

176 - mars 2010

# direction

2/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

**Au-delà des réformes des lycées,  
les enjeux de la  
« *gouvernance* »  
nous concernent tous**

snp  
den

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

page 2

INCB

1/1 page de publicité

**SNPDEN**  
21 RUE BÉRANGER  
75003 PARIS  
TÉL. : 01 49 96 66 66  
FAX : 01 49 96 66 69  
MÉL : siege@snpden.net

Directeur de la Publication  
PHILIPPE TOURNIER

Rédacteur en chef  
FLORENCE DELANNOY

Rédacteur en chef adjoint  
ISABELLE POUSSARD

Secrétaire de rédaction  
JÔËLLE TORRES

Commission pédagogie:  
ISABELLE BOURHIS

Commission vie syndicale:  
JÔËL 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,  
PARC D'ACTIVITÉS DU BEL AIR  
8 AVENUE JOSEPH PAXTON  
77607 MARNE LA VALLÉE CDX 3  
TEL. : 01 64 12 41 24

DIRECTION – ISSN 1151-2911  
COMMISSION PARITAIRE DE  
PUBLICATIONS ET AGENCE  
DE PRESSE 0309 S 08103

DIRECTION N° 176  
MIS SOUS PRESSE  
LE 24 FÉVRIER 2010

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

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

## INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX	
ÉDUCATION	4, 5
OMT	9
AVENANCE	13
INCB	17
OKI	75
ALISE	80

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 inter-  
dite 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 m a i r e

## 6 ÉDITO

## 8 BUREAU NATIONAL

## 10 ACTUALITÉS

## 20 CARRIÈRE

*UN MOUVEMENT À L'ÉTRANGER PLUS ÉQUILIBRÉ*

*TRAVAILLER À L'ÉTRANGER*

*PROMOTIONS 2010 : BILAN CHIFFRÉ*

*EXTENSION DE VŒUX : LES 10 COMMANDEMENTS DU CANDIDAT À MUTATION*

*RENCONTRE AVEC LES RETRAITÉS DE CAEN*

## 32 MÉTIER

*« GOUVERNANCE », « PRÉSIDENTE », « AUTONOMIE » ET AUTRES MENUES NOTIONS*

*SUIS-JE UN BON CHEF ?*

*FORMATION INITIALE : DES ÉVOLUTIONS*

*CHEF DANS UN COLLÈGE DE 1<sup>re</sup> CATÉGORIE*

## 44 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

*RENCONTRE AVEC LES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERP*

*LE SOCLE COMMUN DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES AU COLLÈGE*

*RÉFORME DU LYCÉE : UNE VIGILANCE INDISPENSABLE*

## 49 VIE SYNDICALE

*ENTRER DANS LA FONCTION*

*STAGE SYNDICAL DES 19 ET 20 JANVIER 2010*

*LE SNPDEN RENCONTRE LE SNICS-FSU*

*COMMISSION NATIONALE DE CONTRÔLE : MODE D'EMPLOI*

*DES RETRAITÉS TOUJOURS PLUS PRÉSENTS ET DE PLUS EN PLUS ACTIFS !*

*LE 21 FÉVRIER, LE SNPDEN DANS L'ACTION*

*GROS PLAN SUR... L'ACADÉMIE DE LA MARTINIQUE*

*TRIBUNE LIBRE*

## 66 CHRONIQUE JURIDIQUE

## 76 QUESTIONS DES PARLEMENTAIRES, RÉPONSES DES MINISTRES

## 78 RÉTRO

## 79 NOS PEINES

page 4

INDEX EDUCATION

1/1 page de publicité





Philippe  
TOURNIER

# Derrière les réformes des lycées, les enjeux de la « gouvernance »

Secrétaire général

[La gouvernance] apparaît souvent comme un outil idéologique « *soft* » au service d'une politique de l'État minimum

Notre actuelle institution ne s'est pas construite sous Jules Ferry mais essentiellement durant l'ère « *bureaucratique* »

« *Gouvernance* » : un de ces mots venus d'on ne sait où et qui envahit le vocabulaire, servi à toutes les sauces avant de passer de mode. Chaque époque a ainsi les siens. « *Gouvernance* » est un mot d'aujourd'hui qui prolifère et peut légitimement agacer. On ne sait trop d'ailleurs ce qu'il désigne exactement comme en témoigne le charabia irrécusablement correct qu'on peut lire sur le site de l'OCDE : « *La bonne gouvernance aide à renforcer la démocratie et les droits de l'homme, à promouvoir la prospérité économique et la cohésion sociale, à réduire la pauvreté, à soutenir la protection de l'environnement et l'utilisation durable de ressources naturelles, et à renforcer la confiance publique dans l'action et l'administration de l'État* ». Rien de moins ! En fait, bien souvent, le mot « *gouvernance* » est utilisé pour désigner le fait de gouverner tout en faisant moderne et pas directif. Il est d'usage d'y accoler le qualificatif « *bonne* », sans doute pour en accroître la suavité : la « *bonne gouvernance* ».

Bonne ou pas, elle apparaît souvent comme un outil idéologique « *soft* » au service d'une politique de l'État minimum. C'est un fait qu'elle fleurit sur l'affaissement des

organisations bureaucratiques traditionnelles (qu'on nomme « *wébériennes* » du nom du sociologue qui les a identifiées au début du XX<sup>e</sup> siècle), un mouvement général sans doute lié au fait que nos sociétés ont troqué des problèmes immédiatement tragiques (les guerres mondiales) contre des problématiques complexes, diffuses et dilatées, impliquant un grand nombre d'acteurs autonomes, en particulier de la « *société civile* » (par exemple le réchauffement climatique).

