le jour même, le ministre annonçait, lors d'une multilatérale, les contours d'une réforme articulée autour de trois axes : mieux orienter, mieux accompagner chaque lycéen, mieux s'adapter à son époque.

L'alternance de réunions bilatérales et multilatérales a précisé la méthode, le calendrier et les pistes travaillées pour lesquelles de nouveaux arbitrages pourront encore modifier les contenus.

Le 9 novembre 2009, le ministère a présenté aux principales organisations syndicales de l'Éducation, les premiers arbitrages sur la réforme. Les discussions se poursuivent dans le cadre de réunions bilatérales. Le Conseil supérieur de l'Éducation est programmé le 10 décembre 2009.

Les éléments présentés recourent les annonces faites et rejoignent les attentes que le SNPDEN a formulées, notamment sur la confiance aux établissements par de réelles marges de manœuvre pouvant permettre d'adapter un cadrage national aux besoins locaux, l'affirmation du rôle du conseil pédagogique, l'amélioration de l'accompagnement de l'élève dans le temps scolaire accompagnée d'un plan de formation pour les enseignants (les corps d'inspection seraient réunis dès le mois de décembre pour sa mise en



œuvre), une plus grande diversité des enseignements d'exploration, la diminution des redoublements en seconde et la réversibilité des parcours accompagnée d'une refonte de certains programmes, le rééquilibrage des séries en vue d'une meilleure articulation avec les études post-baccalauréat, la globalisation des langues vivantes. Les éléments de réforme portant sur la classe de seconde seraient effectifs à la rentrée 2010 et nécessitent une modification des programmes concernant les enseignements d'exploration; ils s'appliqueraient en 2011 pour le niveau première et 2012 pour le niveau terminal.

Cependant, si l'objectif affiché d'une meilleure réussite des élèves favorisée notamment par la réversibilité des parcours est louable, il ne doit pas conduire à renforcer la hiérarchie des filières par l'élimination d'élèves.

Les mesures envisagées doivent être réfléchies de manière à contribuer à l'égalité d'accès aux différentes filières, selon le sexe ou l'origine sociale des élèves.

La réforme du lycée doit conduire à une réelle démocratisation de notre système éducatif en permettant une meilleure répartition sociale des jeunes engagés dans les voies générales et technologiques, afin de répondre plus équitablement à une aspiration légitime de promotion sociale.

Sans minimiser la portée réelle de stages de remise à niveau, dont nous savons par expérience qu'ils peuvent faire progresser les élèves, les réponses aux difficultés des élèves ne peuvent se réduire uniquement à des remédiations individuelles; elles nécessitent, dans le cadre de programmes adaptés, de

revisiter les démarches d'apprentissage et d'évaluation.

L'articulation entre le lycée et le collège autour du socle commun de connaissances et de compétences est nécessaire.

Le SNPDEN déplore l'absence de réflexion sur le baccalauréat, dont les évolutions auraient pu véritablement influencer sur ces démarches et diminuer aussi le temps consacré aux épreuves au profit d'acquisitions de connaissances et de compétences, en vue d'une meilleure préparation à l'enseignement supérieur.

Le projet de réforme nécessitera cependant des évolutions, dans la mesure où les contraintes actuelles d'examens constituent des freins à ces évolutions.

Le SNPDEN regrette l'absence d'élément concernant la rénovation des voies technologiques, pourtant annoncée par le ministre; le SNPDEN demeurera très attentif à cette rénovation indispensable. Selon le Directeur général de l'Enseignement scolaire, M. Nembrini, les inspections générales y travaillent actuellement.

Le SNPDEN est inquiet du projet de réforme de recrutement et de formation des enseignants; les modalités de recrutement présentées aux organisations syndicales reposeraient essentiellement sur des compétences disciplinaires. Le SNPDEN considère que les réformes en cours au collège et au lycée rendent encore plus nécessaire une véritable formation professionnelle.

Le SNPDEN souhaite que la réforme du lycée aboutisse à de réelles évolutions en matière de gouvernance des EPLE, sans les-

quelles la conduite du changement serait compromise. Ce qui nous est actuellement proposé va dans ce sens mais les discussions se poursuivent et nous espérons que ces marges de manœuvre, qui permettent aux personnels de direction d'assurer le pilotage pédagogique des établissements, ne seront pas compromises par divers lobbys ou confisquées par les autorités académiques.

La réforme du lycée ne porte pas uniquement sur les voies générale et technologique; elle comprend aussi celle de la voie professionnelle. La rénovation de la voie professionnelle, mise en œuvre à la rentrée 2009, doit contribuer à la réussite des élèves engagés dans cette voie. Elle appelle un suivi attentif aux niveaux national et académique, notamment sur des cartes de formation adaptées aux besoins des élèves et à leurs difficultés, et sur des politiques académiques respectueuses des textes permettant, dans le cadre des dotations horaires, l'anticipation nécessaire pour que le travail des conseils pédagogiques et des conseils d'administration des établissements scolaires soient en adéquation avec l'esprit de la rénovation. C'est bien là le sens d'une égale dignité entre les voies.

**Vote de la commission :
unanimité**



Conformément au mandat du congrès de Biarritz, les commissions « *carrière* », « *métier* » et « *éducation & pédagogie* » se sont réunies conjointement et ont soumis aux académies un texte d'information et de réflexion préalable au CSN sur le thème de la PFR.

Commission « *carrière* »

Rapporteur : Philippe Vincent

Ce texte d'orientation présentait les données réglementaires et les grandes questions relatives à cette problématique. Sur cette base, les sections académiques avaient préparé le débat en faisant parvenir 12 contributions. Ces apports portaient essentiellement sur la définition de la partie « *F* » et sur les attendus et contenus du volet « *R* ». A partir de ces apports, les 3 commissions citées plus haut avaient préparé, pour une commission transversale, un diaporama mettant en évidence les grandes questions produites par les académies. Ce questionnement portait sur les éléments suivants :

- **Prime de fonction et de résultat :** un des éléments de la revalorisation de nos salaires qui participe à l'accroissement du différentiel avec les rémunérations des corps d'origine.
- **Les éléments possibles du volet « *F* » :** fonction exercée ; catégorie et caractéristiques

(ZEP, RAR, multisites, internat) de l'établissement ; UPI, dispositifs relais, UFA et MGI ; centre d'examen ; animateur de bassin ; CEA et tuteur, EPLE mutualisateur, formateur des enseignants, maîtrise d'œuvre...

- **La partie « *R* » de la PFR :** « *R* » et évaluation (Le « *R* » de « *PFR* » doit être en lien avec notre procédure d'évaluation. Sur quelles bases ?) ; « *R* » et performances (la performance de la direction ne peut être confondue avec la performance de l'établissement) ; évaluation d'équipe et évaluation individuelle (le principe de l'unicité du corps doit être respecté dans le cadre du « *R* ») ; prime annuelle (une

évaluation annuelle ?) ; évaluation pluriannuelle (est-ce souhaitable au regard de notre procédure d'évaluation ? Est-ce techniquement réalisable ?) ; prime et mutation du



chef et/ou de l'adjoint (réexamen de la prime au moment de la mutation d'un membre de la direction ?).

• **Quelle dénomination ? Indemnité fonctionnelle de pilotage ?**

L'ensemble de ces éléments a fait l'objet d'une présentation par les secrétaires nationaux des 3 commissions pour permettre ensuite l'expression des académies (Reims, Rennes, Grenoble, Montpellier, Aix-Marseille, Lille, Limoges, Versailles, Caen, Montpellier, Toulouse, Orléans-Tours, Strasbourg, Limoges).

Reims pose la question de la performance de la direction et de la lettre de mission unique de la direction, ainsi que le problème du contrôle paritaire.

Rennes s'oppose à la prise en compte du logement de fonction dans la partie « F » et demande que l'amplitude du « R » ne soit pas liée à l'importance de l'établissement.

Grenoble propose d'autres critères pour le « F » : CSP défavorisées, turnover des enseignants, équipe de direction complète ou pas, clause de pénibilité.

Montpellier souligne qu'il faut profiter du « R » pour réaffirmer nos valeurs et notre engagement dans la prise en compte de la difficulté scolaire et de la mixité sociale.

Aix-Marseille propose un « F » commun, un différentiel le plus réduit possible du « R » et suggère une dénomination : « Indemnité fonctionnelle de direction ».

Limoges et Lille s'inquiètent de la multiplication des critères à prendre en compte dans la partie « F ». Lille insiste sur le risque de disparition de rémunérations liées à certains de ces critères.

Versailles souhaite qu'il soit tenu compte de certains critères dans le classement et non dans le « F » pour obtenir de l'indiciaire. L'académie demande qu'à l'occasion des négociations soit intégrée la garantie d'une

progression de l'enveloppe budgétaire spécifique.

Caen s'inquiète de la prise en compte dans le « F » des notions d'animateur de bassin et de la maîtrise d'œuvre.

Le rapporteur indique qu'il ne paraît pas possible de prendre en compte toutes les situations pour ce qui concerne la partie « F » et que certains domaines sont déjà pris en compte via les critères de classement des EPLE : il conviendrait alors d'aller vers une notion de « F » commun définie par grandes catégories.

Montpellier conteste le principe même de la prime au regard du poids des enjeux financiers et souhaite que soit mises en avant nos valeurs éducatives liées à l'efficacité de notre action dans la prise en charge de la difficulté scolaire.

Toulouse insiste pour que le logement de fonction ne soit pas pris en compte mais que les UFA, la charge due aux examens et, d'une manière générale, la multiplication des tâches nouvelles le soient.

Orléans propose d'ajouter au « F » les classes d'accueil et les collèges, centres de correction, et se pose la question de « Qui évalue qui ? »

Strasbourg propose la dénomination « indemnité fonctionnelle de pilotage de l'équipe de direction ». Strasbourg et Limoges proposent un « F » unique pour tous et un « R » limité en amplitude de 1 à 1,3 ou 1,5.

Limoges rappelle le mandat de négociations défini à Biarritz : alignement de l'IRD sur l'ISS conduisant à un total lui-même majoré de 25 %.

Le rapporteur souligne que, sur la base de ces contributions, il devrait être possible de définir des contenus globaux des parties « F » et « R » en conformité avec la motion spécifique du congrès de Biarritz.

Le secrétaire national de la commission « métier » souligne qu'il serait nécessaire de s'éloigner du concept

de PFR pour construire une indemnité nouvelle avec une modularité la plus faible possible. Il rappelle les difficultés de l'Institution à mettre en œuvre la modulation de l'indemnité RAR.

La secrétaire nationale de la commission « pédagogie » lie la notion de pilotage à la manière de servir et au mérite et insiste sur le fait que cela n'est pas rattaché directement aux résultats des élèves.

En synthèse de ce débat, pour être conforme aux motions votées à Biarritz et compte tenu des apports du débat, le rapporteur soumet à l'assemblée le texte d'une motion fixant 4 principes directeurs permettant au Bureau national de mener les négociations sur ce point particulier. Il propose 2 amendements par rapport au texte adopté en commission.

MOTION

- Chaque EPLE justifie pour sa direction de la mise en place d'un système indemnitaire dont la partie fonctionnelle sera unique, regroupant ISS et IRD alignées et égales au montant maxima mensuel actuel, accru de 25 %.
- Une part modulaire strictement limitée à une fourchette de 1 à 1,5.
- Un volume de cette partie modulaire est associé à une évaluation soumise au principe du contradictoire de l'action de la direction, évaluation basée sur l'analyse du degré d'atteinte des objectifs éducatifs prioritaires fixés par une lettre de mission de la direction.
- Cette indemnité pourrait prendre le nom « d'indemnité fonctionnelle de pilotage de la direction ».

Vote du CSN : 2 abstentions



Rapport de la sous-commission « protection sociale et retraite »

Rapporteur : Philippe Girardy

LE POINT DEPUIS LE CONGRÈS DE BIARRITZ

LE CONTEXTE: INTRODUCTION

Il n'est pas possible d'aborder les deux thèmes qui nous concernent sans parler de la « crise » qui dure depuis 2 ans maintenant, la plus grave depuis 1929.

Tout a été dit sur les causes : une économie basée sur la spéculation financière, à court terme, basée sur des produits dérivés (titrisation, fonds spéculatifs, etc.) totalement déconnectés de l'économie réelle.

Les conséquences ont été dramatiques : chute généralisée de la production industrielle et des services, avec son cortège de faillites, entraînant un chômage massif, et l'aggravation de la situation des plus faibles et des plus précaires.

Où en est-on aujourd'hui ? Après que les économistes distingués ont utilisé presque tout l'alphabet pour nous faire croire à la reprise (en V, W, L, U, etc.), l'on s'aperçoit que la situation est très différente selon les cas :

- les banques sont « reparties, comme avant » : utilisant les masses financières énormes prêtées à un taux très bas par les banques centrales, elles ont recommencé à spéculer et ont maintenu des taux élevés aux prêts qu'elles accordent, parcimo-

nieusement, en oubliant leur mission première, financer l'économie (entreprises et particuliers) ;

- d'où la remontée (injustifiée par l'économie réelle) des bourses, des cours des matières premières (pétrole, par exemple) et des bénéfices considérables, en 2009, relançant la course aux bonus des traders (140 M\$ à New York) : Pittsburgh n'a rien réglé...
- les économies « émergentes » (Chine en particulier : + 8,9 % de PIB au 3^e trimestre 2009) semblent être les premières à, réellement, retrouver la croissance ;
- les autres, dont la France, où les économies repartent très timidement (lorsqu'on parle de + 0,75 % en 2010, c'est par rapport à 2009, donc toujours à - 4 ou - 5 %, en dessous de 2007), mais dont les comptes publics sont « plombés » par les masses d'argent injectées dans la « relance » et le sauvetage des banques... donc avec l'argent des contribuables...

LES CONSÉQUENCES

La « crise » et les déficits sont du pain béni pour les libéraux les plus extrêmes, les néoconservateurs de tous poils ; pour résorber les déficits et rembourser la dette,

il faut réduire les dépenses de l'État, limiter son périmètre d'intervention (baisse du nombre de fonctionnaires, privatisation de services publics), responsabiliser les citoyens en matière de protection sociale (assurances individuelles, imitation des prestations, recul de l'âge de départ en retraite et augmentation de la part de capitalisation pour celle-ci).

Une fois de plus, ce sont les classes moyennes et les plus faibles qui devront



financer le remboursement de la dette publique, puisque les plus « *nantis* » seront protégés par le « *bouclier fiscal* ». Les impôts augmenteront pour tout le monde, sauf pour eux...

LES ÉVOLUTIONS, DEPUIS LE CONGRÈS DE BIARRITZ

A. PROTECTION SOCIALE

- Loi sur le travail du dimanche qui, outre son principe très contestable, crée des disparités intolérables entre les salariés et entre les territoires.
- Le 5^e risque: rien ou presque, dans le PLFSS 2010; par contre un ancien ministre (Ph. Bas) propose de le financer par une « *2^e journée de solidarité* » ou par un « *recours anticipé aux successions* ».
- **PLFSS 2010** : le déficit de la SS augmentera en raison de la baisse des cotisations, due à un accroissement massif du chômage (+ 429 000 en 2009 et poursuite en 2010) et aux nombreuses exonérations accordées par le gouvernement. D'où des mesures qui augmentent encore les charges des patients:
 - augmentation du forfait hospitalier en 2010 (de 16 à 18 € par jour);
 - nouveau déremboursement de médicaments « *à service médical rendu, insuffisant* » (cela veut-il dire que les médecins prescrivaient des médicaments qui ne servaient à rien?);
 - nouvel appel aux mutuelles qui devront augmenter leurs tarifs en 2010 (+ 3,9 %);
 - loi HSPT (Hôpitaux, santé, patients, territoires) – noter que le nom de « *service public hospitalier* » a disparu... qui, entre autres, crée les « *agences régionales de santé* » qui regroupent un certain nombre de services existants (dont les DRASS)

et qui a, entre autres, la charge de coordonner l'offre des services de santé, sur son territoire;

- création d'un 3^e secteur « *optionnel* » pour les médecins. Il s'agit d'un 3^e secteur, entre le secteur 1 (tarif SS) et le secteur 2 (dit « *libre* »). Ce nouveau secteur est censé lutter contre les dépassements d'honoraires, en prévoyant que les médecins qui le choisiront devront réaliser au moins 30 % de leurs actes au tarif SS. Pour le reste (donc 70 %), les dépassements ne devront pas excéder 50 % de ce tarif (dit « *opposable* »). Pour l'instant, trois professions sont concernées: chirurgiens, gynécologues et anesthésistes...

PROBLÈMES

Cela ne résout pas la question des dépassements, parfois considérables, du secteur 2.

- Certains praticiens du secteur 2, qui ne proposaient que de « *petits dépassements* », auront intérêt à rejoindre le secteur 3 (dépassements autorisés de 50 %). En fait, cela revient à légaliser les dépassements d'honoraires, aboutissant à une augmentation de 50 % des tarifs pour la plupart des patients. Où sont les économies pour la SS et les mutuelles (qui devront rembourser ces dépassements...)?
- Cotisations: pour augmenter les ressources de la SS, rien n'est envisagé en matière de taxation des plus-values diverses, des stock options, des retraites chapeaux, des « *golden parachutes* » et, bien sûr, des bénéficiaires du « *bouclier fiscal* » (la proposition d'en exclure la CSG et la CRDS a été rejetée...);
- Imposition des indemnités journalières d'accidents du travail.

B. RETRAITES

Une victoire pour F. Charillon: une décision du Conseil d'État (29 mai 2009) rétablit les mères de naissances multiples dans leurs droits.

Création du « *service des retraites de l'État* », au sein du ministère du Budget et de la Fonction publique, regroupant tous les services concernés par cette tâche (grève de blocage total prévue au service des pensions de Nantes). Noter que le terme de « *pensions* » a disparu...

« *Rendez-vous* » 2010: prévu dans la loi de 2003, il obligera le COR à revoir totalement ses prévisions et les besoins de financement des systèmes de retraites.

Rappel: ces prévisions étaient basées sur un taux de chômage de 4,5 % en 2015, une augmentation de la productivité de 1,8 % par an, et une durée de cotisation de 41,5 annuités en 2020 (43 en 2050...).

Pour ce rendez-vous 2010, le gouvernement a demandé au COR d'étudier deux nouveaux systèmes (voir note jointe):

- un système « *par points* »;
- un système « *par comptes notionnels* ».

CONTEXTE

Madame Parisot, présidente du MEDEF, a déclaré: « la réforme des retraites est une priorité absolue, il faut reculer l'âge de départ et créer un système mixte, capitalisation et répartition » (souvent ce que Mme PARISOT veut...).

N. Sarkozy: « il faut retarder l'âge de départ en retraite ».

J.-F. Copé (président du groupe UMP à l'Assemblée nationale), lors des états généraux de la Dépense publique tenus au



printemps dernier et passés trop inaperçus, a déclaré : « il faut des mesures d'équité entre la Fonction publique et les salariés du privé par l'alignement de l'ensemble des régimes de retraites et le recul de l'âge légal de départ en retraite, par la contractualisation dans la Fonction publique et la suppression du statut, pour les fonctions non régaliennes ».

C'est dans ce cadre que le COR doit rendre son rapport pour le 27 janvier 2010.

Nous sommes donc dans l'attente de ce « rendez-vous ». Les décisions qui devraient être prises à « la mi-2010, sont repoussées, à la fin 2010 »....

Nul doute que toutes les forces syndicales devront se mobiliser car les enjeux sont considérables, tant pour le privé que pour le public, et nos mandats du congrès de Biarritz, restent, plus que jamais, d'actualité...

MOTION RETRAITES

Le service public et notre système de retraite ont été créés sur les bases des valeurs républicaines portées par le CNR et, en particulier, celles de solidarité et de cohésion sociale. Ces fondamentaux sont aujourd'hui remis en cause par des orientations visant à promouvoir l'individualisme et le repli sur soi.

Comme l'avaient annoncé les organisations syndicales, la loi Fillon de 2003 n'a, en rien, résolu le problème de la pérennisation et du financement de notre système de retraites par répartition qui a, pourtant, montré toute sa pertinence, surtout dans la période récente.

Le « rendez-vous » de 2010 s'inscrit dans un contexte économique

extrêmement dégradé, entraînant un déficit des systèmes de retraite de 25 milliards en 2020 et de 50 milliards en 2050, si rien n'est fait.

L'objectif de rétablir un équilibre financier des systèmes de retraite doit être soutenu, sous réserve que l'ensemble des ressources soit mobilisé et, en particulier, que l'ensemble des revenus, dont ceux du capital, soit concerné.

Les choix du gouvernement ne semblant pas aller dans ce sens, il y a fort à craindre que la « crise économique » serve de prétexte à de nouvelles régressions, en particulier dans la Fonction publique, au nom d'une « pseudo » équité avec le privé et d'une dénonciation des prétendus privilèges de la Fonction publique.

De la même manière, des risques évidents pèsent sur le maintien des conditions actuelles de mise en œuvre de notre système de protection sociale. C'est pourquoi le SNPDEN rappelle et revendique avec force ses exigences en matière de retraite de la fonction publique telles qu'elles ont été votées à l'unanimité lors de son congrès de Biarritz :

Refus de la création d'une caisse spécifique et maintien de la budgétisation des pensions, celles-ci devant demeurer un « salaire continué » ;

Obtention d'une pension à taux plein (75 %) calculée sur le salaire brut des 6 derniers mois d'activité ;

Maintien d'une pension de réversion d'au moins 50 % sans conditions d'âge ni de ressources ;

Rétablissement des droits familiaux (bonification par enfant) pour les femmes, y compris pour les enfants nés avant leur recrutement ;

Suppression de la décote qui pénalise surtout les femmes ;

Revalorisation des pensions sur

la base d'un indice INSEE revu et corrigé ;

Libre choix de partir dès 60 ans, dès lors que le nombre de trimestres de cotisation est atteint ;

Création d'un 5^e risque (dépendance) universel, personnalisé et financé par l'État dans le cadre de la solidarité nationale.

Alors que son action a toujours visé à construire une carrière permettant au plus grand nombre d'accéder à un indice sommital maximum afin d'obtenir une pension aussi proche que possible du revenu terminal d'activité, le SNPDEN s'inquiète d'une éventuelle remise en cause du modèle actuel de conditions d'attribution des pensions de retraite. En conséquence, il appelle son union UNSA et l'ensemble des organisations syndicales de la Fonction publique à lutter farouchement pour refuser toute remise en cause de ces exigences et appelle tous ses adhérents, actifs et retraités, à être prêts à se mobiliser pour les défendre.

Vote du CSN : unanimité

MOTION POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITÉS

Dans un contexte économique gravement dégradé, entraînant une hausse des déficits et du chômage, inconnue depuis la dernière guerre mondiale, l'ensemble des citoyens devrait être appelé à faire des efforts à proportion de ses moyens. Or, le gouvernement permet aux plus riches de s'en exonérer en refusant de remettre en cause les avantages dont ils bénéficient (bouclier fiscal par exemple).



Ce seront donc les classes moyennes et défavorisées, dont les retraités, qui supporteront l'essentiel des augmentations des taxes et impôts qui surviendront bientôt (après les élections régionales) entraînant une nouvelle dégradation de leur pouvoir d'achat, déjà bien mis à mal par :

La hausse des impôts locaux et des dépenses de santé;

L'instauration de nouvelles taxes (carbone, ordures ménagères, etc.) après la vingtaine créée depuis 2007;

La réduction du périmètre de l'État, donc des services publics. Etc.

Dans ces conditions, la revalorisation des pensions de 1,2 % au 1er avril 2010, inscrite au PLF 2010, sera très loin de permettre un maintien du pouvoir d'achat des retraités et, encore moins, un rattrapage des retards accumulés. C'est pourquoi le SNPDEN demande à sa fédération (UNSA-Retraité) et à la FGRFP d'engager des discussions avec l'ensemble des organisations de retraités pour obtenir du gouvernement une revalorisation correspondant à un VRAI maintien du pouvoir d'achat de leurs adhérents, des crédits importants ayant pu être dégagés par le gouvernement pour des causes moins nobles.

Vote du CSN: unanimité

Il appelle ses adhérents à se tenir prêts à se mobiliser pour l'obtenir.

Autres thèmes de la commission « carrière »

Les questions de la PFR et de la retraite ayant été traitées, le rapporteur aborde les autres

points concernant la commission « carrière » ayant fait l'objet d'apports académiques. Les académies de Grenoble, Limoges, Lyon, Montpellier, Nice et Paris ont contribué au débat par leurs contributions.

1. La question du différentiel de rémunération avec les corps d'origine;
2. La rémunération des personnels faisant fonction;
3. Les notions de certification, de mastérisation et de VAE;
4. La situation des directeurs d'EREA et d'ERPD.

En préambule, il présente l'état d'évolution de la RGPP pour ce qui concerne les cadres A et A supérieur dans la Fonction publique et précise le calendrier des négociations engagées avec la direction de l'Encadrement. Pour ce qui concerne la RGPP, les informations disponibles actuellement laissent à penser que la filière A de l'Éducation nationale fera l'objet d'un traitement spécifique, ce qui correspond à notre mandat du congrès de Biarritz. Les négociations menées avec la direction de l'Encadrement font l'objet d'un calendrier de 10 réunions programmées du 27 novembre au 7 avril. Elles feront l'objet d'échanges axés sur 5 grandes thématiques :

1. Le guide de l'évaluation et de l'entretien professionnel (27 novembre et 11 janvier);
2. La formation initiale et continue (3 février et 23 mars);
3. la charte de la gouvernance de l'EPL (18 décembre et 16 mars);
4. Les rémunérations (26 janvier et 10 mars);
5. L'évaluation externe (17 mars et 7 avril).

Ce cadre des négociations permettra au SNPDEN de porter l'ensemble de ses mandats « carrière » élaborés au congrès de Biarritz. L'évolution des négociations fera l'objet d'une communication en direction des niveaux académiques et départementaux et la décision de conclure un accord sous la forme, par exemple, d'un relevé de conclusion fera l'objet d'une consultation de nos instances décisionnelles. En particulier, les BN élargis aux SA de décembre et février seront l'occasion de présenter un bilan d'étape. Par ailleurs et en parallèle, la commission « carrière » du BN suivra l'évolution du dossier RGPP. Elle réunira, de plus, fin janvier, un groupe de travail national chargé d'une réflexion sur les évolutions possibles de notre statut.

ANNEXE

RETRAITE PAR POINTS

La pension servie est égale au produit du nombre de points acquis et de la valeur du point, à cette date: relation directe entre le montant de la retraite et les cotisations versées. Mais les cotisations prennent en compte l'ENSEMBLE de la carrière (début: petites cotisations) et il est impossible de savoir quel sera le taux du point, au moment du départ en retraite; il dépend des sommes versées par l'ensemble des cotisants et du nombre de retraitables, le jour de la constitution du dossier...

Rien n'empêche un gouvernement d'abaisser le taux du point pour équilibrer le système... C'est ce qui



existe actuellement pour le RAFF où les collègues, partant en retraite, ne peuvent pas savoir ce qu'ils toucheront à ce titre, le taux du point changeant tous les ans... Prenant en compte l'ensemble de la carrière, il n'y a plus d'âge légal de départ...

COMPTES NOTIONNELS

Système mis en vigueur en Suède en 1998 (période où l'économie « flam-bait »): chaque salarié a un compte individuel virtuel (notionnel), le taux de cotisation (18,5 % en Suède) est partagé entre le salarié (9,5 % dont 2,5 % en capitalisation OBLIGATOIRE) et l'employeur.

La retraite (entre 61 et 67 ans) est calculée en divisant le solde du compte notionnel par un coefficient qui reflète l'espérance de vie de la cohorte à laquelle on appartient et, pour sa revalorisation, il est tenu compte des « performances » de l'économie d'où les problèmes actuels.

En fait, le montant de la retraite dépend de l'âge de départ et de l'espérance de vie à cet âge. Le rythme de revalorisation dépend des performances de l'économie (le gouvernement suédois a dû, récemment, renoncer à cette clause car il aurait dû BAISSER les retraites de 5 %).

Grande flexibilité de l'âge de départ (entre 61 et 67 ans); partie « capitalisation » obligatoire... Le ratio actif/passif corrige automatiquement les déséquilibres financiers. Mais on passe d'un mécanisme à prestations définies à un régime à cotisations définies. Si ces deux systèmes étaient appliqués à la Fonction publique, en France, ce serait la fin de la référence aux « 6 derniers mois d'activité » et aux « 75 % du dernier revenu indiciaire »...



métier

La commission « métier » du CSN a réuni 44 participants, représentant 24 académies, sous la présidence de Bertrand Cagniard, secrétaire académique de Bordeaux. Le secrétariat était assuré par Lydia Advenier, Jean Faller, Dominique Faure, Joël Lamoise, Alain Ouvrard, membres du Bureau national.

Commission « métier »

Rapporteur : Pascal Bolloré



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

LES FONCTIONS DE DIRECTION ET LE PILOTAGE DE L'EPLE, APRÈS LE CONGRÈS DE BIARRITZ

Pascal Bolloré, rapporteur de la commission, introduit les débats. Il précise qu'un document de travail, élaboré par la commission « métier » du Bureau national, a été remis à chacun des participants. Ce document comprenait une réflexion introductive, les contributions des académies et un rappel des positions du SNPDEN.

1. L'EPLE, SA DIRECTION, SON ENCADREMENT

1.1 Fonctionnement de l'équipe de direction et d'encadrement : rôle, mission, attributions, collaborateurs

A. TEXTE DE RÉFLEXION : LA PLACE DE L'ADJOINT DANS LA DIRECTION

Synthèse proposée par Lydia Advenier, membre de la commission métier du Bureau national, à partir des différents documents publiés dans les Cahiers de l'éducation, juillet/août 2009.

Le titre du dossier « Adjoint, fonction ou métier » pose la problématique professionnelle du métier d'adjoint et de la place qu'il occupe dans l'équipe de direction.

Didier Bargas, IGAENR, introduit la réflexion en soulignant les progrès manifestes observés dans la situation des adjoints, ces dernières années, et, déjà, par la formation initiale améliorée et, surtout, professionnalisée. Il montre, par exemple, que, maintenant, en matière informatique et bureautique, tous les adjoints (ou presque) maîtrisent des logiciels de gestion complexes, que leur mode de fonctionnement, jadis plus individualiste, est, désormais, grâce aux

modules de formation, beaucoup plus axé sur la mobilisation des réseaux de collègues de promotion, de formateurs, de personnes ressources, etc.

Il constate que la lettre de mission, excellente mesure dans l'idée, est toutefois encore insuffisamment appliquée aux adjoints ou, alors, trop généraliste. Il en est de même des délégations, « officiellement » actées, trop peu souvent employées, préférant une délégation implicite d'un partage des tâches approximatif et informel.

Il conclut sur 2 compétences fondamentales à acquérir pour l'adjoint : celle en matière de pilotage pédagogique et celle en matière administrative et financière, en soulignant que c'est un impératif de management pour le chef que de développer le potentiel de ses collaborateurs.

On retrouve également ces compétences et d'autres détaillées dans 5 témoignages :

Catherine Mary, principale (78), définit la relation de l'adjoint et du chef comme complexe car construite sur des oppositions fondamentales que l'on retrouve de manière systématique, notamment entre intérieur et extérieur, une opposition quasi constitutionnelle sur le modèle de la V^e République : au chef, les relations extérieures, les réunions hors du territoire de l'établissement, la définition de la politique... À l'adjoint, « la maison », l'organisation du travail quotidien, le travail « invisible », ingrat et nécessaire, le « travail d'être là ». Elle est reprise, sur cette notion, par un autre témoignage, celui de Sébastien Fagnon qui cite son chef, « un adjoint qui ne sort pas de l'établissement ne peut être connu et reconnu par l'institution. » Elle cite plusieurs fois Anne Barrère et, en particulier dans le thème « Réactivité et visibilité » où le travail du chef est fortement marqué par sa transformation en action visible, opposé au travail de l'adjoint par essence invisible, surtout lorsqu'il est bien fait ! Face à l'immense autorité

attribuée au chef, que Gérard Mamou rappelle en expliquant que, « s'il y a un partage de compétences, des missions, délégation possible et nécessaire, la responsabilité du chef reste toujours entière », l'adjoint dispose, lui, d'un autre grand pouvoir : il est le maître du temps (le fameux emploi du temps dont l'enjeu est essentiel) et de l'espace dans l'établissement scolaire. Cette notion du temps est fondamentale, car « le temps est la matrice de l'autorité, comme l'espace est la matrice du pouvoir » (M. Revault d'Allonnes, revue *Esprit*, 2004). Elle fait aussi référence à la compétence technique, forte en informatique, conquise grâce aux centaines, voire milliers d'heures passées devant l'ordinateur qui place souvent l'adjoint comme personne ressource pour tout ce qui touche au domaine informatique et qui, là encore, lui donne une source non négligeable de pouvoir en le mettant au cœur du projet numérique de l'établissement.

Elle indique plusieurs champs possibles pour faciliter la mission de l'adjoint et sa reconnaissance en tant que personnel de direction. Le chef, premier formateur de l'adjoint, doit expliciter l'implicite, formaliser les missions, trouver la (bonne) distance. Marianne Bérard, principale adjointe (95), partage ce point de vue quand elle explique la mission de transmission de savoir-faire du chef « car il est plus confortable et rassurant pour l'adjoint de découvrir tous les rouages et les codes de l'administration d'un établissement à travers la pratique d'un chef expérimenté. »

Catherine Mary résume l'enjeu de cette réussite par « la qualité de cette relation constructive (chef-adjoint) qui fonde la qualité du travail de l'équipe de direction, donc son efficacité au service de l'amélioration du système ».

Les autres témoignages sont ceux d'autres adjoints, ainsi Corinne Festa, principale adjointe (95), citant Colette Woycikowska, explique « la légitime ambition » de devenir chef mais pose



les qualités nécessaires à cette transformation : accepter d'être stagiaire, d'avoir à apprendre et pour « *vivre bien* » ce temps imposé, compter sur 2 qualités déjà très sollicitées : humilité et lucidité. Et ceux déjà cités tels Sébastien Fagnon ou encore Marianne Bérard qui, elle, suggère un positionnement spécifique de l'adjoint pour mieux lui reconnaître son statut et fonde sa proposition sur un poste à créer, celui de « *chef de projet* », poste inexistant dans notre système alors que présent dans toute organisation et dans toute littérature sur le management. Proposition d'autant plus opportune que l'adjoint, bien souvent, en remplit les missions. Elle estime qu'il s'agirait là d'un levier efficace pour que les EPLE entrent dans l'ère du management participatif et, pour l'adjoint, l'occasion de passer d'une « *délégation d'exécution à une délégation d'initiative* ».

Marie Pascale Offredo-Sarrot, proviseure (95), rejoint Catherine Mary dans son analyse et montre qu'aider l'adjoint à se positionner, c'est déjà l'installer sereinement dans l'établissement, tant sur les conditions d'arrivée que sur le confort privé, et ensuite qu'il faut être un chef d'établissement lisible, rendre visible aussi son établissement, justifier le parcours initiatique du stagiaire, le mettre en piste, accompagner ses débuts en les explicitant, clarifier les domaines d'actions, les responsabilités et les délégations de chacun, mettre en évidence la complémentarité quotidienne chef-adjoint, échanger, expliquer et expliciter l'action avant, pendant et après, enfin parler des valeurs éthiques et de déontologie avec son adjoint.

Elle ajoute enfin (et surtout) que, face à la nécessité du positionnement de l'adjoint stagiaire, il paraît judicieux de chercher comment aider le chef d'établissement à se positionner en tant que formateur.

On laissera la conclusion à Yves Grellier, IA-IPR EVS, qui déclare que

« *la fonction d'adjoint est mal définie, provisoire, transitoire, hybride* » mais « *essentielle pour le relais avec les enseignants* » et développe son article autour du paradoxe de l'adjoint.

Il explique que l'on est passé du trio (proviseur + censeur + intendant) au duo : direction et intendance et, « *dans cette nouvelle configuration, l'adjoint est entièrement rattaché à son chef, telle une excroissance qui peut parfois être plurielle, parfois absente* ». Il rappelle aussi la spécificité française d'une appartenance au même corps entre chef et adjoint.