## ET POUR L'ÉDUCATION NATIONALE ?

Contrairement à ce que veut une légende tenace, notre actuelle institution ne s'est pas construite sous Jules Ferry mais essentiellement durant l'ère « *bureaucratique* » (entre 1920 et 1980), selon un modèle taylorien, avec l'idée qu'un centre (qui sait tout) délivrant des instructions détaillées à des exécutants obéissants, chargés de tâches précises, assurerait la bonne marche de l'École. Depuis une bonne vingtaine d'années, chacun peut voir que ce mode d'organisation va de guingois : arrêt de l'élévation du niveau de formation, insatisfaction générale, perte de confiance dans le

système éducatif, crise larvée permanente, faible sentiment d'appartenance et de loyauté, dévoiement des valeurs de l'école publique au profit d'un statu quo intéressé. Ce n'est pas parce qu'un système a incarné, à un moment donné, des valeurs qui sont toujours les nôtres qu'il « est » ces valeurs. Il est sans doute temps que l'Éducation nationale se résolve à quitter son taylorisme finissant pour un autre modèle de « gouvernance ». Cette nouvelle ère ne déstabilisera pas les personnels de direction : comme le note Anne Barrère, sociologue de l'éducation, les personnels de direction (ces « *managers de la République* » écrit-elle) ont déjà généralement migré vers l'âge « *post-bureaucratique* », associant pragmatiquement l'efficacité contemporaine et les valeurs républicaines. Mais ils sont un peu seuls car force est de constater combien nombre d'éducateurs peinent à admettre qu'un organisme qui veut rester vivant doit s'adapter à un nouvel environnement. Et tous les conservatismes de s'épauler : quelques hiérarques et sous-hiérarques inquiets confondant pouvoir et puissance ; certaines forces syndicales qui, paradoxalement, dénoncent à juste titre ce qui ne va pas mais pour ne surtout rien changer, qui invectivent les « *petits-chefs-ivres-de-pouvoir* » (c'est nous) mais ne jurent que par les circulaires, qui adorent les AG participatives qui se mêlent de tout mais refusent que les instances légitimes prennent leurs responsabilités, qui soupirent sur l'autorité enfuie des professeurs tout en espérant que les élèves agissent à leur place. Mais les imprécations outrées des uns, les réticences emberlificotées des autres expriment surtout le désarroi face au transfert de responsabilités aux lycées et, nous le voulons, demain aux collèges, actuellement réduits au pain sec et à l'eau. Pour parler comme dans l'ancien temps, c'est un de ces moments où la « *superstructure* » (l'organisation scolaire) s'adapte brusquement à « *l'infrastructure* » (les besoins éducatifs de la société). Il n'est pas sûr que les initiateurs des réformes aient voulu cela (c'était plutôt des écono-

mies qu'ils visaient : ne l'oublions pas !) mais l'effet collatéral de leurs décisions est une modification du centre de gravité de l'institution, une polarisation sur les établissements, une interrogation sur le rôle des échelons déconcentrés, un questionnement sur l'agencement et la répartition des pouvoirs de décision. Bref ! L'heure de la « *gouvernance* » a sonné.

La « *gouvernance* » n'est qu'un moment de l'histoire de nos sociétés et n'est la solution miraculeuse à rien (pas aux suppressions de postes, par exemple) mais ce qui se joue est fort simple : soit l'Éducation nationale se rétracte en une structure rigidifiée qui tombe par morceaux, risquant d'entraîner les valeurs qu'elle porte dans une chute, soit elle se centre sur la réalisation de ses valeurs dans le nouvel environnement culturel et social qui s'impose à elle. Derrière les réformes des lycées, c'est tout simplement cela l'enjeu de la « *gouvernance* ». C'est d'ailleurs peut-être le moment d'essayer de lui donner une définition adaptée à l'organisation scolaire : « *La gouvernance est l'agencement des acteurs qui permet de rendre une décision efficace pour atteindre un objectif commun, indépendamment de leur rapport hiérarchique* ». Vous sortez du conseil pédagogique et vous vous dites : « *Tiens, cette phrase me rappelle quelque chose ! Mais quoi ?* ». Ce que vous venez de faire ! Eh oui ! Comme Monsieur Jourdain la prose, nous faisons déjà et depuis longtemps de la « *gouvernance* » en dirigeant nos EPLE. Les personnels de direction sont certainement les mieux préparés à faire du service public d'éducation et de ses valeurs une institution vivante et influente dans la société de demain.

Il est sans doute temps que l'Éducation nationale se résolve à quitter son taylorisme finissant pour un autre modèle de « *gouvernance* »

Les personnels de direction ont déjà généralement migré vers l'âge « *post-bureaucratique* »

La gouvernance est l'agencement des acteurs qui permet de rendre une décision efficace pour atteindre un objectif commun, indépendamment de leur rapport hiérarchique



# Solides sur nos bases, au cœur des évolutions en cours

« *Desserrons la pression et prenons le temps de la décision* ». Le BN du 13 janvier 2010 a analysé les contraintes que faisaient peser sur les équipes de direction les calendriers académiques de préparation de rentrée (remontrée des TRMD soumis au CA). Les modifications réglementaires prises à l'occasion de la réforme du lycée ont souligné l'urgence et la nécessité de sortir de ce psychodrame rituel.

Cette analyse a conduit à séparer clairement deux étapes qui relèvent de logiques différentes :

- la phase de dialogue de gestion (création/suppression de postes) pour laquelle l'avis du CA doit être sollicité afin que les effets de la politique de l'État s'opèrent dans la plus grande transparence. Cette phase doit intervenir dans le court terme ;
- la phase de décision sur « *l'emploi de la dotation* » (donc la répartition de celle-ci), laquelle relève de la compétence du CA. Elle ne doit intervenir qu'à l'issue d'un dialogue approfondi sur les choix pédagogiques. C'est l'esprit et la lettre des modifications réglementaires apportées.

Cette distinction entre les deux phases permet aux personnels de direction d'exercer pleinement leurs responsabilités et aux CA d'acter la répartition dans le cadre d'un dialogue abouti.

Les modifications du décret de 85 affectent également les lycées, les lycées professionnels et les collèges. Cela illustre le différentiel de métier qui est en train de se créer car les principaux n'ont quasiment aucune marge de manœuvre. L'urgence d'une évolution au collège s'avère désormais clairement : il faudra

bien aller jusqu'au bout de la mise en œuvre du socle commun, au lieu de complexifier le DNB, une complexification qui devient de plus en plus illisible et de moins en moins supportable.