Il montre le paradoxe du recrutement où le jury a pour consigne de sélectionner des candidats qui ont l'étoffe d'un chef, où la formation est faite pour des chefs, les référentiels ne connaissent que les chefs, alors que le recruté exercera un métier d'adjoint au moins durant ses 3 premières années. Son analyse est corroborée par celles de Pierre Polivka et de Jean-Luc Berthier de l'ESEN qui affirment que « *le concours n'a pas vocation à sélectionner de futurs adjoints mais d'authentiques cadres placés d'abord en situation d'adjoints destinés à devenir des chefs d'établissement* ». Ils posent comme principe indispensable que l'adjoint soit très tôt impliqué dans la réflexion et la décision sur le pilotage de l'établissement. Ils rappellent que, dans le nouveau cahier des charges en vigueur depuis 2007, la direction de l'encadrement positionne le chef d'établissement d'accueil comme un acteur déterminant de la formation de son adjoint.

Il propose comme piste d'évolution de commencer par un travail sur la lettre de mission qui, après entretien approfondi, devrait d'abord être rédigée par le missionné, donc ici l'adjoint. Et, au-delà, que la démarche aboutisse à une réflexion sur la responsabilité qui, si elle ne se partage pas, doit être de plus en plus déléguée.

B. TEXTE D'ORIENTATION

À partir des contributions écrites de cinq académies et d'un département et les douze interventions représentant onze académies, a été élaboré le texte d'orientation suivant :

C'est une construction historique, s'intégrant d'ailleurs dans une dynamique plus générale, qui fait naître l'idée qu'une direction puisse être le résultat d'un travail d'équipe.

Il n'y a pas si longtemps encore, la conception de la direction – telle que nous l'entendons désormais – n'existait pas. Certes, un encadrement était présent à la tête des collèges et des lycées mais il s'agissait d'un chef, seul, au mieux entouré de collaborateurs, dont la dénomination même indiquait qu'ils exerçaient d'autres missions comme, par exemple, le « censeur des études » dans les lycées.

Les changements se produisent dans les années quatre-vingt.

Un premier texte essentiel, le décret du 30 août 1985, modifie fondamentalement la situation des établissements en les transformant en EPLE. Établissements publics dotés d'un conseil d'administration dont le président – par ailleurs représentant de l'État – en est l'exécutif. Ce positionnement est, en cela, comparable à celui du maire de la commune.

Ce décret fondateur consacre l'évidente nécessité que le chef d'établissement soit « secondé » par des « adjoints », l'un « pédagogique », l'autre « économique ».

Un second texte, de caractère également réglementaire, rendu finalement indispensable par le premier, crée, en 1988, un statut spécifique



de personnels de direction et identifie la fonction d'adjoint au chef d'établissement par l'émergence d'une dénomination nouvelle: proviseur adjoint ou principal adjoint.

Une étape supplémentaire a été franchie à la suite de la signature du protocole en 2000 et de la mise en place d'un nouveau statut des personnels de direction en 2001. Les notions de « direction » et « d'équipes de direction » y ont été clarifiées. Y est annexé un référentiel de métier (ce qui, paradoxalement, n'avait pas été fait jusqu'alors), un référentiel global des fonctions de direction, qu'on soit chef ou adjoint. Enfin, c'est la lettre de mission, celle du chef d'établissement, certes, mais dont découle celle du ou des adjoints. Il apparaît donc, depuis le début des années 1980, une logique qui reconnaît que la direction d'un ensemble complexe qu'est un lycée ou un collège nécessite un travail collectif.

LA PLACE ESSENTIELLE DE L'ADJOINT DANS LA DIRECTION

Cette approche unificatrice de la fonction, quel que soit l'emploi occupé, a largement été construite par le SNPDEN qui, dans l'histoire de sa propre formation, a voulu, le premier, accueillir tous les personnels de direction, qu'ils soient chefs d'établissement ou chefs d'établissement adjoint, dans une seule et même organisation.

Si la responsabilité juridique de l'EPLE repose sur le seul chef d'établissement, les compétences attendues des personnels de direction sont, quant à elles, partagées, chefs et adjoints appartenant à un corps professionnel unique.

Le SNPDEN affirme son attachement à une meilleure application des textes, comme des pratiques, s'agissant de l'exercice des fonctions au sein de la direction.

Il en est ainsi du partage des tâches, parfois trop approximatif et informel, et reposant sur une délégation implicite. Pourtant, celui-ci - s'appuyant sur des relations réciproques de loyauté, de respect et de confiance - doit faire l'objet d'un accord interne entre personnels de direction, fixant les délégations effectivement actées à l'adjoint et officialisé par la lettre de ce dernier, qui n'est pas une énumération de tâches. Elle pourrait être déclinée de la future lettre de mission de la direction.

COLLABORATEURS ET PÔLE ADMINISTRATIF

Dans le cadre d'une autonomie pédagogique aujourd'hui affirmée, il est plus que jamais nécessaire de mener rapidement une réflexion sur l'encadrement intermédiaire reconnu dans les EPLE (coordination, conseillers techniques, chargé de mission, d'animation de projets et de commissions...), pour fonctionner efficacement. La direction actuelle ou élargie doit pouvoir s'appuyer sur des collaborateurs directs compétents. La technicité, toujours plus importante attendue de ces derniers, contribue à rendre nécessaire de faire évoluer leur fonction vers une véritable assistance de direction.

Vote du CSN: 4 contre, 17 abstentions

Ce texte d'orientation a été suivi de la motion complémentaire suivante :

Le CSN mandate le Bureau national pour organiser une réflexion sur la notion de « secrétaire général en EPLE ».

Vote du CSN: 2 contre, 12 abstentions

1.2 Pilotage et gestion du quotidien : indicateurs, finalités, résultats

Conformément au souhait du secrétaire général, cette thématique, qui a des implications dans trois commissions, fait l'objet d'un travail de réflexion commun lors du CSN mais est pilotée par la commission « carrière ». Les contributions adressées par les académies à la commission « métier » ont donc été transmises à cette dernière.

2. LE FONCTIONNEMENT DE L'EPLE, SON ACTUALITÉ

2.1 Élaborer un cahier des charges des besoins de l'EPLE dans le domaine de l'environnement numérique de travail

A. TEXTES DE RÉFLEXION

« La Charte des pratiques
de pilotage ».

9. Améliorer les dispositifs informatiques

Les systèmes d'information de l'EPLE ont vocation à servir et faciliter l'exercice des missions d'enseignement et d'éducation ainsi que de la fonction administrative. Le principe de télé inscription des élèves, comportant le recueil de tous les renseignements personnels, sera mis en pratique dans les deux ans.

Pour les besoins du pilotage académique ou national, les systèmes mis en place par les services du ministère doivent permettre la consolidation des



résultats sans contribution complémentaire des EPLE.

Les services techniques du ministère se rapprochent des services territoriaux homologues afin de s'assurer que les systèmes d'information destinés à alimenter, à la fois, l'établissement, l'État et la collectivité soient élaborés en cohérence, dans le respect des dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et dans le cadre de l'autonomie des établissements.

Les réunions du comité directeur des systèmes d'information du ministère sont précédées d'un groupe de travail spécifique avec les organisations représentatives des personnels de direction et des cadres administratifs des EPLE, pour les sujets intéressant l'informatique de ces établissements. Ce groupe fait connaître son avis sur les propositions qui lui sont soumises.

Les espaces numériques de travail (document de travail préparé par Joël Lamoise).

a. Glossaire des différents termes employés :

ENT	Dispositif informatique global permettant à un usager d'un établissement (étudiant, enseignant, personnel technique et administratif) d'accéder, via les réseaux, à l'ensemble des ressources et des services numériques en fonction de son profil et en rapport avec son activité. L'ENT, accessible depuis n'importe quel lieu équipé d'une connexion internet, offre à l'usager un point d'entrée unifié et sécurisé, avec une authentification unique, qui structure et présente de façon cohérente les services du système d'information (SI) de l'établissement. En masquant la complexité technique, l'ENT permet aux utilisateurs de se concentrer sur les apports des TIC.
Extranet	Réseau privé qui permet l'échange de données entre une structure, ses interlocuteurs externes (clients, administrés, partenaires) en utilisant Internet. Le réseau est sécurisé et n'est ouvert qu'à ses membres.
Internet	Réseau mondial associant des ressources de télécommunication et des ordinateurs serveurs et clients, destiné à l'échange de messages électroniques, d'informations multimédias et de fichiers. La gestion est décentralisée en réseaux interconnectés.
Intranet	Réseau privé interne à une organisation dont l'accès et la consultation sont réservés.
MOA	Maîtrise d'ouvrage (dans un projet, le maître d'ouvrage est celui qui exprime ses besoins, finance l'ouvrage, prend les décisions au cours du projet, vérifie et recette la solution)
MOE	Maîtrise d'œuvre (dans un projet, le maître d'œuvre est celui qui réalise l'ouvrage)
Portail	Serveur web permettant d'accéder à beaucoup de services électroniques. Il est toujours ouvert (cf. ENT)
Système d'information (SI)	Ensemble des éléments participant à la gestion, au stockage, au traitement, au transport et à la diffusion de l'information au sein d'une organisation
TIC	Techniques utilisées dans le traitement et la transmission des informations, principalement de l'informatique, de l'internet et des télécommunications.
Urbanisation du système d'information	Démarche qui consiste à définir un système d'information qui puisse s'adapter et anticiper les différents changements (stratégiques, organisationnels, juridiques...) touchant l'établissement.

b. Réflexions pour un cahier des charges

Quelles sont, en théorie, les fonctions et les usages d'un ENT ? Les applications informatiques doivent permettre aux utilisateurs d'avoir accès à :

- Des services de vie scolaire (emploi du temps de la classe, consultation et gestion des notes, autoévaluation, relations avec les parents) ;
- La vie de l'établissement (voyages scolaires, activités associatives et périscolaires) ;
- Les relations pédagogiques entre enseignants et élèves (mise à disposition de ressources pédagogiques, tutorat, gestion du B2i, cahier de texte de la classe, enseignement à distance).

Comment sont sécurisées les données ? Les ENT véhiculent des données privées, dont la communication et l'archivage posent questions. Par exemple :

- Comment, pour un parent, avoir la garantie qu'un ENT préserve la vie privée et les données personnelles de son enfant ?

- Quelles sont nos obligations pour l'archivage des données ?
- Et, par voie de conséquence, qui doit prendre en charge la maintenance des ordinateurs et des réseaux dans chaque établissement ?

Un principe de base : une information doit être saisie UNE fois dans le système d'information (SI), par la personne habilitée à le faire, sous le bon format, pour être utilisable par tout autre acteur du SI, en fonction de ses droits, dès que possible.

B. MOTION

À partir des contributions écrites de deux académies et les six interventions représentant six académies, a été élaborée la motion suivante :

MOTION 1

Si l'environnement numérique de travail est devenu utile au pilotage des EPLE, sa mise en œuvre et la non-pertinence de certaines applications informatiques complexifient, voire alourdissent le fonctionnement quotidien de nos établissements.

Les développements disparates des ENT font apparaître aujourd'hui la nécessité de définir un cahier des charges national, académique et départemental, garant d'une indispensable cohérence.

Celui-ci doit impérativement s'inscrire dans le respect d'une part, de la charte des pratiques de pilotage, dans son paragraphe 9, et, tout particulièrement, dans les prescriptions suivantes :

- Éviter que les applications informatiques ne soient un nouveau transfert de charge sur les EPLE... et souvent pour les personnels de



direction, mais faire, au contraire, qu'elles se substituent aux dispositifs antérieurs (doublons papiers);

- Rendre effective l'interopérabilité, dans le système d'information de l'EPLE, notamment pour un établissement qui utilise un ENT;
- Pouvoir choisir, pour l'établissement, les services qu'il souhaite mettre en œuvre;
- Garantir à ses utilisateurs l'assurance d'accès « transparents » (portail d'accès unique);
- Associer impérativement les personnels de direction au moment de la définition et du choix des applications et supports pédagogiques et administratifs.

Le coût engendré par la mise en place ou l'extension d'ENT ou de système d'information (SI) dans le cadre des opérations matérielles doit être pris en charge.

Enfin, la mise en œuvre des ENT ne peut se concevoir sans la présence, en EPLE, de personnels qualifiés et en nombre suffisant, sans formation des utilisateurs à l'usage des applications et sans un service d'assistance et de maintenance du matériel informatique répondant aux besoins.

Vote du CSN: unanimité

2.2 L'actualité

Autonomie et gouvernance, relations avec les collectivités (réflexions abordées par plusieurs académies).

À partir des contributions écrites de huit académies et les neuf interventions, représentant neuf académies, a été élaborée la motion suivante :

MOTION 2

Dans la continuité de la réflexion engagée lors du congrès de Biarritz et de la motion n° 2 présentée par la commission « métier » (« État, collectivités territoriales, l'équilibre à construire »), le CSN rappelle que l'autonomie de l'EPLE, prévue dans les textes, doit être respectée partout dans les faits.

Les rapports de l'EPLE avec l'État et les collectivités territoriales doivent être basés sur la concertation, la contractualisation et le conventionnement et non sur la sujétion et l'injonction.

Il est inadmissible que dans quelques académies, régions ou départements soient encore ignorées les dispositions de la Charte des pratiques de pilotage et que soit mise en cause l'autonomie de l'EPLE.

Cette autonomie doit s'exprimer dans le domaine financier en s'appuyant sur des dotations suffisantes et en maîtrisant des fonds de réserves disponibles, permettant d'assurer le fonctionnement efficace de l'EPLE.

L'évolution des rapports entre les échelons déconcentrés de l'État, comme avec les collectivités territoriales, nécessite la rédaction systématique de conventions tripartites avant toute mise en œuvre d'actions.

Vote du CSN: 3 abstentions



Commission « vie syndicale »

Rapporteur : Joël Olive



laïcité est une valeur fondatrice de la République française.

Le SNPDEN a toujours considéré que la laïcité participait pleinement à l'affirmation de l'identité de notre pays. En témoigne la conclusion du secrétaire général du SNPDEN, dès la rencontre du 11 juin 2007 avec le président de la République: « Le devoir de mémoire est indispensable pour éviter l'oubli et surtout pour trouver une promesse d'avenir. Cette promesse d'avenir, c'est redonner du sens, c'est réaffirmer l'identité nationale et, au-delà, européenne, autour du concept de la laïcité ».

Le SNPDEN, en toutes circonstances, a exprimé fermement son attachement à la laïcité de l'État comme socle de référence de notre République. Elle est, en effet structurée, autour de l'affirmation de trois valeurs:

- La liberté de conscience ;
- L'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyance, de sexe, ou d'origine ;
- L'apprentissage de l'appartenance à une société et à un avenir

commun, l'accueil des différences dans le respect des valeurs de la République.

Elle promeut une vision de l'école comme creuset du vivre-ensemble, refusant ainsi les communautarismes et le différentialisme, qui créent des clivages, et affirme la primauté de l'école de la République.

Une vraie « politique de civilisation » nécessite de ne pas déroger à ces principes de laïcité fixés par la loi de 1905. C'est cela qui fonde l'identité de la France. Or, du discours de Latran à celui de Riyad, en passant par l'accord Kouchner-Vatican ou la loi Carle, ce sont autant d'éléments qui participent à la construction d'une politique que nous refusons, qui valorise la dualité scolaire et encourage le différentialisme.

C'est pourquoi le SNPDEN appelle à promouvoir la laïcité comme une exigence partagée, avec la ferme volonté de construire ensemble une société où la justice et la mixité sociales assureront, pour toutes et pour tous, la liberté, l'égalité, la fraternité.

Vote indicatif de la commission : unanimité

Vote du CSN : unanimité

MOTION ACTION PROPOSÉE PAR LA COMMISSION AU VOTE DU CSN

ADRESSÉE AUX PARLEMENTAIRES, ÉLUS DE LA RÉPUBLIQUE ET RESPONSABLES ASSOCIATIFS

À l'appel du SNPDEN, les personnels de direction affirment que la



ORGANISATION DE LA VIE DU SYNDICAT

Au niveau de l'organisation de la vie du syndicat, nous avons reçu quelques contributions assez développées (Montpellier, Paris, Loiret). Il nous a paru intéressant de proposer un texte d'orientation de synthèse, les mettant en perspective et leur donnant sens.

Poser la question de l'évolution des modalités d'organisation de la vie du syndicat et de son activité, ce n'est pas céder à la mode du changement pour le changement, du « *bougisme* » et encore moins de nous situer en rupture avec la tradition héritée du SNPDES et du SNPDL puis du SNPDEN.

C'est au contraire nous inscrire dans la continuité de l'activité syndicale qui a fait du SNPDEN l'organisation syndicale très fortement majoritaire chez les personnels de direction.

C'est mesurer ce qui est en train de changer en profondeur dans le contexte politique et qui nous impose de nous adapter et d'anticiper les mutations syndicales en découlant.

Trois données essentielles sont à prendre en compte pour cela :

- la mise en œuvre, déjà largement amorcée, de la RGPP ;
- les perspectives ouvertes par le projet de loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique ;
- les conditions spécifiques de la conduite de la politique gouvernementale depuis 2007.

Ces différents éléments nécessitent une attention particulière sur les points suivants :

- le renforcement du SNPDEN et de son influence ;
- l'articulation entre les différents niveaux du syndicat ;

- la mise en œuvre d'une politique de communication réactive, offensive, et diversifiée.

TEXTE D'ORIENTATION PROPOSÉ AU VOTE DU CSN

Le CSN du SNPDEN constate que les conditions dans lesquelles s'exerce l'action syndicale connaissent une évolution très profonde liée :

- aux bouleversements à venir dans la fonction publique, consécutifs à la mise en œuvre de la RGPP, définie par le gouvernement comme le cadre structurant de la réforme de l'État ;
- au projet de loi relatif à l'organisation du dialogue social dans la Fonction publique qui modifiera les règles de la représentativité ;
- aux modalités spécifiques de la conduite de l'action de l'État depuis 2007.

Ces évolutions appellent les instances syndicales au niveau national, comme au niveau local, à dégager des réponses adaptées, pertinentes et efficaces.