Dans le cadre des négociations en cours avec la direction de l'encadrement, les membres du Bureau national ont marqué leur vigilance quant à l'évolution annoncée de la charte de pilotage à la charte de gouvernance. La charte de pilotage comporte des éléments précis tels le pôle administratif ou la systématisation des adjoints dans les établissements de 3<sup>e</sup> catégorie qui sont des repères et des points d'appui importants.

Le BN des 2 et 3 février a prolongé la réflexion sur les évolutions en cours : il a permis de faire un point avec les secrétaires académiques sur l'application des textes pour le lycée mais aussi sur les dotations en LP et en collège. Autre point de vigilance, l'arrivée redoutée, à la rentrée prochaine, des « *master 3* », enseignants nouvellement recrutés qui seront en situation sans être formés, une situation où le bon sens lui-même fait défaut. La question des systèmes d'information est, quant à elle, marquée par une forme d'immobilisme coupable ; 4 ans après la crise de SCONET, les personnels de direction se retrouvent

avec des outils toujours aussi peu réactifs, ce qui conduit le SNPDEN à exiger une remise à plat de l'ensemble des systèmes d'information en EPLE. Enfin, Philippe Tournier a précisé les modalités de l'enquête auprès de tous les personnels de direction sur l'effet de l'assouplissement de la carte scolaire (très simple à renseigner, elle sera en ligne du 9 au 19 mars). Une initiative devenue nécessaire en l'absence de données objectivées : Il devient urgent, trois ans après sa mise en œuvre, d'apprécier les évolutions induites et, en particulier, le respect de la mixité sociale et scolaire qui s'inscrivait dans les objectifs initiaux.



Patrick CAMBIER  
Permanent

## AGENDA

JEUDI 11 MARS

Cellule juridique

DU MARDI 16 AU JEUDI 18 MARS

Stage syndical : animation section locale et conduite de réunion

MERCREDI 31 MARS

Bureau national

JEUDI 1<sup>er</sup> AVRIL

Bureau national

Mouvement sur postes de chef d'établissement

VENDREDI 2 AVRIL

Mouvement sur postes de chef d'établissement





Un rapide panorama des interventions de notre syndicat

# Le SNPDEN au cœur de l'actualité



La conférence de presse du syndicat du 1<sup>er</sup> février (cf. article page 11) a connu une bonne couverture médiatique. La carte scolaire est toujours un sujet porteur dont les médias sont friands. Au niveau régional, c'est la campagne d'information sur la laïcité qui a occupé le terrain médiatique.

## DE MULTIPLES ÉCHOS DE LA CONFÉRENCE DE PRESSE AU NIVEAU NATIONAL

- AEF du 28 janvier (« L'assouplissement de la carte scolaire : le SNPDEN-UNSA lance une enquête auprès des chefs d'établissement ») et du 1<sup>er</sup> février (« Carte scolaire : le SNPDEN demande au ministère la « transparence » sur les chiffres »), et AFP du 1<sup>er</sup> février (« Conditionner le financement de l'enseignement privé à des objectifs » et « Carte scolaire : les chefs d'établissement vont faire leur propre enquête ») ont servi de relais à différents articles parus sur Internet;
- « Ma chaîne étudiante » dans son actualité du 29 janvier;
- L'Expresso du *Café pédagogique* du 2 février;
- La lettre de l'Observatoire des zones prioritaires du 4 février;
- Les *Echos.fr* et *La lettre Éducation* du site **vousnousils.fr** (« Carte scolaire : le SNPDEN mène l'enquête ») du 3 février;
- *Libération* (« La laïcité perdante au jeu de la carte scolaire ») le 2 février;
- *Europe 1*, présent le jour de la conférence, s'en est aussi fait l'écho sur ses ondes.

## LE RELAIS DE LA CAMPAGNE « LAÏCITÉ » AU NIVEAU RÉGIONAL

- **Académie de Besançon** : *Plein Air*, radio régionale de Franche Comté ainsi que *L'Est Républicain* du 29 janvier signalent l'inquiétude des chefs d'établissement (« *Provisseurs inquiets pour la laïcité* »);
- **Académie de Grenoble** : *lindependant.com*, dans son édition du 29 janvier, évoque « *La Laïcité, plus que jamais!* »;
- **Académie de Limoges** : Le 26 janvier, **Le populaire.fr** (« *Laïcité : les proviseurs sonnent l'alerte* ») et *France 3 Limousin* font un écho de la conférence du SNPDEN Limoges. *L'Écho du Centre* publie un article le 27 janvier (« *Laïcité, une valeur phare de la république* »), puis le 2 février (« *La Laïcité, un principe fédérateur* »);

- **Académie de Lyon** : Deux articles dans le *Progrès de Lyon*, du 29 janvier et 7 février, évoquent la campagne nationale et la position du SNPDEN de l'académie de Lyon, et **lyoncapitale.fr**, en reprenant les propos de la SA, titre dans son édition du 2 février : « *Le syndicat des proviseurs remet la laïcité au cœur du débat* ».

## ET ENCORE, D'AUTRES ÉCHOS, D'AUTRES THÈMES...

- L'avis du SNPDEN, notamment sur l'impréparation de la minute de silence organisée par le ministère en hommage au lycéen poignardé, a encore fait l'objet de quelques citations presse, le 12 janvier dans le *Nouvel observateur*, les *Échos*, *l'Expresso* du *Café pédagogique* et le quotidien *Var Matin*;
- Le SNPDEN a été cité dans l'AEF du 28 janvier, suite à la publication au JO des textes sur la réforme des lycées, ainsi que dans deux autres dépêches du 29 janvier, d'une part sur le colloque AEF lycée-enseignement supérieur et, d'autre part, au sujet des « *Assises des formations technologiques : des syndicats redoutent la disparition d'un modèle pédagogique* »;
- Un article de *l'Yonne Républicaine* du 7 janvier sur la suppression des classes préparatoires à l'apprentissage, dans l'académie de Dijon; dans *la Voix du Nord* du 21 janvier, sur le problème du non remplacement des professeurs absents; le parcours du secrétaire général dressé dans la rubrique *Portrait* du site **vousnousils.fr** du 22 janvier dernier; la *Lettre de l'Éducation* du 9 février à propos de la réforme du lycée;
- Michel Richard, secrétaire général adjoint, a participé lundi 25 janvier à un débat sur la violence à l'école sur la *chaîne parlementaire LCP* et est également passé sur *France 2* au *journal de 20 heures*, le 7 février, au sujet de l'usage des téléphones portables par les adolescents; il a de plus été interviewé le 8 février sur RMC à propos d'éventuelles propositions du Premier ministre à l'issue du séminaire gouvernemental sur l'identité nationale;
- Philippe Tournier est passé le 18 janvier sur RMC à propos du remplacement des professeurs et sur BFM TV le 10 février sur la violence en milieu scolaire.

Conférence de presse du SNPDEN – lundi 1<sup>er</sup> février 2010

# La laïcité, creuset du vivre ensemble

Conformément au mandat du congrès de Biarritz (mai 2009), le Bureau national a organisé une campagne sur le thème de la laïcité au niveau départemental et académique (du 25 au 29 janvier) et au niveau national (du 1<sup>er</sup> au 5 février). C'est, dans le cadre de cette campagne, que s'est tenue, au siège, le lundi 1<sup>er</sup> février, une conférence de presse animée par Philippe Tournier, Michel Richard, Joël Olive, Hélène Hemet et Gwénaél Surel.

Philippe Tournier a tout d'abord souligné l'actualité de la question de la laïcité et de son rôle comme creuset du vivre ensemble et facteur essentiel d'intégration de toutes les diversités. La laïcité constitue un enjeu de société de premier plan : « Si l'État n'organise pas les relations mixtes entre les individus, ceux-ci se regroupent par communautés », précise-t-il, tout en se montrant préoccupé par un discours où les agrégats au niveau religieux seraient les seuls

qui feraient sens. C'est ce constat qui avait conduit, en 2004, le SNPDEN à peser sur le vote d'une loi encadrant le port de signes religieux ostensibles à l'école. En 2004, c'était la seule organisation syndicale à agir ainsi avec autant de détermination. Aujourd'hui, chacun peut constater le caractère apaisé de l'application de la loi, une loi qui mérite d'être étendue aux stagiaires de la formation continue des GRETA dès lors qu'ils sont accueillis dans les lieux d'enseignement.

Ancrer la laïcité dans notre temps, c'est prendre en compte la loi Debré mais c'est aussi faire respecter strictement son application : « Si la question du financement doit être posée en termes de contribution effective au service



public d'éducation, cela implique le respect d'objectifs stratégiques qui justifie l'investissement public de l'État ou des collectivités territoriales ». Ainsi quand le département des Hauts-de-Seine retire sa subvention à l'université Paris X Nanterre (900 000 €) qui, pourtant, respecte l'objectif des 30 % de boursiers et finance le pôle Léonard de Vinci (la fac dite « Pasqua ») à hauteur de dix millions d'euros l'an, la question de la mission de service public doit être posée non pas de manière abstraite mais au regard d'objectifs quantifiables liés à l'intérêt général, comme précisément les 30 % de boursiers.

Dans le même esprit, l'État ne joue pas son rôle de régulateur quand il fait

le choix d'un assouplissement de la carte scolaire sans analyser des effets de cet assouplissement. Or, à ce niveau, il faut s'étonner de l'absence d'information sur le respect du contrat initial qui avait pour objectif de favoriser la mixité sociale et scolaire. Cela fait 4 ans que cet assouplissement est mis en œuvre et le danger est de laisser dériver à un point où il sera trop tard pour intervenir. Le SNPDEN lancera donc, après des per-

sonnels de direction, une enquête par internet, du 9 au 19 mars, afin d'évaluer l'impact de l'assouplissement. Même si cette enquête sera davantage une « enquête de ressenti » (le SNPDEN n'a pas la logistique de la DEPP), les résultats de cette enquête permettront d'alimenter le débat : rendez-vous est pris avec les journalistes en avril.

snp  
den

Patrick CAMBIER  
Permanent



## MÉMENTO RÉFORME DES LYCÉES

Les premiers textes de la réforme des lycées, qui doit entrer en vigueur dès septembre 2010 pour la classe de seconde, ont été publiés au *Journal officiel* du 28 janvier: il s'agit des décrets 2010-099 relatif au fonctionnement des EPLE et 2010-100 relatif aux enseignements du second degré des voies générale et technologique, à l'information et l'orientation ainsi que des deux arrêtés du 27 janvier en découlant: à savoir celui relatif à l'organisation et aux horaires de la classe de seconde et celui relatif à l'organisation et aux horaires des enseignements du cycle terminal (cf. lettre de Direction 61 [www.snpden.net](http://www.snpden.net)).

Ils ont été suivis par la publication d'un BO spécial (n° 1 du 4 février) reprenant les textes parus au JO avec, en plus, 6 circulaires d'application



(datées du 29 janvier) portant sur les langues vivantes (circulaire n° 2010-008), la Maison des lycéens (n° 2010-009), la mise en place des stages de remise à niveau et des stages passerelles (2010-010), le tutorat (2010-011), l'accès de tous les lycéens à la culture (2010-012) et l'accompagnement personnalisé au lycée (2010-013).

Par ailleurs, afin d'accompagner la mise en œuvre de la réforme sur le terrain, le ministère a ouvert sur son site un « espace pro » ([www.education.gouv.fr/pid23519/la-reforme-lycee.html](http://www.education.gouv.fr/pid23519/la-reforme-lycee.html)) où sont regroupés tous les documents relatifs à la réforme. Des ressources y sont proposées sur le principe de la boîte à outils: textes parus, plaquettes d'informations, vidéos des interventions de Luc Chatel, repères, questions-réponses, fiches thématiques, courrier aux parents, guide Onisep après la 3<sup>e</sup>... Une inscription à des flux RSS permet d'être informé en temps réel de l'apparition de nouvelles informations, sans pour autant devoir se rendre sur le site du ministère. Le site EDUSCOL consacre lui aussi une page à la réforme ([eduscol.education.fr/cid50167/reforme-du-lycee.html](http://eduscol.education.fr/cid50167/reforme-du-lycee.html)) et propose, en consultation du 27 janvier au 12 mars, les projets de programmes de seconde.