PREMIER POINT

Tout d'abord, le regroupement, prévu dans le cadre de la RGPP, de 700 corps et statuts d'emploi, dans la Fonction publique, en une cinquantaine de cadres statutaires pourrait impliquer l'intégration des personnels de direction dans un cadre statutaire beaucoup plus vaste que leur corps actuel ; ensuite, les règles de représentativité de 10 % au niveau local et de 8 % au niveau national et leur corollaire d'un double mouvement de resserrement au niveau national et de dispersion au niveau local ; enfin, l'ampleur du remodelage de la fonction publique à travers la

RGPP qui vise avant tout à réduire les dépenses publiques, l'action de l'État et son périmètre d'intervention posent la question du renforcement du SNPDEN de manière cruciale.

Ce renforcement est nécessaire pour défendre une modernisation de la Fonction publique sans dislocation ; pour contribuer à une recomposition incontournable du mouvement syndical en cohérence avec nos objectifs et nos valeurs, conformément à la motion adoptée au congrès de Biarritz mais aussi pour faire entendre fortement la voix des personnels de direction et leurs spécificités dans le processus d'intégration dans un nouveau cadre statutaire.

DEUXIÈME POINT

L'existence d'une réelle crise de la gouvernance, une politique qui ne donne pas assez de sens aux évolutions du système éducatif, un pilotage ministériel souvent erratique qui s'ajoute à un cadre décisionnel et opérationnel qui s'est largement déplacé au niveau académique et au niveau départemental, sous les effets conjugués de l'affaiblissement du pilotage national, de la décentralisation et la déconcentration, confèrent aux instances syndicales départementales et académiques un rôle de premier plan dans l'animation de la vie syndicale.

L'articulation entre le niveau national et les niveaux locaux obéit donc à une nécessité de première importance dans l'affirmation de la représentativité et de l'influence du SNPDEN.



TROISIÈME POINT

La prégnance dans la conduite de l'action de l'État de l'immédiateté érigée en principe, la remise en cause de valeurs fondatrices de notre République, au nom de la modernité et du changement, l'utilisation dans le débat public de ressorts subjectifs et émotionnels, nous font obligation de mettre en œuvre une politique de communication réactive, offensive et diversifiée :

- en valorisant et en modernisant les outils traditionnels comme Direction qui constituent un apport essentiel au niveau de la réflexion syndicale ;
- mais aussi en nous inscrivant résolument dans l'utilisation des moyens modernes de communication qui répondent à l'exigence d'une plus grande réactivité dans la diffusion de nos positions et à celle d'une meilleure interactivité avec les personnels de direction dont beaucoup se réclament de cette nouvelle culture du débat.

Cela implique également de tirer pleinement parti de l'expérience et de l'expertise de l'ensemble de nos adhérents afin d'alimenter la réflexion collective et d'être en mesure d'assurer un état de veille permanent pour réagir rapidement et sur le fond, lorsque l'actualité le commande.

Le CSN appelle donc l'ensemble des instances syndicales, nationales, académiques et départementales, dans la continuité de l'action conduite depuis toujours par le SNPDES et le SNPDL, puis par le SNPDEN, à définir les réponses à apporter en termes d'organisation de la vie syndicale aux profondes évolutions du contexte dans lequel elle s'exerce.

Vote du CSN: unanimité



Discours de clôture

Mes camarades,

Lors de ce CSN, nous avons voté un certain nombre de motions à la suite de débats qui ont souvent porté sur la forme des textes. Cela peut parfois sembler secondaire : c'est pourtant une forme d'expression de démocratie syndicale dans notre organisation. La simplicité et la spontanéité de notre débat syndical sont un acquis précieux, peut-être d'ailleurs est-il tout simplement dû au fait qu'aucun d'entre nous ne vit d'avoir une responsabilité syndicale.

Je vais reprendre quelques expressions qui ont été employées par des camarades lors des échanges du CSN. Je m'excuse tout de suite auprès d'eux de les employer de façon complètement décontextualisée, dénaturant peut-être ce qu'ils voulaient dire, mais ce qu'ils m'ont dit m'a frappé.

Ainsi, alors que nous échangeons sur les termes d'une motion, un collègue s'inquiétait de sa forme parce qu'elle serait lue par des non initiés. Non : nos motions ne sont jamais lues par des non initiés ; elles ne sont lues que par les adhérents du SNPDEN, des personnels de direction, et quelques responsables du système éducatif parfaitement initiés. A une autre occasion, un autre collègue s'est demandé : à qui s'adresse-t-on ? Fondamentalement, à nous-mêmes et dire cela n'est pas les dévaloriser : ce sont l'action et la communication qui suivent les CSN qui donnent du sens aux motions et non les motions elles-mêmes. Lorsque nous discutons longuement pour savoir si le SNPDEN « demande » ou s'il « exige », ce sont la communication et l'action qui suivront qui diront seules si nous exigeons ou si nous demandons. Les motions que nous votons au CSN sont surtout importantes parce qu'elles marquent l'état des questions, les points d'accord, les consensus au sein de notre organisation. Nous

syndiquons la moitié des personnels de direction. Nous avons, dans nos rangs, toutes les opinions démocratiques : nous devons représenter la totalité d'une profession autour d'un certain nombre de valeurs et la construction d'un consensus entre nous, qui aille au-delà de cette diversité, est un élément important. C'est, en quelque sorte, la laïcité en action.

Je reprendrais deux points qui ont fait débat.

J'évoquerai le cheminement autour de la question du « *secrétariat général en EPLE* » (qu'importe le nom). Pascal Bolloré avait parfaitement raison de rappeler que nous avons voté, dans une unanimité aujourd'hui oubliée, un texte qui était exactement celui qui, aujourd'hui, suscite un nouveau débat parce que, tout simplement, l'environnement a changé. Il faut attirer quand même l'attention sur cette question qui n'est pas anodine. Elle a été perçue sous la question de la relation entre le gestionnaire et le chef d'établissement adjoint (bien qu'il n'y ait guère de doute puisque l'un peut suppléer le chef d'établissement dans la totalité de ses com-

La simplicité et la spontanéité de notre débat syndical est un acquis précieux, peut-être d'ailleurs est-il tout simplement dû au fait qu'aucun d'entre nous ne vit d'avoir une responsabilité syndicale



pétences, l'autre non) mais ce n'est pas cela qui préoccupe aujourd'hui. Vous savez que, dans le cadre de la refonte des collectivités territoriales, l'une des seules propositions venant de parlementaires (y compris de l'opposition) est le transfert des gestionnaires aux collectivités territoriales. On peut difficilement imaginer une évolution plus néfaste pour les EPLE mais la contrer veut dire offrir des perspectives positives aux gestionnaires. C'est une question importante que nous devons collectivement travailler, non seulement entre nous mais aussi avec A & I qui conduit des réflexions parallèles. Il serait souhaitable qu'une réponse émerge entre nous mais aussi avec eux.

Le deuxième point, c'est la question de la PFR: cette question a été traitée dans un consensus qui mérite d'être souligné, d'autant qu'à cette occasion, nous avons réaffirmé spectaculairement l'unicité de la direction: non pas un dogme en l'air ou simplement un mot employé pour consoler mais une réalité que notre syndicat veut transplanter effectivement dans la réalité professionnelle par une prime commune. Ce sera sans doute, pour certains, une grande révolution culturelle de considérer que l'adjoint n'est pas quelqu'un qui se trouve quelque part entre le secrétariat et la vie scolaire et d'admettre que la direction est composée de deux vrais responsables, dont l'un a le dernier mot si besoin est (et besoin n'est pas tous les jours). Non, il n'y en a pas un qui s'occupe de tout, est responsable de tout, sait tout, fait tout pendant que l'autre, confiné dans



l'irresponsabilité et le subalterne, ne fait jamais ce qu'il faut et, de toutes façons, le fait toujours mal. C'est une évolution des mœurs essentielle, y compris pour avancer sur des questions comme, par exemple, la mise en œuvre du texte sur le temps de travail qui nécessite non seulement une direction complète mais aussi une véritable équipe de direction.

Un petit échange anecdotique d'un instant a posé une question centrale de stratégie syndicale: devons-nous être « satisfaits » ou « prendre acte » d'un élément de la politique gouvernementale qui nous conviendrait? Un collègue a dit, dans la salle, que ce n'était pas qu'une question de mot mais aussi de posture syndicale: il avait raison. La nature du pouvoir politique en place fait que nombreux sont ceux qui sont toujours réticents à être satisfaits de quelque chose d'obtenu. Ils se disent toujours que des intentions ultimes font qu'il faut se méfier de tout et n'apprécier rien. Ils ont de bons motifs d'être inquiets: le pouvoir politique actuel transforme profondément notre pays; il attise des mutations sociales et culturelles souvent déjà à l'œuvre et qu'il épouse efficacement. Notre pays, en 2012, ne sera plus ce qu'il était en 2007 et, si cela se poursuit cinq ans encore, ce sera peut-être presque un autre pays que celui que nous avons connu, tout nationalement identifié qu'il soit. Ceci dit, dans cet environnement anxigène, dire à nos collègues que nous exigeons, que nous revendiquons et quand nous avons obtenu, que nous prenons simplement acte comme si nous

n'y étions pour rien n'est pas mettre le syndicalisme dans une perspective de peser sur ces transformations. Ce serait presque s'excuser d'avoir réussi quelque chose comme si nous avions intégré l'idée que rien de positif ne pouvait plus nous arriver. Or Anne Barrère, qui est une sociologue spécialiste de l'éducation, soulignait que les personnels de direction, par leurs pratiques, se sont déjà positionnés dans le service public « *post-bureaucratique* » (contrairement à ceux qui sont au-dessus et une grande partie de ceux qui sont en dessous) et qu'elle y voyait une raison fondamentale pour laquelle ils restaient massivement syndiqués: ils pensent que demain, dans lequel ils ont déjà un pied, pourrait peut-être être meilleur qu'aujourd'hui, non sans peine, non sans combat, mais possiblement meilleur, alors que les enseignants, eux, ne le croient plus (c'est d'ailleurs un des drames de l'école aujourd'hui).

Cela ne suffira évidemment pas à rendre le monde meilleur, ni à empêcher le pouvoir politique de déployer l'action dans laquelle il est engagé (et sur laquelle il a d'ailleurs été élu). En revanche, cela peut montrer à nos collègues que le syndicalisme aujourd'hui peut être efficace, façonner ce qui vient, être autre chose qu'une litanie de perpétuelles déplorations inexorablement impuissantes. Il nous semble que, sans perspective de progrès et sans la croyance qu'effectivement le progrès reste toujours possible, il n'y a pas d'action syndicale efficace.

Je vous remercie.





Daniel
MARCHAND

L'académie de Limoges

Secrétaire académique

LE MOT DU SA

Être secrétaire académique du SNPDEN dans l'une des plus petites académies de France offre l'avantage de connaître pratiquement tous les personnels de direction de l'académie et de pouvoir ainsi répondre au plus près du terrain à leurs préoccupations. La participation du SA aux assemblées générales départementales est aussi assez aisée car les distances restent raisonnables.

Le SNPDEN est reconnu, grâce aux résultats obtenus aux élections professionnelles, comme interlocuteur incontournable par les services académiques et nos rapports avec le conseil régional sont positifs.

Comme c'est, je crois, le cas pratiquement partout, la participation des adhérents à la vie syndicale pourrait être plus importante, notamment dans les AGA. Il n'est pas facile de faire entendre que le syndicat, ce n'est ni le bureau national, ni les secrétaires académiques ou départementaux, mais l'ensemble de tous les syndiqués, que les décisions prises en CSN ou au congrès viennent de textes élaborés dans les AGD ou AGA; quelques regrets donc, mais ça avance!

Même si la fonction de SA est relativement chronophage, le soutien sans faille du bureau national et la convivialité des réunions académiques et départementales permettent d'assurer la fonction avec toujours beaucoup de plaisir.

DESCRIPTION DE L'ACADÉMIE

L'Académie de Limoges est composée de 3 départements, la Corrèze (19), la Creuse (23) et la Haute-Vienne (87), et correspond au territoire de la région « Limousin », là où la qualité de vie est encore relativement préservée. C'est une académie rurale avec de nombreux petits collèges, notamment en Creuse et en Corrèze, ce qui a pour effet, et notre rectorat ne manque pas de nous le faire remarquer, de la faire apparaître comme « surdotée » pour ce qui est des moyens.

C'est une académie qui ne connaît que peu de problèmes de violence, même si, bien sûr, nous devons rester très vigilants.

Les effectifs ont connu une légère baisse mais sont stabilisés, voire en hausse. Nous avons, comme tout le monde, été confrontés à une baisse des moyens lors des dernières années



et nous assistons à une réorganisation, qui s'apparente à une recentralisation, des services entre les inspections académiques et le rectorat.

Pour ce qui est du paysage syndical, il se caractérise par une forte implantation du SNPDEN, comme le montrent les résultats aux élections professionnelles, et à l'interne depuis 2 ou 3 ans, par un renouvellement, un rajeunissement, des cadres et une parité de mieux en mieux respectée.

RELATIONS AVEC LE RECTORAT

Le groupe Blanchet, groupe de concertation entre le rectorat et les personnels de direction, où nous avons les trois-quarts des représentants, fonctionne relativement bien, avec des réunions régulières. Nous publions, à destination de tous les personnels de direction, un compte rendu « *SNPDEN* » qui semble très apprécié, de chaque réunion.

Le SNPDEN a, depuis de nombreuses années, établi un barème, souvent réactualisé, pour les promotions et les services rectoraux ont pris la « *bonne* » habitude d'en tenir vraiment compte, notamment pour le passage de C2 en C1. Nous constatons aussi, et nous nous en félicitons, que de très nombreux adjoints ont obtenu un poste de chef ces dernières années. Le SNPDEN est présent dans la quasi-totalité des groupes de travail mis en place et nous avons obtenu que les services académiques tiennent compte d'un calendrier syndical académique que nous avons fourni fin août, pour ne pas mettre de réunions les jours des AGD, AGA ou CSA.

RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Il existe un groupe de contact avec le conseil régional avec lequel les relations sont plutôt bonnes, pour ce qui est des élus, mais il y a encore parfois des problèmes de « *communication* » entre les EPLE et les services du conseil régional. Des « *discussions* » sont prévues après les élections régionales pour améliorer les choses. Dans le même ordre d'idées, des groupes du même type se mettent en place avec les conseils généraux.

SNPDEN ET UNSA

Le SNPDEN prend toute sa place au sein de l'UNSA-Education et de l'UNSA et une place nous est réservée à ce titre au CAEN.

COMMUNICATION INTERNE

Pour ce qui est de la communication, le secrétaire académique transmet les infos du National, en tenant compte du protocole mis en place, et recueille les avis de syndiqués sur les problèmes nationaux ou régionaux qui doivent être traités. Il assure la communication avec le recteur et ses services. Nous sommes en pleine transition pour ce qui est du poste de chargé de communication au sein du bureau académique et nous envisageons la parution d'une *Lettre de direction* académique et l'activation du site internet. Chaque participation à qualité de membres du SNPDEN à un groupe de travail donne lieu à un compte rendu communiqué à tous, d'où la volonté de formaliser cette pratique dans une *Lettre de direction*.

Dans l'optique de développement de la syndicalisation, un effort tout parti-

culier est fait en direction des « entrants dans la fonction », quant à leur accueil et leur accompagnement.

Enfin n'oublions pas qu'animer, c'est « *donner vie* » ; c'est pour cela que les différentes instances et les groupes de travail se réunissent souvent car les mails, souvent précieux, ne remplaceront jamais le contact direct et la convivialité.

DONNÉES DIVERSES

ÉTABLISSEMENTS

LYCÉES	23
LP	19
COLLÈGES	77
EREA	1

PERSONNELS DE DIRECTION

	HOMMES	FEMMES
CHEFS	61	39
ADJOINTS	29	24
TOTAL	90	63

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

SNPDEN	5 SIÈGES
I & D	1 SIÈGE

NOMBRE D'ÉLÈVES

CORRÈZE (19) :	15 301
CREUSE (23) :	8 130
HAUTE-VIENNE (87) :	26 648





Catherine
SAULE

La parole à un personnel de direction de l'académie de Limoges...

Principale de collège, SD du 87

TON ÉTABLISSEMENT

Je suis principale d'un collège de 252 élèves, le collège P. Mendès-France de Bessines-sur-Gartempe, situé à 35 km au nord de Limoges, en bordure de l'autoroute A20. Il est classé en première catégorie. J'ai pris mes fonctions à la rentrée 2009. Cet EPLE dispose de locaux agréables et les équipes enseignantes, éducatives et administratives sont pleines de bonne volonté. Les élèves sont issus de catégories socioprofessionnelles défavorisées à 40 % et 30 % sont boursiers. Nous accueillons, au self, les enfants des écoles primaires et maternelles, soit 550 repas servis par jour. Les relations avec la commune et les collectivités sont cordiales et régulières.

LES SUJETS D'ACTUALITÉ QUI MOBILISENT TA VIGILANCE EN HAUTE-VIENNE ACTUELLEMENT

- La pérennité des moyens attribués par la collectivité de rattachement est un sujet de premier ordre. En effet, la possible suppression de la taxe professionnelle peut avoir des conséquences importantes sur le niveau des moyens attribués aux EPLE. Nous suivons ce dossier de près. La présidente du conseil général nous a alertés sur cette problématique dès la rentrée. La participation ou non du département de la Haute-Vienne au lancement de l'ENT académique est, par exemple, fonction du futur niveau de recettes supposé de cette collectivité. Cela pèse lourdement sur sa décision de financer ou non ce déploiement.
- La place des adjoints dans le corps des personnels de direction nous tient particulièrement à cœur. Nous sommes très attachés à ce que les collègues gardent une égale reconnaissance et la conquièrent tant au niveau de l'évolution de leur régime indemnitaire ou indiciaire qu'au sein des équipes de direction des EPLE. Ils ont passé un concours exigeant

et, bien souvent, ont pour projet de devenir chef d'établissement. Nous sommes donc très attachés à l'égalité de traitement en matière de promotion, de mutation et de reconnaissance de la part de tous.

- Bien sûr, les conditions de mise en œuvre de la réforme des lycées nous intéressent au plus haut point, ainsi que les ajustements à prévoir pour éviter les écueils de l'an passé pour la reconquête du mois de juin (ou juillet pour les personnels de direction...).

QUE REPRÉSENTE LE SNPDEN POUR TOI ?

Pour moi, il représente un syndicat constructif et ouvert, au sein duquel tout le monde a sa place. Je peux témoigner de cette ouverture dans l'académie de Limoges puisque je suis devenue secrétaire départementale au bout de quatre années d'ancienneté en tant que personnel de direction, en étant une femme et par ailleurs adjointe. Je suis également membre du CSN dans la commission « métier », ce qui me permet de prendre toute la mesure de l'esprit d'ouverture de notre section académique et de réaliser à quel point cette situation n'est pas si courante au plan national : permettre à une femme, adjointe, d'occuper ces fonctions parmi d'autres collègues débutants, hommes ou femmes, de plus en plus souvent adjoints, permet à chacun de se sentir représenté et de s'impliquer à son tour, dans les différents chantiers qui concernent la profession.

POURQUOI LE SNPDEN ?

Parce qu'il a su se faire connaître au moment de ma prise de fonction et m'expliquer comment il fonctionnait. Ce syndicat sait communiquer et informer (revue *Direction*, cellule juridique, réunions...), être présent sur le plan académique dans les groupes de travail, aux CAPA, auprès des collectivités... et il « *savait le faire*

savoir ». J'y ai trouvé une écoute, des moments de convivialité, des informations très utiles sur la profession, ses droits, son actualité et son devenir. J'adhère totalement à ses valeurs d'équité, de dialogue. J'apprécie sa combativité lorsque la situation l'exige, en privilégiant le plus possible une démarche constructive. Grâce aux différentes fonctions que j'exerce, j'ai pu découvrir les principes démocratiques qui l'animent (AGA, CSA puis CSN et enfin congrès de Biarritz). Il n'y avait donc aucun doute en ce qui me concerne.

AVANCÉE LA PLUS MARQUANTE ?

Le corps unique (Nous sommes nombreux à y être très attachés).

COMMENT LIS-TU DIRECTION ?

Très régulièrement ; d'abord transversalement, sur Internet, puis en entier dès réception. Je le stocke et j'y reviens souvent.

TES PRÉOCCUPATIONS EN TANT QUE PERSONNEL DE DIRECTION AUJOURD'HUI ?

Je suis très attentive au positionnement du corps des personnels de direction dans le cadre de la RGPP. Nous devons être reconnus comme des fonctionnaires A + et, à ce titre, accéder au niveau B3 de la grille de rémunération. Le niveau de responsabilité et d'activité que nous exerçons ne laisse aucun doute sur cette question.

Par ailleurs, nous devons résister à la tentation de disparition du corps unique. Ma génération doit déjà occuper plus longuement que les générations précédentes les fonctions d'adjoint et accéder à des catégories d'établissements plus limitées qu'auparavant. Il n'est pas question de bloquer les collègues qui ont fait le choix de la seconde carrière dans cette fonction d'adjoint. Pas question de lâcher prise sur ce corps unique.

Élue, depuis décembre 2008, commissaire administrative paritaire nationale (CAPN) pour l'académie de Paris, Hélène Cahn-Rabaté est également commissaire administrative paritaire académique (CAPA). Elle nous présente les deux moments cruciaux d'intervention des commissaires paritaires : les tableaux d'avancement (à la 1^{re} classe et à la hors classe) et les mutations.

Commissaire administratif paritaire, mode d'emploi

Entretien avec Hélène Cahn-Rabaté, proviseure, lycée Saint-Louis, Paris



Une équipe de 16 personnes, [...] pilotée par Patrick Falconnier

Isabelle Poussard, permanente:
Hélène, peux-tu nous présenter ton parcours au sein du SNPDEN et ce que représente, pour toi, la fonction de commissaire paritaire ?

même si nous nous répartissons les tâches, nous constituons d'abord une équipe de 16 personnes, membres titulaires et suppléants, équipe pilotée par Patrick Falconnier.

Pour toi, commissaire paritaire, quel est l'enjeu des CAPA pour les tableaux d'avancement ?

Hélène Cahn-Rabaté:
Après avoir siégé sept ans au Bureau national (secrétaire nationale, puis secrétaire générale adjointe), j'ai découvert les missions et responsabilités confiées aux commissaires paritaires. C'est une nouvelle expérience, à la fois professionnelle et humaine. Il importe avant tout de savoir que,

La tâche du commissaire administratif paritaire académique (CAPA), pour les tableaux d'avancement, est de préparer le travail des commissions administratives paritaires nationales (CAPN). C'est un enjeu important pour les promotions : l'autorité académique présente une liste classée. Le rôle de la

Un enjeu important pour les promotions : l'autorité académique présente une liste classée

Vérifier si les conditions réglementaires sont remplies

Ce ne sont donc pas les mutations qui y sont examinées mais les évaluations portées sur les personnels de direction

C'est un lieu d'enjeux, parfois forts [...] nous sommes toujours écoutés, assez souvent suivis

CAPA est alors d'étudier cette liste et de la discuter pour proposer des corrections et des ajouts ; mais le dernier mot revient à l'autorité (Rappelons que les CAPA et la CAPN ne sont que des commissions consultatives). Les listes ainsi arrêtées sont ensuite transmises à la Direction de l'Encadrement (DE) par les recteurs, puis examinées par la CAPN, dont le seul rôle est de vérifier si les conditions réglementaires sont remplies (par exemple, pour passer en 1^{re} classe, avoir atteint le 6^e échelon de la 2^e classe et justifier de 5 années de services effectifs en 2^e classe sur 2 postes dont un, au moins, en établissement) et si les conditions d'équité entre académies sont respectées (ratios).

Et pour les mutations, au niveau académique ?

Le rôle des CAPA est d'examiner les recours concernant les lettres-codes et les items. Pour que l'examen ait lieu, il faut que le collègue adhérent ait fait, auparavant, un recours officiel, sinon c'est impossible. C'est le seul pouvoir de la CAPA par rapport aux mutations. Ce ne sont donc pas les mutations qui y sont examinées mais les évaluations portées sur les personnels de direction.

Et au niveau national ?

La CAPN, elle, examine les propositions de mutations faites par la DE, qui a consulté auparavant les recteurs pour préparer les listes. A ce sujet, nous tenons à souligner le très bon et très long travail préparatoire réalisé par les services de la DE. Chaque commissaire a en charge une ou deux académies. Il reçoit les dossiers syndicaux des adhérents (dossier envoyé par l'adhérent au siège, qui le redistribue ensuite aux commissaires) pour le 1^{er} mouvement (mouvement des chefs d'établissement, 1^{er} et 2 avril 2010) et pour le 2^e mouvement (celui des adjoints et ajustement sur postes de chef, 27 et 28 mai 2010). Le siège toujours prend note des dossiers syndicaux reçus.

Peux-tu me décrire concrètement le travail d'un CAPN ?

En Février, je reçois du ministère, comme mes collègues commissaires, la liste de toutes les demandes de mutation, avec celle de tous les postes, pour toutes les académies. Les demandes sont classées par ordre alphabétique des noms des personnels de direction. Le siège du syndicat nous facilite la tâche en nous faisant parvenir une liste de tous les personnels de direction ayant demandé des postes (seulement les trois premiers vœux) ainsi que leur numéro d'adhérent.

Je classe ensuite ces documents et je retiens ceux qui ont fait leur premier vœu sur l'académie de Paris (dont j'ai la charge), en créant un tableau qui mentionne le nom du personnel de direction, l'académie demandée, le numéro d'adhérent, le poste d'adjoint et/ou de chef demandé. Puis j'envoie un mail aux adhérents qui n'ont pas fait parvenir leur dossier syndical pour qu'ils prennent contact avec moi.

Pendant toute la période qui va de la stratégie à mettre en œuvre pour faire ses vœux jusqu'au suivi et à l'aboutissement de la demande de mutation, mon rôle est de conseiller et d'informer les adhérents qui souhaitent muter dans l'académie de Paris.

Comment se déroule une CAPN ?

Je tiens à préciser que, tant que la CAPN ne s'est pas terminée, nous sommes tenus à un devoir de réserve, concernant les propositions de la DE, car tout est susceptible d'évoluer. La CAPN se déroule sur deux jours (avec deux jours de préparation en amont). Tous les commissaires nationaux sont réunis dans une même salle, face à la DE, à des représentants de l'Inspection générale, des recteurs, des IA-DSDEN et des secrétaires généraux d'académie. Il y a le même nombre de représentants du ministère que d'élus syndicaux titulaires (sur 22 personnels de direction, 16 SNPDEN, 4 ID et 2 SGEN). Sont présents aussi, sans être membres de la CAPN, les personnels du ministère qui ont contribué à la préparation du mouvement. La CAPN est présidée par le directeur de l'Encadrement. Les suppléants aux commissaires paritaires siègent mais ne votent pas. Voter est rare, d'ailleurs.

Le travail consiste donc à regarder et à discuter les projets de mutations mais aussi les projets relatifs aux détachements, aux demandes d'intégration par liste d'aptitude et aux titularisations (notamment les problèmes éventuels liés à certaines titularisations).

C'est un lieu d'enjeux, parfois forts. La décision ultime appartient à l'administration. Notre avis est important et pèse : nous sommes toujours écoutés, assez souvent suivis. Certaines décisions se jouent d'ailleurs en plusieurs temps : par exemple, la DE fait une proposition ; nous, nous lui soumettons d'autres noms ; s'ensuit une lecture comparée des dossiers. C'est à ce niveau que les items mais également les formulations des avis sont importants. D'ailleurs, il faut faire attention aux restrictions, dans les appréciations (par exemple, « bon élément, qui devrait bien réussir, notamment à la tête d'un EPLE de petite taille » porte préjudice lorsque l'on demande un EPLE important et qu'il faut trancher entre plusieurs candidatures). Il faut aussi savoir que l'appréciation portée sur votre demande de mutation est valable pour tous vos vœux. Cela peut vous être défavorable parfois (voir exemple précédent). L'entretien avec l'IA-DSDEN ou avec le recteur est donc déterminant. L'avis de l'Inspection générale l'est tout autant lorsque cet avis a été émis, à la suite d'un entretien ou d'une visite par exemple.

Il faut, bien sûr, faire des vœux cohérents ou alors accompagner la demande de mutation d'un courrier explicatif (copie dans le dossier syndical pour que le commissaire puisse être au courant) qui souligne le ou les vœu (x) au (x) quel(s) le collègue tient le plus. Attention ! On ne peut refuser un poste qu'on a demandé, même si on n'imaginait pas qu'il pouvait devenir vacant (par exemple avec des vœux sur zone géographique). Le but de cette CAPN est, en fait, de former les plus longues chaînes de mutation possibles, afin qu'un maximum de personnels puissent obtenir une mutation. Une fois la CAPN terminée, les adhérents sont informés des résultats par internet et par courrier.

Que faire si l'on n'a pas eu sa mutation ?

Il reste la possibilité d'étendre ses vœux sur les postes restés vacants, en respectant les dates

du BO. Les vœux (5 au maximum) sont alors dans la même catégorie que ceux déjà exprimés. Il faut en informer son commissaire paritaire national afin qu'il soutienne cette nouvelle demande.

Pourquoi n'a-t-on pas eu sa mutation ?

Diverses raisons sont invoquées : des postes très demandés donc très difficiles à avoir ; pas assez d'ancienneté dans la direction ou dans le poste par rapport à d'autres ; une appréciation ou des items moins bons que d'autres collègues... Parfois, il faut attendre un an de plus pour obtenir sa mutation. Précisions aussi que la clause de mobilité ne rend pas les personnels de direction concernés prioritaires. Ce sont les avis qui comptent. Enfin, la CAPN essaie de faire en sorte qu'il y ait une mémoire pour la session suivante, pour ceux qui n'ont pas obtenu leur mutation, à travers les procès-verbaux de séance.

Les commissaires paritaires siègent aussi pour les disciplinaires...

Effectivement, les CAPN siègent également pour les commissions disciplinaires. On procède alors à l'examen des cas individuels - des personnels de direction se trouvant dans des situations délicates pour des raisons diverses.

As-tu d'autres conseils à donner à ceux d'entre nous qui demandent une mutation ?

On me pose souvent la question de savoir s'il faut prendre rendez-vous avec la DE ou avec le responsable de l'académie visée, autre que celle d'origine, lors d'une demande de mutation. Je réponds, à chaque fois, qu'il est sans doute important d'être connu mais que tous les responsables académiques et ministériels ont un agenda chargé et qu'il faut prendre garde à ce qu'un entretien ne devienne pas contre-productif. Le mieux est de s'informer auprès du commissaire paritaire national qui a en charge l'académie souhaitée.

Un dernier mot ?

Rappelons, pour conclure, que les commissaires paritaires ont cette charge en plus de leur activité professionnelle. Ils sont à votre service, disponibles, mais vous comprendrez aisément qu'ils préfèrent que vous les contactiez de préférence par mail, dans un premier temps (RV téléphonique ensuite). Tous sont très impliqués dans leur travail de commissaire paritaire national, soucieux d'informer leurs collègues et de défendre au mieux leurs intérêts.

Les élections de décembre 2008, très largement gagnées par le SNPDEN, ont marqué l'arrivée de nouveaux commissaires paritaires académiques et, rapidement, s'est imposée l'idée de leur proposer une formation syndicale.



Patrick
FALCONNIER

Les commissaires paritaires en formation : de Nantes à Metz, en passant par La Réunion

Secrétaire général adjoint, coordonnateur des élus SNPDEN à la CAPN

Cette formation a été assurée le 1^{er} octobre à Nantes (pour les académies de Nantes, Rennes, Orléans-Tours et Caen : 28 participants), le 7 octobre à Saint-Denis de la Réunion (5 commissaires paritaires) et le 14 octobre, à Metz, pour les académies de Nancy-Metz, Dijon, Reims et Besançon (23 commissaires paritaires).

NOTIONS ET PRINCIPES

Lors de chaque séance ont d'abord été rappelés quelques notions de base ainsi que les grands principes des commissions, découlant de deux grands textes, le décret du 28 mai 1982 et la circulaire du 23 avril 1999.

Et il a souvent été utile de rappeler cette vieille formule « *le grade appartient à l'officier, l'emploi appartient au roi* ». En effet, c'est de la différenciation du grade, qui nous appartient en propre (« *personnel de direction de telle classe* ») et qui ne peut nous être enlevé que par une disciplinaire, et de l'emploi, qui n'appartient qu'à l'État, que découlent de nombreuses conséquences. Par exemple, si on est en CLM (congé de longue maladie) ou CLD (congé de longue durée), on perd les indemnités liées à son emploi mais on garde son salaire lié au grade. Si, après 9 ans dans un emploi, on n'a pas muté, l'État peut nous nommer sur un emploi non demandé... idem après un retour de l'étranger ou d'un TOM. Enfin, en cas de suspension, ce qui constitue une mesure conservatoire et non disciplinaire, on perd également les indemnités liées à l'emploi. C'est dire si cette notion est essentielle à saisir pour un commissaire paritaire, afin de bien informer les collègues.

LES DISCIPLINAIRES

L'approche des CAPN disciplinaires et la typologie des reproches adressés aux

collègues concernés ont été des moments d'échanges et de réflexion : est-il préférable de traiter un problème au niveau académique ? Que se passe-t-il quand le problème remonte au niveau national ? Comment expliquer que des collègues, avec des carrières longues et honorables, se retrouvent en disciplinaire ? Quel rôle jouent les différents acteurs, recteurs, IA, IPR-EVS, IGEN, dans la constitution d'un dossier disciplinaire ?

LES MUTATIONS

À chaque fois, le temps fort a été constitué par le développement de la mécanique du mouvement : les mutations des personnels de direction répondent à une logique d'ensemble et à des règles de gestion dans le détail. La logique est bien entendu celle de l'adéquation poste-profil : c'est notre hiérarchie qui « *fait* » le mouvement, avec de nombreux échanges entre les recteurs (et les IA-DSDEN, souvent chargés des premières propositions) et la direction de l'Encadrement qui, avec une vision nationale, doit « *garder* » certains postes pour répondre au mouvement interacadémique ou assurer les retours sur le sol métropolitain. Ces échanges dépendent du « *taux de pression* » sur chaque académie : les académies de Paris, de Nice ou de La Réunion sont demandées dans des proportions qui n'ont rien à voir avec d'autres académies... Dès lors, la direction de l'Encadrement se doit de jouer un rôle de régulation.

LE RÔLE DU SNPDEN

Pour leur part les syndicats, SNPDEN en tête (16 élus sur 22 à la CAPN), ne « *font* » pas le mouvement, ne le « *défont* » pas non plus, mais interviennent pour l'améliorer, pour présenter leurs candidats, pour demander des



comparaisons ou tout simplement des explications. Si chiffrer le nombre de nos interventions n'a pas réellement de sens car, souvent, le candidat placé est celui que nous aurions nous-mêmes proposé si nous avions préparé le mouvement, c'est évidemment dans cette correction des marges que l'intervention syndicale prend tout son sens. Intervenir en CAPN quand il le faut, à bon escient, de façon préparée et concertée, tel est le sens du travail des commissaires paritaires.

LES RÈGLES DE GESTION ÉVOLUENT

Pour leur part, les règles de gestion mises en œuvre pour les mutations sont, pour certaines, pérennes et, pour d'autres, évolutives. Par exemple, alors qu'autrefois on pouvait muter sur un établissement où l'on avait travaillé comme enseignant ou CPE une dizaine d'années auparavant, la règle s'est durcie : on ne peut plus du tout y retourner, quelque soit le temps écoulé. Inversement, la règle des deux ans s'est assouplie : pour rapprochement familial ou raison médicale, on mute désormais un peu plus facilement après deux ans. De même, quand on est adjoint, on ne mute pas sur un EPLE de 4^e catégorie... sauf s'il s'agit d'un RAR ou d'une ZEP et si aucun chef ne l'a demandé. Bien sûr, nos interventions argumentées visent à assouplir ces règles de gestion.

PROTOCOLE ET PRÉSÉANCES ?