## SERVICE PUBLIC D'ORIENTATION

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle (2009-1437), publiée en novembre 2009, identifie pour la première fois l'orientation comme un service public autonome. Afin de rendre sa mise en œuvre effective, la députée Françoise Guégot a émis un certain nombre de préconisations dans un rapport remis le 19 janvier dernier au premier ministre.

Parmi les principales lignes d'action dégagées, elle souligne la nécessaire professionnalisation des acteurs de l'orientation, dont l'élévation du niveau d'expertise est indispensable. Ces derniers doivent être « mieux formés et mieux outillés ». La première étape pourrait être la création « pour les métiers de l'orientation, de filières d'excellence ne s'appuyant pas uniquement sur la psychologie » mais aussi sur la connaissance de l'entreprise et de ses métiers. Un rapprochement entre l'école et le monde du travail est en outre préconisé, ainsi qu'une inscription de l'apprentissage des métiers, emplois et qualifications dans la formation initiale et continue des enseignants. Cela doit passer également par une amélioration de la qualité de l'offre de formation, sa nécessaire cohérence avec les demandes de l'économie, et une généralisation de l'obligation de transparence sur les débouchés à l'ensemble des formations.

Une autre préconisation concerne la labellisation des organismes participant à la réalisation du service public d'orientation qui devra être fondé sur la participation des différents réseaux existants (CIO, Pôle emploi...). Ce service public d'information devra être porté par une volonté politique forte et ne pourra se faire « sans s'incarner

dans une personnalité disposant de l'autorité politique indispensable pour fédérer autour d'elle institutions, ministères et partenaires dont les logiques n'ont pas toujours été convergentes » jusqu'à présent. D'où la nécessité de la création d'un délégué à l'information et à l'orientation. Ce service offrira notamment un site internet fédérant les informations et une plate-forme téléphonique, afin « d'assurer un meilleur accès de tous les publics à l'information sur l'orientation ».

En conclusion, le rapport reconnaît que la multitude des offres de formation et des situations individuelles rend la tâche extrêmement ardue et que, par conséquent, ce service labellisé pourrait au moins permettre de limiter les conflits d'intérêts dans la jungle lucrative des orienteurs aux multiples offres de formations. C'est également le gage d'une certaine qualité et visibilité du service. Sur la base de ces travaux, un comité de coordination de la réforme sera mis en place au cours du printemps.

À la suite de ce rapport, le Premier ministre a lancé une mission interministérielle sur le service public d'orientation. Pour consulter le rapport et les propositions qui en émanent: [lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/104000030/0000.pdf](http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/104000030/0000.pdf)



page 13

AVENANCE

1/1 page de publicité

## PÉRIL SUR L'ÉDUCATION DANS LE MONDE

Les systèmes éducatifs de bon nombre des pays les plus pauvres du monde subissent désormais le contrecoup de la récession économique mondiale. C'est pourquoi le *Rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour tous 2010*, publié par l'Unesco le 19 janvier, tire la sonnette d'alarme sur les effets de la crise financière sur l'accès à l'éducation. Il affirme qu'elle pourrait créer une génération d'enfants perdus ayant des chances d'épanouissement irrémédiablement amoindries par une incapacité à protéger leur droit à l'éducation.

Ce rapport qui évalue au niveau mondial les 6 objectifs de l'Éducation pour tous\* sur lesquels 160 pays se sont engagés en 2000, à Dakar, effectue un constat plutôt alarmant, à savoir que de nombreux pays risquent de ne pas atteindre les



objectifs fixés et, notamment, celui d'enseignement primaire universel d'ici 2015, malgré des avancées spectaculaires enregistrées au cours des dix dernières années. Les auteurs estiment à 16 milliards de dollars le déficit de financement annuel à combler pour atteindre les objectifs clés en matière d'éducation. L'Unesco pense même qu'il y a un réel danger qu'une grande partie des progrès accomplis soient stoppés ou anéantis.

« L'incapacité des gouvernements à remédier aux inégalités nationales extrêmes et des donateurs à mobiliser des ressources suffisantes pour tenir leurs engagements » d'aide à l'éducation de base est alors pointée du doigt (engagements en diminution de 22 %). À cet égard, le gouvernement français (au même titre que l'Allemagne ou le Japon) est d'ailleurs taxé de négligence.

Face à ce bilan plutôt inquiétant, l'Unesco pense ainsi que les gouvernements, les donateurs et la communauté internationale doivent manifester un plus grand engagement politique et propose pour cela un plan de mesures concrètes en dix étapes pour surmonter la marginalisation dans l'Éducation (cf. le résumé du rapport consultable sur [unesdoc.unesco.org/images/0018/001865/186525F.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001865/186525F.pdf)).

\* Développer et améliorer l'éducation et la protection de la petite enfance – Parvenir à l'enseignement primaire universel – Répondre aux besoins éducatifs de tous les jeunes et de tous les adultes – Améliorer de 50 % les niveaux d'alphabétisation des adultes, notamment des femmes, d'ici 2015 – Améliorer la qualité de l'éducation.

### QUELQUES CHIFFRES

- 72 millions d'enfants dans le monde ne sont toujours pas scolarisés et probablement encore 56 millions en 2015;
- 54 % environ des non scolarisés sont des filles;
- 759 millions d'adultes sont dépourvus de compétences en matière d'alphabétisme, dont les 2/3 sont des femmes;
- 1,9 million de nouveaux postes d'enseignants sont nécessaires pour réaliser l'enseignement primaire universel d'ici à 2015.

## QUEL AVENIR POUR NOS RETRAITES ?

Depuis l'annonce gouvernementale d'une nouvelle réforme des retraites en 2010, et alors même que les discussions n'ont pas encore commencé, les commentaires gouvernementaux, politiques et syndicaux vont bon train sur ce que pourraient ou devraient être les principales mesures de cette réforme.

Conformément à la demande du parlement, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a rendu son rapport le 27 janvier dernier, afin d'éclairer les choix qui seront effectués d'ici la fin de l'année.

Après avoir décrit les principales caractéristiques du système de retraite actuel, examiné les questions préalables pour définir les options relatives à un nouveau système en points ou en comptes notionnels, et étudié les modalités techniques d'un passage à ce nouveau système, le COR, sans pour autant exprimer de préférences, conclut que, si un changement de système est techniquement possible, il soulèvera de toute façon des problèmes de gestion évidents et nécessitera en conséquence d'être soigneusement préparé, impliquant à la fois des délais pour l'élaboration puis pour la mise en application d'une telle réforme. « En tout état de cause,

conclut-il, *quelle que soit la technique utilisée (annuités, points ou comptes notionnels), le retour à l'équilibre du système de retraite, face notamment au vieillissement de la population, repose dans tous les cas sur les trois leviers que le COR a régulièrement mis en évidence* », à savoir « *le niveau des ressources, le niveau des pensions et l'âge moyen effectif de départ à la retraite* » ; il « *nécessite au préalable des choix politiques qui ont trait notamment à l'architecture du système de retraite, aux objectifs que l'on souhaite atteindre en priorité (pérennité financière, équité entre les générations et degré de redistribution), enfin au calendrier et au mode de transition* ».

Le COR doit livrer un nouveau rapport sur les prévisions financières en avril prochain, soit après les élections régionales, moment où les discussions débiteront sérieusement.

À travers ses *Lettres de Direction* (cf. *Lettre de Direction 63*, [www.snpden.net](http://www.snpden.net)), le syndicat se propose d'informer régulièrement les collègues des principales évolutions de ce dossier essentiel et des diverses pistes de réflexion qui se dégageront.



L'UNSA-Éducation, qui a d'ores et déjà fait savoir que le débat était très mal engagé et augurait mal du résultat des négociations à venir, a également décidé de publier régulièrement une lettre d'informations (*Retraites 2010*) pour présenter les grands enjeux de la réforme des retraites, démonter les idées reçues et présenter ses revendications, l'objectif de cette lettre étant avant tout d'apporter des éléments d'information et de « *décryptage* », en cohérence avec les réflexions de l'UNSA et de l'UNSA-Fonction publique. La fédération propose également un dossier d'informations de 8 pages sur la retraite par points ou comptes notionnels (<http://www.unsa-education.org/telechargement/social/Retraites.pdf>).

Pour en savoir plus : [www.cor-retraites.fr/article363.html](http://www.cor-retraites.fr/article363.html) et [www.unsa-education.org](http://www.unsa-education.org).



## ACCÉLÉRATION DU PLAN DE SÉCURISATION DES EPLE



Le ministre de l'Éducation nationale a annoncé, le 1<sup>er</sup> février, à l'occasion de son intervention devant les responsables des équipes mobiles de sécurité réunis dans un collège des Hauts-de-Seine, la mise en place d'un calendrier impliquant une accélération du plan de sécurisation des établissements

scolaires, autour des quatre champs prioritaires que sont les diagnostics de sécurité, les équipes mobiles, les correspondants « sécurité-école » et la formation aux problématiques de sécurité et de gestion de crise.

Concernant les équipes mobiles de sécurité, actuellement opérationnelles dans 19 académies, et en cours d'installation dans 8 autres, il a indiqué que leur mise en place serait achevée d'ici la fin du mois de mars. Il a par ailleurs affirmé que la réalisation des diagnostics de sécurité dans les collèges et lycées, prévue initialement pour fin décembre, serait finalement achevée pour le mois de juin. Enfin, Luc Chatel a assuré que le calendrier de formation des personnels d'encadrement à la gestion de crise serait accéléré, avec la formation, d'ici le 31 décembre 2010, des 400 personnels d'encadrement ciblés comme prioritaires (chefs d'établissements les plus « exposés ») et, à terme, celle de l'ensemble des 14 000 personnels de direction.

D'après le premier état des lieux de ce plan arrêté au 25 janvier, les diagnostics auraient déjà été réalisés dans 27 % des établissements, en cours pour 30 % et en projet pour 43 %. Les diagnostics réalisés auraient ainsi donné lieu à 1 296 préconisations telles que la mise en place d'une surveillance aux abords de l'établissement (dans 28 % des cas), l'installation de clôtures (14 %), la mise en place d'un système de vidéo surveillance (9 %) ou l'installation de portiques de sécurité (2 %). Dans 46 % des cas, serait préconisée la mise en œuvre « d'autres mesures » telles que des alarmes, travaux d'agrandissement ou aménagements des locaux...

Quant aux diagnostics réalisés dans les 184 établissements considérés comme les plus exposés, ils ont donné lieu, selon les chiffres ministériels, à 637 préconisations dont 20 % seraient réalisées et 22 % en cours de réalisation. Un quart de ces préconisations concerne la mise en place de « surveillance aux abords des établissements, 20 % l'installation d'un système de vidéo protection, 16 % l'installation de clôtures ». Quant à l'installation de portiques de sécurité à l'entrée des établissements, elle ne serait préconisée que dans 1 % des cas. L'intégralité du dossier de presse est en ligne dans la rubrique *Actualités* du site du ministère.

Une circulaire datée du 1<sup>er</sup> février 2010, cosignée par le ministre de l'Intérieur, fixant les priorités du nouveau calendrier de mise en œuvre du plan de sécurisation, et les engagements conjoints des deux ministères devrait être publiée prochainement.

Le ministre a, par ailleurs, assuré qu'un nouveau bilan d'étape sur l'ensemble des mesures de ce plan serait établi par les recteurs et préfets début avril.

## SOLIDARITÉ POUR HAÏTI

Depuis de nombreuses années déjà, Solidarité laïque a mené des actions liées à l'éducation en Haïti, pays parmi les plus pauvres du monde, et qui, ces dernières années, n'a pas été épargné par les aléas climatiques. Suite au terrible séisme qui a dévasté le pays le 12 janvier, faisant de nombreuses victimes et des dégâts matériels considérables, la mobilisation s'impose encore plus fortement et *Solidarité laïque*, avec ses 55 organisations membres, a donc aussitôt lancé un appel à la solidarité et aux dons en faveur des sinistrés d'Haïti.