Le plus difficile pour les commissaires paritaires nationaux est d'avoir prise sur des raisonnements plus ou moins implicites ou inconscients de la direction de l'Encadrement. C'est ainsi que, si nous comprenons que l'agrégation puisse servir de passeport pour certains postes, pour autant, nous ne considérons pas que le titre à lui seul permette de « bonifier » un dossier moyen au

point de devoir passer devant l'excellent dossier d'un non-agrégé ! De la même façon existe, dans le raisonnement de la direction de l'Encadrement, l'idée qu'un proviseur qui postule sur un poste de proviseur passe devant un principal qui, lui-même, devance un adjoint... Bref, on reconstitue une hiérarchie des emplois, ce qui semble contradictoire à la fois avec l'idée d'un corps unique et avec l'adéquation poste-profil...

L'ENTRETIEN OBLIGATOIRE ET LES ITEMS

Un temps de discussion a été ménagé sur les nouveautés 2010, en particulier sur la nouvelle procédure d'entretien avec l'IA ou le recteur pour « le développement professionnel ». L'importance a été rappelée des items sur le dossier de mutation (excellent, très bon, bon, à améliorer) puisque les comparaisons s'appuient largement sur eux. En conséquence, le nombre d'items « excellent » pose problème quand une académie sévère en compte 5 % alors qu'une autre en accorde généreusement 15 %...

LES ADJOINTS

Un des moments forts des explications réside toujours, pour les jeunes collègues adjoints, dans la découverte d'une vérité arithmétique : on ne « transforme » des adjoints en chefs que dans la stricte limite du nombre de chefs partis à la retraite... Si 700 chefs partent à la retraite, 700 adjoints deviendront chefs (+ ou - epsilon : créations, regroupements, suppressions). En revanche, avec 700 « chaînes » constituées, on peut nommer davantage de chefs ! Et voilà pourquoi, sur environ 2200 mutations, on compte 1/3 d'adjoints, 2/3 de chefs : le ressenti des adjoints sur ce point existe et il s'explique ! Encore faut-il partout apporter les explications...

LE TABLEAU D'AVANCEMENT

Les échanges sur les tableaux d'avancement sont également très riches. Il est toujours essentiel de rappeler que le vivier des promouvables (2 postes, 5 ans d'ancienneté) est différent du vivier sur lequel s'applique le ratio qui sert à calculer le nombre de promotions, puisque ce deuxième vivier se calcule à n-1 (ce qui était déjà le cas avec le pyramidage). Mais ce point technique établi, le plus important reste la politique syndicale mise en œuvre dans l'académie, puisque la CAPN n'exercera ensuite qu'un rôle de contrôle : risque-t-on de perdre des promotions en promouvant trop tôt certains collègues ? Quelle place les femmes occupent-elles dans les promotions académiques par rapport à leur nombre ? Et les adjoints ? Quelles statistiques permettent d'engager les discussions en CAPA ? Quelle utilité à demander un groupe technique préparatoire à la CAPA ?

LES PRÉOCCUPATIONS LOCALES

De nombreuses autres questions ont été abordées, en fonction de l'intérêt des académies : à Nantes, on était demandeur des règles expliquant les choix d'inscription sur listes d'aptitude ; à la Réunion, on s'inquiétait des possibilités de muter en intra, à cause des spécificités de l'île ; à Metz, on a effectué des calculs réels de promotions à partir des chiffres, etc.

À chaque séance, j'ai eu le plaisir d'intervenir devant des collègues attentifs, désireux de comprendre, d'autant plus que les 3/4 étaient de nouveaux commissaires, et j'ai pu me dire : « La relève sera assurée ! ».

Merci à toutes et à tous pour l'accueil chaleureux qui m'a partout été réservé !

Questions pédagogiques

BULLETIN DU SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE DIRECTION DES LYCÉES, N° 21, JANVIER 1966

Nous nous trouvons en présence d'une véritable mutation des structures, comme du fonctionnement de notre enseignement secondaire : l'extension des CES, l'accès à la classe de Seconde, et désormais, aux classes terminales, autant de problèmes qui se posent en termes nouveaux. Et l'orientation ne sera qu'un mot, et un vœu pieux, si ce n'est pas nous, de toute notre compétence mise à l'épreuve et sommée de s'adapter aux réalités, qui assurons au mieux, ou au moins mal, l'entrée, le comportement, le maintien et, au sens plein, la direction des jeunes destinées qui nous sont confiées.

La première condition, c'est qu'on nous donne un personnel enseignant suffisant en quantité et en qualité, et qu'à tout le moins, on ne dépouille pas nos lycées de professeurs agrégés ou certifiés au profit de l'enseignement privé.

La seconde, c'est que les CES justifient vraiment leur qualification de « *Secondaires* », qu'on y nomme un peu plus d'un certifié et demi par collège, - faute de quoi il est inévitable de prévoir une primarisation, au sens le plus fâcheux du terme, des méthodes, de l'esprit de ces établissements. Sous prétexte que l'immense majorité des maîtres est actuellement issue de l'enseignement du premier degré, qu'une grande partie des enfants reste et restera justiciable, intellectuellement, des méthodes de cet enseignement, faut-il risquer, ce qui serait le péché capital contre l'esprit, de condamner, selon le hasard de la proximité géographique, les élèves même les plus doués à ne connaître qu'après la troisième, et encore ! un enseignement de culture et d'imprégnation lente ?

Capital aussi, le problème de l'entrée en seconde : nous n'avons plus à discuter, mais à adapter au réel et au possible l'accès aux diverses voies qui nous sont tracées. Car, de l'aveu même des réformateurs, la vraie croisée des chemins se situe désormais à l'entrée du second cycle. Et la question, l'ensemble des questions qui se posent à ce moment, je crains bien que nos augures en aient plutôt pressenti l'importance décisive que proposé des solutions pratiques. Le syndicat reste vigilant sur la question de la présidence du Conseil d'orientation, prérogative essentielle du chef d'établissement. En tout cas, nous dénonçons d'avance

toute combinaison qui ne s'appuierait pas sur l'avis directement et d'abord exprimé par les maîtres eux-mêmes et leurs chefs naturels, nous.

Enfin, pour l'accès aux classes terminales, nous n'avons eu aucune joie à faire constater aux plus hauts échelons de l'Administration ministérielle que c'était nous et non M. le Ministre et ses conseils, qui avons prévu ce qui est arrivé : plus des trois quarts des élèves admis (76,5 %) et 6 % de plus dans les petits établissements que dans les gros. Pour 1966, il n'est pas déraisonnable de prévoir des hécatombes en philosophie ou en sciences expérimentales, surtout en juin. Et s'il est vrai qu'à l'échelon suprême, on a refusé tout repêchage à moins de 10 sur 20, on promet « bien du plaisir » aux examinateurs de septembre, surtout aux professeurs de philosophie. Il est vrai que, de déceptions en scandales et en clameurs, il sera toujours temps d'achever ce pelé, ce galeux d'où vient tout le mal, ce modeste, mais indispensable, et *honnête* (oui !) baccalauréat.

En tous cas, l'année scolaire en sera raccourcie par les deux bouts : on sortira plus tôt, beaucoup ne rentreront qu'assez tard : croit-on vraiment aux vertus, pour la culture, d'une course contre la montre, pour achever des programmes en un nombre encore réduit de semaines ?

Le Bureau national se réserve d'étudier la très importante circulaire du 21 décembre 1965 qui « *déconcentre* » au niveau des Rectorats, l'organisation et le contrôle des services d'enseignement ainsi que la répartition des postes d'enseignement.

On peut espérer qu'une administration plus « *proche* » des administrés sera à la fois plus humaine et mieux instruite des problèmes particuliers à chaque situation locale : ce serait un aspect positif de la déconcentration.

Les chefs d'établissement ont le double souci de l'intérêt des enfants qui leur sont confiés et des maisons dont ils assument toutes les responsabilités. La vigilance du Bureau sera donc particulièrement attentive à ce que des normes contraignantes et des impératifs technocratiques ne viennent pas étrangler quantité d'établissements dont le rayonnement serait irrémédiablement compromis (spécialement dans les secteurs où l'enseignement public rencontre une concurrence). Car c'est en assurant la plus large diversité d'options dans nos établissements, toujours plus aptes à répondre aux besoins des familles, que nous nous estimons bien servir l'Éducation Nationale.

Paris, le 11 janvier 1966,
Pour le Bureau national,
le Secrétaire général, Bernard LAMICQ

Qu'on nous donne un personnel enseignant suffisant en quantité et en qualité

De l'aveu même des réformateurs, la vraie croisée des chemins se situe désormais à l'entrée du second cycle

On peut espérer qu'une administration plus « *proche* » des administrés sera à la fois plus humaine et mieux instruite des problèmes particuliers à chaque situation locale : ce serait un aspect positif de la déconcentration

Point sur...

- **Les mesures alternatives**
- **Conseil d'administration des EPLE: changement des modalités de calcul du quorum**
- **Au sujet de l'annualisation du temps de travail des contrats d'accompagnement dans l'emploi**
- **L'EPLE, support des contrats d'accompagnement dans l'emploi exerçant leurs fonctions dans les écoles primaires.**



Bernard
VIEILLEDENT

Coordonnateur de la cellule juridique

MESURES ALTERNATIVES

Nous sommes questionnés sur la possibilité réglementaire de proposer à un élève surpris à consommer des stupéfiants, ou d'autres produits toxiques, au sein de l'établissement une démarche de prise en charge par un organisme de soins.

L'accord des représentants légaux et de l'élève seraient évidemment requis. La mesure de suivi serait considérée comme alternative à toute sanction disciplinaire. La collègue complète sa question: « *Toutefois, le texte de 2000 précise que des mesures d'accompagnement peuvent être prévues en complément de toute sanction. Est-ce à dire que la notion d'alternative ne signifie pas que la mesure peut se substituer à une sanction?* » Nous observons, pour les situations évoquées – consommation de stupéfiants, d'alcool...-, qu'il n'est pas fait mention du signalement, rendu obligatoire par le Code de procé-

dure pénale et rappelé par la circulaire 98-194 du 2 octobre 1998: « *Les chefs d'établissement ou les inspecteurs d'académie adresseront au procureur de la République un signalement systématique, directement et en temps réel, de tout incident grave pénalement répréhensible commis dans un établissement scolaire* ». Il est cependant constaté que les politiques des Parquets sont variables sur les mesures de suivi qu'ils engagent à la suite de tels signalements.

Nous avons évoqué l'absence de bilan qualitatif ou quantitatif des mesures alternatives au conseil de discipline évoquées par la circulaire 97-085 du 27 mars 1997; cette carence fait hésiter de nombreux collègues à engager des approches éducatives complémentaires au domaine strictement disciplinaire (se reporter à l'encart « *Le conseil de discipline* », paru dans la revue *Direction* 143).

La circulaire de mars 1997 indique que « *les modalités d'intervention alternatives à la procédure disciplinaire [...] ne constituent en aucun cas une mesure substitutive à l'application d'une sanction indispensable dans le cas d'une faute particulièrement lourde* ». La sanction, si elle s'impose, doit être graduée en fonction de la gravité du manquement à la règle (« *une hiérarchie doit être observée entre les atteintes aux personnes et les atteintes aux biens, les infractions pénales et les manquements au règlement intérieur* ») pour ne pas aboutir à des confusions ou des incohérences dans l'échelle des valeurs à transmettre.

Il paraît difficile, pour le cas évoqué d'une consommation de stupéfiants au sein de l'établissement scolaire, de ne pas appliquer de sanction sauf à brouiller le projet éducatif et à générer de l'incompréhension chez les élèves et leurs familles. La sanction a pour finalité de « *rappeler à l'élève le sens et l'utilité de la loi ainsi que les exigences de la vie en collectivité* ». Cette mesure n'exclut pas d'octroyer un sursis: « *Lorsque le sursis est accordé, la sanction est prononcée, mais elle n'est pas mise en exécution, dans la limite de la durée du sursis, en cas de sursis partiel* » (circulaire 2000-105 du 11 juillet 2000 modifiée).

La même circulaire indique que « *le règlement intérieur peut prévoir des mesures de prévention, des mesures de réparation prononcées de façon autonome* ». « *Il peut également prévoir des mesures de réparation ou d'accompagnement prononcées en complément de toute sanction* ». De même, le travail d'intérêt général (considéré comme une mesure de réparation) « *constitue la principale mesure d'accompagnement d'une sanction, notamment d'exclusion temporaire ou d'une interdiction d'accès à l'établissement* ».

Il n'est toutefois pas certain que nous puissions suivre à la lettre cet éclaircissement, qui pourrait s'apparenter, selon la nature du travail d'intérêt général, à une double peine. En revanche, il ne semble pas illégal de procéder à l'adoption d'une mesure éducative personnalisée pour « *obtenir de l'élève un engagement fixant des objectifs*

précis et évaluables en termes de comportement et de travail scolaire [...] ; il doit s'accompagner de la mise en place d'un suivi de l'élève par un ou plusieurs tuteurs ». On le voit, une grande souplesse est offerte au chef d'établissement, aux équipes, pour développer une attitude plus responsable de l'élève.

Bien évidemment, une mesure alternative peut ne pas s'adosser à une sanction disciplinaire mais elle ne « constitue en aucun cas une mesure substitutive à l'application d'une sanction indispensable dans le cas d'une faute particulièrement lourde » (circulaire 97-085 du 27 mars 1997).

CONSEIL D'ADMINISTRATION DES EPLE: CHANGEMENT DES MODALITÉS DE CALCUL DU QUORUM

À plusieurs reprises, la cellule juridique a apporté des précisions sur ce point, notamment dans la revue *Direction* 173 de novembre 2009. À la même date, plusieurs recteurs informent les chefs d'établissement des modifications apportées par la direction des Affaires juridiques suite à une interprétation nouvelle, de sa part, des textes. Il convient désormais, pour toutes les instances de l'EPLE, de déterminer le quorum en fonction des *membres théoriques* composant le conseil d'administration soit, pour les lycées, les lycées professionnels, les collèges de plus de 600 élèves et/ou dotés d'une SEGPA, un quorum fixé à 16.

Les seules références réglementaires sont celles figurant dans la circulaire interministérielle du 27 décembre 1985 de mise en œuvre du transfert de compétences en matière d'enseignement public. Cette circulaire a principalement pour objet de commenter les dispositions relatives aux compétences et au fonctionnement de l'EPLE, découlant de la loi du 22 juillet 1983. La circulaire précise, au titre II, 1, les règles applicables pour la convocation du conseil d'administration : « Si des sièges sont restés vacants par suite du refus d'une ou plusieurs catégories d'électeurs de présenter des candidats, le conseil siège et délibère valablement si le nombre des membres présents est égal à la moitié plus une unité du nombre des membres composant le conseil d'administration ».

L'article 17 du décret 85-924 du 30 août 1985 modifié stipule que « le CA ne peut siéger valablement que si le nombre des membres présents en début de séance est égal à la majorité des membres composant le conseil ».

La décision de la DAJ de modifier la notion de « membres composant le conseil », qui s'entendait des membres effectifs par celle des membres théoriques, s'établit en l'absence de support

réglementaire. De plus, aucune jurisprudence récente n'est venue contraindre à de telles rectifications, si ce n'est la référence à un arrêt du Conseil d'État de juin 1980, pour les instances d'une chambre régionale d'agriculture! La préconisation de la DAJ, reprise par certains recteurs, amènera nombre de présidents de conseil d'administration à être contraints de convoquer à nouveau cette instance, selon les modalités définies à l'article 17 du décret du 30 août 1985 modifié. Un tel fonctionnement ne sera pas de nature à stimuler des vocations au service de l'intérêt général, particulièrement chez nos élèves.

Le fonctionnement du conseil d'administration n'a pas à être tributaire du calendrier et des contraintes des organismes appelés à le composer : ainsi le conseil municipal n'a pas toujours procédé à la désignation de ses représentants (trois représentants de la commune siège ou deux lorsqu'il existe un groupement de communes) au moment de l'installation du CA, voire en cours d'année, en cas d'événement particulier.

À rigidifier la règle, on ne peut qu'accentuer le phénomène et stigmatiser certains membres du conseil d'administration dont la disponibilité est déjà réduite, tels que les personnalités qualifiées, les représentants des collectivités ou les élèves pour lesquels les horaires tardifs des séances ne sont pas toujours compatibles avec ceux des transports.

Cette interprétation ne nous paraissant pas compatible avec l'état du droit et 24 années de mise en œuvre, nous invitons les collègues à ne pas tenir compte des préconisations qui pourraient venir de rectorats ou d'inspections académiques.



Marcel PESCHAIRE

Membre de la cellule juridique

AU SUJET DE L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Un EPLE a été condamné aux prud'hommes à 3000 € de dommages

et intérêts, auxquels s'ajoutent 3000 € de frais d'avocat, pour n'avoir pas respecté la durée de travail hebdomadaire d'une personne embauchée dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi. Ce problème est récurrent : que peut faire notre collègue qui dirige l'EPLE ?

Cette question a été abordée dans un précédent numéro de *Direction*, en s'appuyant sur l'ancien *Code du Travail*. Qu'en est-il, quelques mois plus tard, à l'éclairage du nouveau *Code du Travail*, version 2009 ?

Les EPLE sont amenés, depuis quelques années, à embaucher des personnes en contrats privés, dont les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)¹ et les contrats d'avenir (CAV)²; ce sont les deux principaux types de contrats présents aujourd'hui dans nos établissements. La durée hebdomadaire et l'annualisation du temps de travail sont différentes entre les deux contrats.

Pour le CAE, l'article L.5136-26 du nouveau *Code du travail* dit que la durée hebdomadaire de travail « ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé ». Si la durée hebdomadaire peut être inférieure à 20 heures, en cas de difficultés importantes du bénéficiaire du contrat, il n'est pas indiqué, dans le texte de loi, que cette durée peut être supérieure à 20 heures, même momentanément, ni annualisée.

Les termes de cet article sont différents de l'ancien article R322-16 qui indiquait : « Les contrats d'accompagnement dans l'emploi doivent prévoir une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 20 heures ». S'appuyant sur cet ancien article, la direction des Affaires financières du MENESR, par une circulaire en date du 13 novembre 2007, indiquait « qu'afin d'optimiser la gestion de la période de fermeture des établissements scolaires, avec les congés annuels des agents employés sous contrat d'accompagnement dans l'emploi par les EPLE, il peut être nécessaire de prévoir un aménagement de leur temps de travail ». « En conséquence, une durée du travail supérieure à 10 % (dans la limite d'un tiers) sur la durée hebdomadaire ou mensuelle, par accord des parties est à formaliser dans le contrat de travail ». La DAF s'était inspirée de l'ancien article R322-17-6 du *Code du travail*, s'appliquant aux CAV, qui établissait une durée hebdomadaire de travail de 26 heures, annualisable. Dans le nouveau *Code du travail*, cet article est remplacé par les

articles L.5134-45 et R.5134-60. La DAF a souhaité étendre, en matière de durée du temps de travail, les règles des CAV aux CAE ; il peut être admis que la rédaction de l'ancien article R.322-16 présentait une certaine ambiguïté que nous ne retrouvons pas dans l'article L.5134-26 du nouveau *Code du travail*.