L'organisation a décidé d'apporter une aide aux sinistrés les plus pauvres, de participer à la réhabilitation et à la reconstruction d'écoles publiques, d'assurer leur équipement en matériel pédagogique et d'aménager un lieu d'accueil pour enfants et adolescents des rues, à quelques kilomètres du centre de Port-au-Prince.

Pour Solidarité laïque, la faiblesse de l'état et des institutions étant un obstacle à la reconstruction dans ce pays dévasté, c'est avant tout par l'éducation que la reconstruction passera et une très forte mobilisation de la communauté internationale est indispensable.

L'UNSA-Éducation et la Fédération des Autonomes de Solidarité ont relayé cet appel. Le SNPDEN a fait de même dans sa *Lettre de Direction* 58, en ligne sur son site, et adressée à tous les adhérents.

Inquiet de n'avoir pu entrer tout de suite en contact avec le proviseur du lycée Alexandre Dumas de Port-au-Prince, le syndicat a eu, le 19 janvier, des nouvelles assez rassurantes (cf. page d'accueil du site) indiquant que le lycée avait peu souffert par rapport au « bombardement » subi par la ville et que, compte tenu de son état, il servait même d'hôpital de campagne. Gérard Arnaud nous a en outre précisé qu'il travaillait déjà aux différents scénarii de reprise des cours dès que l'état d'urgence serait levé, tout en soulignant que la dispersion d'une partie des élèves rendait fortement probable la piste internet. Sachant qu'en pareille circonstance, la responsabilité d'un chef d'établissement est

particulièrement lourde, le SNPDEN tient à apporter tout son soutien au collègue pour les mois qui viennent.

Au-delà de cette nécessaire solidarité immédiate, Solidarité laïque propose également sur son site un dossier à l'intention des enseignants et éducateurs afin de les aider à répondre aux questions des jeunes, d'aller plus loin sur les notions d'urgence, de développement et de dons... et notamment sur la façon d'organiser une collecte financière.

[www.solidarite-laique.asso.fr/ewb\\_pages/s/sinistres\\_haiti.php](http://www.solidarite-laique.asso.fr/ewb_pages/s/sinistres_haiti.php)



## MISSION PARLEMENTAIRE SUR LE VOILE INTÉGRAL

Au terme de 6 mois de réflexion, de plus de 200 auditions et de multiples prises de positions politiques divergentes sur le sujet, la mission parlementaire sur le voile intégral, présidée par André Gérin, a remis, le 26 janvier, son rapport au président de l'Assemblée nationale, un rapport qui ne tranche cependant pas sur l'adoption d'une loi ou non interdisant le voile intégral dans l'espace public mais qui affirme tout de même « *le refus de la République* » face à cette pratique.

À l'issue de ces travaux, terminés sans consensus, la mission a émis 18 préconisations, dont 3 ont d'ailleurs été rejetées par la majorité des députés de la mission.

Les propositions retenues s'organisent en quatre orientations :

- le vote d'une résolution parlementaire « *réaffirmant la prééminence des valeurs républicaines sur les pratiques communautaristes* » et condamnant comme contraire à ces valeurs la pratique du port du voile intégral ; il s'agit là cependant d'un simple rappel à la loi sans pouvoir contraignant ;
- le renforcement des actions de sensibilisation et d'éducation au respect mutuel et à la mixité et à la généralisation des dispositifs de médiation ;
- le vote d'une loi qui assurerait « *la protection des femmes victimes de contraintes* » (création « *d'un délit de violences psychologiques au sein du couple* ») et conforterait les agents publics confrontés à ce phénomène ; la disposition proposée interdirait de dissimuler son visage dans les services publics (administration, hôpitaux, écoles, transports...) et contraindrait les personnes concernées « *non seulement à montrer leur visage à l'entrée du service public mais aussi à conserver le visage découvert* » en son sein, faute de quoi elles pourraient ne pas percevoir les prestations souhaitées ;
- la modification de certaines dispositions du Code de l'entrée et de



*séjour des étrangers et du droit d'asile et du Code civil, afin de faire du port du voile intégral un frein à l'obtention d'un visa de long séjour, à la délivrance d'une carte de résident, au bénéfice d'un regroupement familial ou encore à l'acquisition de la nationalité française.*

Le rapport insiste sur le fait qu'il n'existe pas, à ce jour, au sein de la mission comme dans les formations politiques représentées au parlement, d'unanimité pour l'adoption d'une loi d'interdiction générale et absolue du port du voile intégral dans l'espace public, même si « *une grande partie des membres de la mission s'est déclarée favorable à une loi d'interdiction du voile intégral, comme de tout vêtement masquant entièrement le visage, dans l'espace public, sur le fondement de la notion d'ordre public* ».

À la suite de ce rapport et compte tenu des débats houleux qui se sont fait jour sur ce sujet extrêmement sensible, le gouvernement a *in fine* décidé de s'en remettre au Conseil d'État qui s'est vu confier fin janvier le soin d'étudier « *les solutions juridiques permettant de parvenir à une interdiction du port du voile intégral* », une interdiction que le premier ministre souhaite « *la plus large et la plus effective possible* » afin « *de soumettre rapidement au Parlement un projet de loi sur ce sujet* ». Le conseil d'État doit ainsi remettre ses conclusions à la fin du mois de mars.

Le rapport de la mission est consultable dans son intégralité à l'adresse suivante : [www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/voile\\_integral.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/voile_integral.asp)

## RÉFÉRENTIELS D'ÉQUIPEMENT EN INFORMATIQUE

Parce que la mise en œuvre des TICE est aujourd'hui incontournable, notamment dans le cadre de l'acquisition des compétences du socle commun rendant le B2i collège obligatoire pour l'obtention du diplôme national du brevet, le ministère a mis en ligne récemment des référentiels d'équipement de l'école et du collège.