Cependant une circulaire, fût-elle de la DAF, ne crée pas du droit ; ainsi nombre de chefs d'établissement employeurs, qui ont été fortement incités à appliquer cette modulation de la durée du temps de travail aux CAE, sont appelés aujourd'hui à comparaître devant le tribunal des prud'hommes. Il est conseillé de rétablir au plus vite, si ce n'est déjà fait, la durée légale hebdomadaire du temps de travail aux employés titulaires d'un CAE, selon les termes de l'article L.5134-26. Ensuite, il est conseillé de se rapprocher du rectorat pour « *négoçier* » une prise en charge des dommages et intérêts, ainsi que des frais d'avocats.

Une nouvelle version du *Code du travail* doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2010, en application de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008, article 22. L'article L.5134-26 du nouveau *Code du Travail* devrait être modifié et préciser que, pour le contrat d'accompagnement dans l'emploi, « *la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire* ». Espérons que cette règle sera durablement appliquée.

L'EPLÉ, SUPPORT DES CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS LES ÉCOLES PRIMAIRES.

La prise de fonction à la direction d'un EPLE s'accompagne parfois de la découverte d'une ou plusieurs charges supplémentaires : recrutement et/ou gestion des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) placés dans les écoles primaires.

Les CAE sont des contrats de droit privé présents en nombre important au sein des écoles primaires, entités auxquelles la loi n'a pas accordé la qualité juridique de personnes morales de droit public, ce qui leur interdit d'ester en justice et de conclure des contrats ou des conventions avec d'autres organismes, ou des personnes physiques. L'article L5134-21 du *Code du travail* désigne clairement les quatre entités en capacité juridique de conclure une convention avec l'État pour bénéficier d'un CAE : les collectivités territoriales ;

les autres personnes morales de droit public ; les organismes de droit privé à but non lucratif ; les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Pour le compte de l'État, « *la convention concernant le CAE est conclue par l'institution mentionnée à l'article L.5312-1 du Code du travail* »³.

Cette institution n'était autre que l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), devenue le « *Pôle emploi* » par application de l'art. 9 de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008, entrée en application à la date du 19 décembre 2008.

Les écoles primaires n'ayant pas la qualité juridique de personnes morales, il a été décidé de leur substituer un établissement secondaire, collège ou lycée qui, depuis l'application du décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié créant l'EPLE, a la qualité juridique requise pour conclure une convention avec l'ANPE, devenue le Pôle emploi, qui va autoriser le recrutement de CAE et déclencher le processus d'aide financière de l'État par l'intermédiaire d'un organisme, le CNASEA (Comité national d'aménagement des structures des exploitations agricoles)⁴. Des modèles de convention de CAE sont fixés par l'article R.5134-15 du *Code du travail*.

Deux possibilités peuvent se présenter dans la gestion des CAE exerçant leurs fonctions en primaire : l'EPLE recruteur est aussi l'EPLE qui mutualise les payes et cette centralisation simplifie les démarches administratives ; l'EPLE recruteur est différent de l'EPLE mutualisateur des payes : dans ce cas, il est nécessaire qu'une convention soit conclue entre les deux EPLE, au même titre que, pour les CAE exerçant dans le second degré, une convention doit être conclue entre l'EPLE qui recrute les CAE exerçant leurs fonctions dans ses locaux, s'il n'est pas mutualisateur lui-même, avec l'EPLE mutualisateur désigné.

Les contrats et les conventions entre l'EPLE et une autre personnalité morale ou une personne physique sont signés par le chef d'établissement⁵, après accord du conseil d'administration⁶.

L'EPLE ayant en charge la gestion des CAE du primaire ne saurait échapper à ces procédures juridiquement nécessaires, qui engagent sa responsabilité, mais pas la responsabilité personnelle du chef d'établissement, d'où la nécessité de respecter les normes juridiques.

La gestion des CAE peut-elle s'accommoder de conventions renouvelables annuellement entre l'État et l'EPLE recruteur, d'une part, et entre

l'EPLE recruteur et l'EPLE mutualisateur, d'autre part, quand les deux fonctions sont distinctes ? Conformément à l'article L.5134-20, l'État a créé les CAE « *pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales, professionnelles particulières d'accès à l'emploi* ». Cette fonction encadrée par l'État est un service public destiné à venir en aide aux personnes momentanément fragilisées pour diverses raisons. De plus, la mise en place des CAE dans les écoles primaires répond à de réels besoins du service public d'éducation recensés par l'État, auxquels il a entendu répondre légalement par le *Code du travail*.

La continuité du service public, en général, et du service public de l'éducation, en particulier, s'accommode mal de l'incertitude, en l'occurrence si l'autorisation du CA donnée au chef d'établissement de signer les conventions sera renouvelée annuellement ou ne le sera pas.

Sur quoi s'appuie le principe de continuité du service public ? Un juriste de renommée, Rolland, avait établi trois principes concernant le service public : l'égalité, l'adaptabilité et la continuité, qualifiant ce dernier principe de « *loi* », alors que la jurisprudence du Conseil d'État, jusqu'en 1979, ne mentionnait simplement que le « *principe de la continuité des services publics* »⁷, mais en consacrait très vigoureusement les exigences : fonctionnement régulier des services sans interruptions autres que celles prévues par la réglementation en vigueur. Cette jurisprudence, inaugurée en 1916, a été constante et s'est même renforcée à notre époque. Le Conseil constitutionnel l'a élevée à un principe de valeur constitutionnelle⁸ et le Conseil d'État l'a qualifié de « *principe fondamental* ».

Rien n'indique qu'un EPLE, qui a été désigné pour gérer les CAE exerçant dans le primaire, n'ait pas le droit d'être déchargé de cette tâche qui serait alors transférée à un autre EPLE, en accord avec l'autorité académique. Cependant, cette opération de transfert devrait être effectuée selon les règles propres à assurer la continuité du service public concernant les exigences liées à la situation des CAE.

1 Article L 5134-24 du Code du travail.

2 Article L5134-35 du Code du travail.

3 Article R5134-14 du Code du travail.

4 Article R5134-31 du Code du travail.

5 Article 8-1, décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié.

6 Article 16-6 c, décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié.

7 CC 25 juillet 1979.

8 CE 13 juin 1980, Dame BONJEAN.



Prévoyance — Secours décès

UNE AIDE FINANCIÈRE IMMÉDIATE POUR VOS PROCHES

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

FAIRE FACE AUX PREMIERS FRAIS FINANCIERS

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre**: la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 1 068,00 €, dans un délai de trois jours**. Cette aide financière immédiate libère vos proches des premiers frais financiers.

UNE SOLUTION POUR TOUS

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

UNE ADHÉSION SIMPLE ET IMMÉDIATE

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

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

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

UN PARTENAIRE DE RENOM

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

NOTICE D'INFORMATION CAISSE DE SECOURS DÉCÈS DU SNPDEN - À CONSERVER

1. LES ADHÉRENTS

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

2. GARANTIE DU SECOURS

Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1 068,00 €.

La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du

versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

3. COTISATION ANNUELLE

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

4. GESTION

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

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

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

Pour bien remplir la fiche d'adhésion

1 LE NUMÉRO D'ADHÉRENT

- Ne concerne que les adhérents du SNPDEN en 2008-2009.
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2008-2009 en dessous de l'académie.

2 CLASSE, ÉTABLISSEMENT EMPLOI

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

3 LE NUMÉRO D'IMMATRICULATION DE L'ÉTABLISSEMENT

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

4 LA COTISATION À LA CAISSE DE SECOURS DÉCÈS (SD) Article S50 des statuts

- La caisse remet sans formalité et sans délai une somme de 1 068,00 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours/décès dans ce numéro).

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

SNPDEN - ADHÉSIONS, 21 Rue Béranger - 75003 PARIS

Paiement par chèque :

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

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

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

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

Prélèvement bancaire :

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

5 LES COTISATIONS

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

VALEUR ANNUELLE DU POINT D'INDICE AU 1^{er} JUIN 2009 — 55,12 €

	SANS SECOURS DÉCÈS			AVEC SECOURS DÉCÈS			
	BASE	CB	PRÉLÈVEMENT	BASE	CB	PRÉLÈVEMENT	
STAGIAIRE 1^{re} ANNÉE	90,00 €	91,52 €	30,51 €	102,96 €	104,48 €	34,83 €	
INDICE NOUVEAU MAJORÉ + BONIFICATION INDICIAIRE + NBI	Inférieur à 551	126,78 €	128,30 €	42,77 €	139,74 €	141,26 €	47,09 €
	551 à 650	148,83 €	150,35 €	50,12 €	161,79 €	163,31 €	54,44 €
	651 à 719	170,88 €	172,40 €	57,47 €	183,84 €	185,36 €	61,79 €
	720 à 800	181,90 €	183,42 €	61,14 €	194,86 €	196,38 €	65,46 €
	801 à 880	190,17 €	191,69 €	63,90 €	203,13 €	204,65 €	68,22 €
	881 à 940	206,71 €	208,23 €	69,41 €	219,67 €	221,19 €	73,73 €
	941 à 1020	223,24 €	224,76 €	74,92 €	236,20 €	237,72 €	79,24 €
	supérieur à 1020	242,54 €	244,06 €	81,35 €	255,50 €	257,02 €	85,67 €

RETRAITÉS

COTISATION

« REVENU PRINCIPAL » MENSUEL BRUT FIGURANT SUR LA 1 ^{re} LIGNE DU BULLETIN DE PENSION		BASE	3 PRÉLÈVEMENTS AUTOMATIQUES	BASE	OU 3 PRÉLÈVEMENTS AUTOMATIQUES
COMPRIS ENTRE		SANS LE SECOURS-DÉCÈS		AVEC LE SECOURS-DÉCÈS	
en deçà de	1 898 €	84,52 €	28,68 €	97,48 €	33,00 €
	1 899 €	2 239 €	99,22 €	112,18 €	37,90 €
	2 240 €	2 477 €	113,92 €	126,88 €	42,80 €
	2 478 €	2 756 €	121,27 €	134,23 €	45,25 €
	2 757 €	3 032 €	126,78 €	139,74 €	47,09 €
	3 033 €	3 238 €	137,81 €	150,77 €	50,76 €
	3 239 €	et au-delà	148,83 €	161,79 €	54,44 €

Fiche d'adhésion 2009/10

Adhérez en ligne !

Actif

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

(Vous pouvez également adhérer en ligne sur www.snpden.net - paiement uniquement par carte bleue.)

ATTENTION, la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.

AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.

LISEZ BIEN les instructions jointes.

MERCI de nous renouveler votre confiance.

RENOUVELLEMENT NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE? Oui Non

FAISANT FONCTION DÉTACHEMENT LISTE D'APTITUDE LAURÉAT DU CONCOURS

ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION:

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du CNIL):
(Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui Non

N° ADHÉRENT DÉPARTEMENT ACADÉMIE

H F Date de naissance:

NOM: PRÉNOM:

Classe: HC 1^{re} 2^e Échelon: Indice: } Total figurant sur la feuille de paye:

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

Chef: → NBI:

Adjoint:

Indice total:

Établissement: LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA

AUTRES Préciser dans ce cas:

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

Nom de l'établissement:

ADRESSE:

CODE POSTAL: VILLE:

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

Mèl: @

Secours décès (12,96 €): Oui Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:

Nom: Prénom:

Adresse:

Code postal: Ville:

Montant de la cotisation SNPDEN

Secours Décès (éventuellement: 12,96 €)

Montant total du chèque

Règlement: CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT

à: le:

Signature de l'adhérent:

Fiche d'adhésion 2009/10

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

ATTENTION, la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.

LISEZ BIEN les instructions jointes.

AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.

MERCI de nous renouveler votre confiance.

RENOUVELLEMENT NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE? Oui Non

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

(Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui Non

N° ADHÉRENT **R** DÉPARTEMENT ACADÉMIE
 (4 chiffres) (1) (1)

H F Date de naissance:

NOM: PRÉNOM:

ADRESSE TRÈS PRÉCISE:

CODE POSTAL: VILLE: TÉLÉPHONE:

Mèl: @

(1) Préciser l'académie de votre résidence de retraite **OU** l'académie de votre dernier poste si vous souhaitez y être rattaché.

TRÈS IMPORTANT: Indiquer avec précision votre situation dans le statut actuel (décret n° 2001-1 174 du 11 décembre 2001):

Classe: HC 1^{er} 2^e

Dernière fonction active { LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA

CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT

DERNIER ÉTABLISSEMENT: CATÉGORIE

AUTRES Préciser dans ce cas:

Revenu principal brut mensuel: , €

Secours décès (12,96 €): Oui Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:

Nom: Prénom:

Adresse:

Code postal: Ville:

Montant de la cotisation SNPDEN

Secours Décès (éventuellement: 12,96 €)

Montant total du chèque

Règlement: CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT

à: le:

Signature de l'adhérent:

Remarques ou suggestions...

ATTENTION : Si vous avez toujours le même numéro de compte et si vous avez déjà fourni une autorisation de prélèvement - **NE PAS REMPLIR !**

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

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

<p style="text-align: center; font-size: small;">NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR</p> <div style="border: 1px solid black; height: 80px;"></div>	<p style="text-align: center; font-size: small;">DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER</p> <div style="border: 1px solid black; height: 80px;"></div>																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: x-small;"> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">COMPTE À DÉBITER</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Codes</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Établissement</td> <td style="text-align: center;">Guichet</td> <td style="text-align: center;">N° de compte</td> <td style="text-align: center;">Clé RIB</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ </td> </tr> </table> <p style="font-size: x-small;">Date</p> <p style="font-size: x-small;">Signature:</p>	COMPTE À DÉBITER				Codes				Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _	<p style="text-align: center; font-size: small;">NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER</p> <div style="text-align: center; padding: 20px;"> <p>SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p> </div>
COMPTE À DÉBITER																	
Codes																	
Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB														
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _														

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1^{er} avril 1980 de la commission informatique et libertés.

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

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR
4 2 5 3 9 1

<p style="text-align: center; font-size: small;">NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR</p> <div style="border: 1px solid black; height: 80px;"></div>	<p style="text-align: center; font-size: small;">NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER</p> <div style="text-align: center; padding: 20px;"> <p>SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p> </div>																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: x-small;"> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">COMPTE À DÉBITER</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Codes</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Établissement</td> <td style="text-align: center;">Guichet</td> <td style="text-align: center;">N° de compte</td> <td style="text-align: center;">Clé RIB</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ </td> </tr> </table> <p style="font-size: x-small;">Date</p> <p style="font-size: x-small;">Signature:</p>	COMPTE À DÉBITER				Codes				Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _	<p style="text-align: center; font-size: small;">NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER</p> <div style="border: 1px solid black; height: 80px;"></div>
COMPTE À DÉBITER																	
Codes																	
Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB														
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _														

Prière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier sans les séparer en y joignant obligatoirement un Relevé d'Identité Bancaire (RIB).

questions réponses

...des parlementaires

...des ministres

7 ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL

Perspectives de développement de l'enseignement technique et professionnel

AN (Q) n° 41465
du 10 février 2009
(M. Jean-Claude Flory)

Réponse (JO du 10 novembre 2009 page 10653) : un plan ambitieux de valorisation et de rénovation de la voie professionnelle a été engagé afin de rendre à celle-ci une égale dignité face aux voies générale et technologique. La rénovation consiste à préparer le baccalauréat professionnel à l'issue de la troisième, à aligner la durée de formation (trois ans) sur celle des baccalauréats généraux et technologiques et à élargir l'offre sur le territoire, à supprimer la condition préalable de l'obtention d'un diplôme de niveau V pour accéder au baccalauréat professionnel. Elle s'inscrit en cohérence avec les objectifs de Lisbonne et avec la loi du 24 avril 2005 qui définit, pour la France, l'objectif d'amener 80 % d'une génération au baccalauréat. Elle vise à favoriser l'élévation du niveau de qualification des jeunes de la voie professionnelle et à améliorer leur insertion professionnelle. La réforme de la formation du baccalauréat professionnel offrira aux élèves la possibilité de valider un diplôme de niveau V au cours du cursus en trois ans. Pour ceux qui veulent entrer plus rapidement sur le marché du travail, les CAP, qui sont des diplômes d'insertion reconnus par les professions,

seront maintenus et l'offre de formation sera développée. Des passerelles seront également mises en place entre formations professionnelles et technologiques (baccalauréat professionnel/baccalauréat technologique). En outre, l'accompagnement pédagogique des élèves constitue un des dispositifs principaux du programme en faveur de la rénovation pédagogique des lycées professionnels. Des dispositifs de soutien seront mis en place. Ils pourront prendre plusieurs formes : aide individualisée, modules de remédiation, tutorat, renforcements disciplinaires, modules de soutien pour les élèves en difficulté, modules d'accompagnement, soit pour aider l'élève à poursuivre ses études, soit lors d'un changement dans le parcours. Selon les besoins identifiés, ces dispositifs pourront être installés à l'initiative des équipes pédagogiques et constituer des « dispositifs de consolidation » de durée variable tout le long du parcours, notamment en vue de l'obtention d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV ou de la préparation de l'entrée en BTS. Ainsi, dans le cadre de cet accompagnement pédagogique, les professeurs pourront proposer aux élèves d'autres modes d'apprentissage des contenus d'enseignement et travailler avec eux plus individuellement, en différenciant leur pédagogie. Le ministre de l'Éducation nationale précise à l'honorable parlementaire que l'ensemble des textes a fait l'objet d'une publication au *Journal officiel* du 11 février 2009 et au *Bulletin officiel* spécial n° 2 du 19 février 2009. Par ailleurs, l'identité des lycées professionnels

est renforcée par le label des métiers. Ce label a vocation à doter l'Éducation nationale d'un outil pour la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie. Il permet d'identifier des pôles de compétences en matière de formation professionnelle, de certification, d'accompagnement, d'information ou de services techniques aux entreprises. La délivrance, aux lycées professionnels, du label « lycée des métiers » est destinée à renforcer la qualité et l'attractivité des formations professionnelles et à favoriser la fluidité des parcours et la diversité des publics accueillis (scolaire, en apprentissage, en formation continue et en validation des acquis de l'expérience). Le nombre de lycées professionnels labellisés est passé à 561, avec plus d'une centaine de nouvelles labellisations au cours de l'année civile 2008. La cible de 800 lycées labellisés fixée pour l'année 2010 sera largement atteinte, voire dépassée.

17 PROGRAMMES ET HORAIRES

Bilan et perspectives du baccalauréat professionnel « sécurité-prévention »

AN (Q) n° 42103
du 17 février 2009
(M. Marc Le Fur)

Réponse (JO du 20 octobre 2009 page 9963) : le baccalauréat professionnel, spécialité « Sécurité-prévention », a été créé par un arrêté du ministre de l'Éducation nationale en date du 18 mai 2006. Dès la rentrée scolaire 2006, les formations préparant à cette nouvelle spécialité de baccalauréat professionnel ont été mises en place dans

vingt établissements situés dans cinq académies. A la première session d'examen, organisée en 2008, 95 candidats se sont présentés et 71 ont été reçus. Les candidats scolaires, qui étaient les plus nombreux, ont obtenu le meilleur taux de réussite (84 %) avec 65 admis. Les 12 candidats en formation continue ont eu un taux de réussite de 50 %, avec 6 admis. Enfin, aucun des candidats individuels n'a été admis. Depuis trois ans, cette formation a progressivement été dispensée dans la plupart des académies. En effet, 48 établissements, situés dans 27 académies, ont ouvert une section de formation conduisant à cette spécialité de baccalauréat professionnel. Il convient de souligner que l'ouverture de ces nouvelles sections de formation est réalisée en étroite coopération entre les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale et les services concernés du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales. En effet, compte tenu des particularités de ce secteur professionnel, une partie de l'enseignement et les dix-huit semaines de formation en milieu professionnel doivent être prises en charge par les services déconcentrés du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales. En 2008, le nombre de candidats de statut scolaire inscrit à ce diplôme s'élevait à 329. Cette spécialité de baccalauréat professionnel va bénéficier d'une sensible amélioration, compte tenu de la mise en œuvre de la réforme de la voie professionnelle. Cette importante réforme réglementaire vise à favoriser l'élévation du niveau de qualification

Christiane
SINGEVIN



Principale honoraire

des jeunes, leur poursuite d'études dans l'enseignement supérieur et la réduction du nombre de sortants sans diplôme. À compter de la rentrée scolaire 2009, pour la voie scolaire et la voie de l'apprentissage, le baccalauréat professionnel pourra se préparer en trois ans, après la classe de troisième, au lieu de quatre ans actuellement (deux ans de préparation à un brevet d'études professionnelles suivis de deux ans de préparation au baccalauréat professionnel).

Programmes de mathématiques en classe de seconde

AN (Q) n° 49460 du 19 mai 2009 (M. Dino Cinieri)

Réponse (JO du 17 novembre 2009 page 10920) : afin de répondre à l'exigence du législateur, de la mise en place d'un socle commun de compétences et connaissances, l'ensemble des programmes du collège ont fait l'objet d'une réécriture. Le nouveau programme de mathématiques, entré en vigueur à la rentrée scolaire 2008-2009, en classe de troisième, présentant des différences notables avec le programme précédent, un réajustement du programme de la classe de seconde s'est révélé nécessaire. S'il prend en compte les acquis des élèves au collège, ce nouveau programme s'inscrit également dans une réflexion amorcée depuis cinq ou six ans avec la commission de réflexion sur l'enseignement des mathématiques. Conçu pour tous les élèves de la classe de seconde, quelle que soit leur poursuite d'études, ce programme met l'accent sur la démarche de résolution des problèmes, la logique, le

raisonnement et les outils mathématiques tels que les statistiques, les probabilités utiles à tous et transférables dans la vie quotidienne.

28 FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

Perspectives de financement du fonds des retraites

AN (Q) n° 57261 du 11 août 2009 (M. Jean-Luc Prével)

Réponse (JO du 6 octobre 2009 page 9427) : le ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la réforme de l'État a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux intentions du Gouvernement sur l'avenir du fonds de réserve des retraites (FRR). Créé en 1999 par la loi de financement de la sécurité sociale, sous la forme d'une section comptable spécifique au sein du fonds de solidarité « *vieillesse* », le FRR vise à assurer la pérennité des régimes des retraites de base du privé. La loi du 17 juillet 2001 en a fait un établissement public à caractère administratif ayant « *pour mission de gérer les sommes qui lui sont affectées afin de constituer des réserves destinées à contribuer à la pérennité des systèmes de retraite* », en l'occurrence les régimes obligatoires d'assurance « *vieillesse* » visés aux articles L. 222-1 et aux 1° et 2° de l'article L. 622-3 du Code de la sécurité sociale. L'objectif originel du FRR était de constituer un niveau de réserves de 150 milliards en 2020. Or, les événements économiques et financiers de l'année 2008 ne pouvaient

qu'impacter un fonds dont la gestion des ressources repose sur des placements d'actifs, comme indiqué dans le texte fondateur du FRR. Ils ont, en effet, largement contribué à la détérioration de la performance du FRR (- 24,8 % sur 2008) même si, annualisée, cette performance reste légèrement positive, passant de 8,8 %, fin 2007, à 0,3 %, fin 2008. Pour autant, une partie de la perte de valeur de l'actif du FRR peut correspondre à un surajustement des marchés financiers et ne constitue pas une perte réelle, tant que les actifs ne sont pas cédés. Comme le FRR est un investisseur de long terme sans besoin de trésorerie à court ou moyen terme, le conseil de surveillance du FRR a retenu la stratégie rationnelle de conserver les actifs en moins-values latentes. En tout état de cause et quelles que soient ses performances financières, le FRR ne répond qu'à une partie de la solution aux problèmes posés par le vieillissement sur l'équilibre du système de retraite.

Réglementation du cumul emploi-retraite

AN (Q) n° 38720 du 23 décembre 2008 (M. Serge Poignant) :

Réponse (JO du 27 octobre 2009 page 10169) : le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative au traitement des indemnités journalières pour longue maladie, en matière d'imposition sur le revenu et de cumul emploi-retraite dans la fonction publique. Aucun parallèle ne peut être établi entre les revenus exonérés d'impôt sur le revenu et l'assiette des revenus pris en compte dans le cadre du plafond de cumul entre revenu d'activité et pension de retraite. Chacun de ces deux dispositifs sociaux et fiscaux, qui poursuivent des objectifs distincts, est parfaitement autonome par rapport à l'autre. Par conséquent, le fait que les indemnités jour-

nalières, servies en cas de congé de longue maladie, soient exonérées d'impôt sur le revenu, en application de l'article 81 (8°) du Code général des impôts qui vise « *les indemnités temporaires, prestations et rentes viagères servies aux victimes d'accidents du travail ou à leurs ayants droit* », ne suffit pas, à lui seul, à justifier l'exclusion de ces indemnités des ressources à prendre en compte pour apprécier le respect du plafond de cumul entre un revenu d'activité et une pension de retraite, au titre de l'article L. 85 du Code des pensions civiles et militaires de retraite. Cet article, applicable à tous les fonctionnaires, limite la possibilité de cumul d'une retraite de fonctionnaire et d'une rémunération d'activité du secteur public. Le montant brut de la rémunération ne peut dépasser le tiers du montant brut de la pension. Lorsqu'un excédent est constaté, il est déduit de la pension après un abattement égal à la moitié du minimum garanti, soit environ 500 euros par mois. Dans ce cadre, il n'existe pas de raison particulière d'exclure les indemnités journalières du calcul du plafond du cumul emploi-retraite. Si les indemnités journalières sont destinées à pallier l'absence de rémunération pendant la durée de l'indisponibilité, elles sont versées au cas particulier alors que le fonctionnaire à la retraite bénéficie déjà d'une source de revenus constituée par sa pension. S'il est victime d'un accident lors de sa reprise d'activité, les indemnités susceptibles de lui être allouées sont considérées comme des « *revenus* » au sens général du Code des pensions qui n'établit pas de distinction entre les différentes natures de revenus. Ces indemnités entrent donc en compte dans le calcul du plafond du cumul emploi-retraite, exactement comme la rémunération d'activité qu'elles remplacent. Aucune évolution de cette réglementation n'est envisagée.

À SUIVRE...

Derniers ouvrages reçus...

DÉLÉGUÉ FLASH 2010 GUIDE À L'USAGE DES ÉLUS LYCÉENS ET COLLÉGIENS

**Damien Durand Scéren-CRDP
Académie de Grenoble**
287 pages



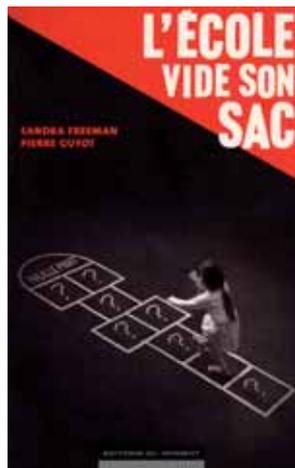
Guide pratique pour les élus lycéens et collégiens, cette 31^e édition de *Délégué Flash*, entièrement mise à jour, s'adresse également à tous les élèves ainsi qu'à tous les acteurs de la communauté éducative, parents et personnels des établissements (enseignants, CPE et chefs d'établissement). Il permet de mieux connaître les rouages du fonctionnement d'un établissement scolaire, aborde de nombreux points d'actualité tels que la réforme du lycée, la sécurité et la prévention dans les établissements ou encore la lutte contre le décrochage scolaire. L'ouvrage permet également de s'informer des dernières évolutions réglementaires du ministère de l'Éducation nationale.

L'auteur : Docteur en sciences politiques, Damien Durand exerce actuellement ses fonctions d'IA-IPR Établissements et vie scolaire

dans l'académie d'Aix-Marseille. Il est également l'auteur d'un autre guide paru dans la même édition et dirige la collection nationale « Vie scolaire ».

L'ÉCOLE VIDE SON SAC

Sandra Freeman, Pierre Guyot
Éditions du Moment
220 pages



« Un enfant sur cinq sort de l'école primaire en ne sachant ni lire, ni écrire. Chaque année, 150 000 adolescents quittent le collège ou le lycée sans le moindre diplôme. Un enfant sur dix est victime de violences scolaires. Le poids du cartable est un problème de santé publique. Un professeur sur deux dit souffrir du désormais célèbre malaise enseignant. Les parents d'élèves ne parviennent pas à se faire entendre face à une administration kafkaïenne... ».

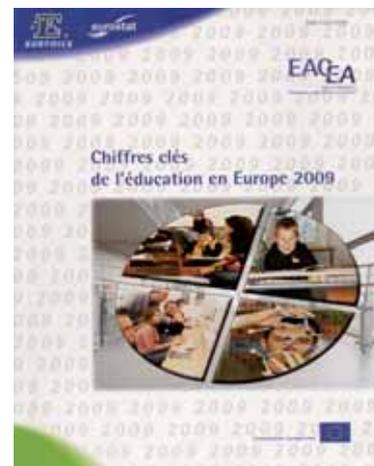
Sans parti pris, les auteurs ont voulu, à travers leur ouvrage, aller au-delà des *a priori* et « gratter le vernis pour découvrir ce que cachent ces images d'Epinal et expliquer pourquoi le système scolaire français [...]

se porte si mal ». Pour cela, ils sont allés, pendant plusieurs mois, à la rencontre des élèves, des parents; ils ont interrogé des historiens, sociologues, magistrats, médecins, et ont recueilli les témoignages des différents acteurs de l'Éducation nationale: chefs d'établissement, inspecteurs d'académie, recteurs... À signaler la troisième partie de cet ouvrage « *Direction et encadrement, l'usine à gaz* » dans laquelle le SNPDEN est d'ailleurs cité.

Les auteurs : Sandra Freeman est journaliste sur France Inter et sur LCI; Pierre Guyot est auteur et réalisateur de documentaires et a été journaliste sur Europe 1, BFM et RTL.

CHIFFRES CLÉS DE L'ÉDUCATION EN EUROPE 2009

**Agence exécutive « Éducation,
audiovisuel et culture » (EACEA)
Réseau Eurydice – Eurostat**
276 pages



Cette publication (7^e édition) repose sur les données col-

lectées par les unités nationales du réseau Eurydice, Eurostat, et sur les bases des enquêtes internationales sur l'enseignement que constituent PISA et PIRLS. Elle combine des données statistiques et diverses informations qualitatives en vue de fournir un vaste panorama de l'organisation et du fonctionnement des systèmes d'enseignement européens dans 31 pays, ainsi qu'un aperçu des moyens adoptés par ces pays pour relever les défis communs qui se posent dans le domaine de l'enseignement.

Parmi les faits marquants relevés dans ce rapport : le renforcement et l'allongement de la scolarisation ou encore une tendance générale en faveur de l'accroissement de l'autonomie des écoles et de l'évaluation des systèmes éducatifs... Pour en savoir plus, l'ouvrage est en ligne sur le site d'Eurydice : www.eurydice.org

LA GESTION FINANCIÈRE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES LOCAUX DU SECOND DEGRÉ

Jean Gavard, Jean Beurton, Nicole et Jacques Stirnemann, Martine Tortosa
Éditions Berger Levrault Collection « Les indispensables », 15^e édition
726 pages



Édité depuis 1981, cet ouvrage de référence est devenu un outil indispensable à tous les acteurs de la vie des collèges et lycées et se révèle notamment utile pour les débutants dans la fonction de gestionnaire, de comptable ou de chef d'établissement, ainsi que pour les candidats aux concours administratifs.

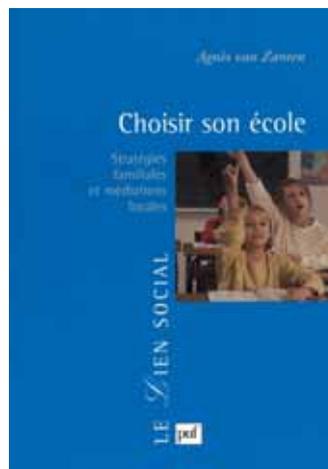
Cette 15^e édition, entièrement revue et enrichie, décrit et analyse

tous les mécanismes du fonctionnement financier et comptable des établissements scolaires du second degré. Outre l'actualisation des textes et des différentes jurisprudences sur le sujet, des thèmes nouveaux sont proposés dans cette édition tels que les contrats aidés, les intérêts moratoires, délais de paiement, responsabilité en matière de prescription, nouveaux seuils des marchés...

Les auteurs : Economiste de formation, Jean Gavard a exercé à l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale. Jean Beurton est conseiller honoraire à la chambre régionale des comptes. Nicole et Jacques Stirnemann sont des praticiens de la gestion financière et Martine Tortosa est conseillère d'administration scolaire et universitaire d'un grand lycée de la région parisienne.

CHOISIR SON ÉCOLE STRATÉGIES FAMILIALES ET MÉDIATIONS LOCALES.

Agnès van Zanten
Éditions PUF – 284 pages



« Les enquêtes montrent que la plupart des parents souhaitent avoir le droit de choisir l'établissement de leur enfant. Beaucoup optent pour le secteur privé, mais d'autres contournent la carte scolaire du secteur public en exprimant des préférences pour certaines options ou en demandant des dérogations. [...]. Si l'on ajoute à cela le fait que les choix résidentiels sont souvent motivés par le désir d'habiter à côté d'un « bon » établissement, force est de constater que le choix de l'école est un phénomène social majeur ». En prenant appui sur une enquête qu'elle a menée, par entretiens, dans quatre communes de la périphérie parisienne (Rueil, Versailles, Montreuil, Nanterre), Agnès

Van Zanten s'intéresse plus particulièrement aux parents des classes moyennes et étudie les clivages qui existent autour de choix qui constituent, pour ces parents, d'importants enjeux tant du point de vue des carrières scolaires de leurs enfants que de la protection de leur statut collectif.

À travers son ouvrage, la sociologue intègre ainsi l'étude des différents déterminants des choix - les visées, valeurs, « bonnes raisons » et ressources des parents - et analyse comment ces choix se construisent dans les espaces familiaux et les réseaux de voisinages, en interaction avec l'offre éducative et la régulation locale.

Un ouvrage qui apporte des éclairages intéressants, à un moment où l'on s'interroge sur l'impact de la politique gouvernementale en matière d'assouplissement de la carte scolaire, alors que le ministre a annoncé qu'il souhaitait aller au bout de sa suppression, et alors que le SNPDEN réclame, depuis le mois de septembre, la création d'un « observatoire de la mixité scolaire et sociale ».

L'auteur : Agnès van Zanten est sociologue, directrice de recherche à l'Observatoire sociologique du Changement du CNRS/Sciences Po. Elle est, par ailleurs, auteur de nombreux ouvrages portant sur les inégalités d'éducation et sur les politiques éducatives.

Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Sylvain LOGUILLARD, principal honoraire du collège Beaufeuillage, ST-BRIEUC ,
- Henri MAZOUAUD, principal honoraire du collège Jean Moulin, COULOUNIEIX-CHAMIERES,
- Anne-Marie MORRUZZI, proviseure honoraire du lycée d'Etat mixte, PONT-A-MOUSSON,
- Lucien PARANT, proviseur honoraire du lycée du Clos du Maine, BEAUNE,
- Taïeb TOUAIBIA, proviseur honoraire du lycée & lycée professionnel, SALON-DE-PROVENCE,
- Jacqueline BAGUET, proviseure du lycée Fulgence Bienvenüe, LOUDEAC.

Nous nous associons au deuil des familles.

Salon
apb 2010
admission postbac idf

Salon admission postbac

Forum infosup Île-de-France

8 et 9 janvier 2010 9h-18h

Grande Halle de la Villette
Métro ligne 5 - Porte de Pantin

www.admission-postbacIDF.fr

Universités

IUT

BTS

Prépas

Ecoles