Outils de dialogue, d'abord en interne dans l'éducation, mais aussi entre les acteurs de l'Éducation nationale et des collectivités territoriales, ces référentiels qui décrivent aussi bien les équipements nécessaires que des usages, les infrastructures et la sécurité que la maintenance et la gestion, sont destinés à aider les acteurs concernés au niveau local par l'équipement de l'établissement ou de l'école. Il devrait ainsi permettre de définir l'équipement le plus adapté aux besoins des utilisateurs, aux objectifs du système éducatif, en cohérence avec le projet d'établissement ou d'école, voire avec la politique TICE de l'académie.

En ligne sur le site Educnet ([www.educnet.education.fr/actualites/referentiels-equipement-ecole-et-college](http://www.educnet.education.fr/actualites/referentiels-equipement-ecole-et-college)), ces référentiels seront régulièrement mis à jour pour s'adapter aux évolutions des technologies et des usages, mais aussi pour mieux prendre en compte les besoins des acteurs concernés. Des retours d'expériences de mise en œuvre de la part des acteurs de l'Éducation nationale et des collectivités territoriales, via notamment une boîte aux lettres ouverte à cet effet, sont donc particulièrement attendus.

page 17

INCB

1/1 page de publicité



## COÛT DE L'ÉDUCATION

« En 2008, la France a consacré 129,4 milliards d'euros à son système éducatif, soit un niveau stable en euros constants pour la troisième année consécutive », ce qui « représente 6,6 % du PIB et 2 020 euros par habitant » indique le ministère de l'Éducation nationale dans une note d'information\* publiée début janvier.



Et s'il n'est pas inexact de dire - ce que ne manque pas de rappeler à chaque fois le ministère de l'Éducation nationale - que la France consacre plus d'argent à l'éducation que la moyenne des pays de l'OCDE (0,2 point au-dessus de la moyenne, hors formation continue), ces chiffres sont cependant à relativiser puisqu'il faut aussi tout de même souligner que le fort taux de redoublement en France, à la différence de certains pays où il n'existe pas, vient surenchérir d'autant le coût moyen de l'éducation, diminuant de fait la dépense réelle par élève.

De plus, il faut aussi relever que, depuis 1995, la part de la dépense intérieure d'éducation (DIE) dans le PIB a continuellement baissé, passant de 7,6 à 6,6 % en 2008, soit un retour au pourcentage enregistré en 1990, 20 ans en arrière!

La dépense moyenne par élève ou étudiant est de 7 780 euros, un coût qui augmente au cours des études: de 5 620 euros pour un écolier du primaire, il passe à 9 110 euros pour un élève du secondaire et à 10 790 euros pour un étudiant du supérieur avec, au sein même de ces catégories, d'importantes disparités puisque, par exemple, un « étudiant en classe préparatoire aux grandes écoles est 1,5 fois plus cher qu'un étudiant en université ».

Dans ces dépenses, la part du secondaire (41,9 % en 2008 contre 44,9 % en 1980) tend à décroître alors que celle du supérieur (19,2 %) a progressé de 1,6 point depuis 2005 (14,6 % en 1980). Et si l'État reste le plus gros financeur du système éducatif (avec 60,6 %), devant les collectivités territoriales, la contribution de ces dernières a augmenté de près de 10 points (passant de 14,2 % en 1980 à 23,8 % de la DIE en 2008), une augmentation essentiellement due aux lois de décentralisation pour le second degré et à la formation professionnelle et qui compense la baisse équivalente de la part de l'État, de 69,5 % en 1980 à 60,6 % en 2008.

\* Note d'information n° 10.01 : [www.education.gouv.fr/cid50446/cout-education-2008.html](http://www.education.gouv.fr/cid50446/cout-education-2008.html)

## ÉGALITÉ DES CHANCES ENCORE...

Alors qu'il s'agissait au départ de dispositifs de « bonne volonté », les cordées de la réussite vont être, selon les souhaits du gouvernement, généralisées, professionnalisées et rendus pérennes. Valérie Pécresse et Fadela Amara ont ainsi annoncé fin janvier que l'État allait renforcer en 2010 le dispositif en lui consacrant 3 millions d'euros de plus que l'an passé.

Le secrétariat d'État chargé de la politique de la ville augmente ainsi son financement de 1,5 à 4 millions d'euros, tandis que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche double sa dotation, la portant à 1 million. Il est également prévu de passer de 100 cordées de la réussite actuellement, à 250 en 2010, puis à 300 en 2011.

Fadela Amara a par ailleurs indiqué que ces dispositifs seraient « aussi étendus aux collèges et lycées professionnels des 215 quartiers prioritaires de la politique de la ville dès septembre 2010, ainsi qu'aux internats d'excellence ».

Par ailleurs, pour « fédérer ces initiatives », une « charte des cordées de la réussite », proposée à la signature de tous les ministères concernés, des partenaires associatifs et du monde économique, sera mise en place.

Pour Fadela Amara, les cordées de la réussite « permettent aux gamins de faire une révolution mentale ». Elle ajoute qu'il « faut impérativement aller chercher ces talents et ces compétences dans les quartiers populaires, car ils concentrent la jeunesse. Ce sont eux, les futurs acteurs économiques du pays ». De son côté, Valérie



Pécresse estime aussi qu'il « ne faut pas oublier les enfants des zones rurales, sujettes à la désertification. Les internats d'excellence sont aussi faits pour eux ».

La ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche a par ailleurs évoqué la « charte pour l'égalité des chances dans l'accès aux formations d'excellence » qui a été signée le 2 février entre le ministère de l'enseignement supérieur, le commissariat à la diversité et à l'égalité des chances et les présidents de la conférence des grandes écoles et de la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs. La Conférence des présidents d'université devrait, elle, proposer un texte spécifique. Cette signature qui formalise entre autres l'objectif pour chaque école d'accueillir 30 % de boursiers d'ici 2012 intervient 2 semaines après la polémique lancée sur le sujet suite à la fixation par le gouvernement de cet objectif.

Concrètement, les signataires s'engagent à œuvrer dans 5 domaines: « l'information et l'accompagnement des élèves étudiants, l'ouverture sociale des grandes écoles, les formations en apprentissage, les concours et les filières technologiques ». Est par ailleurs créé un comité de pilotage et de suivi des opérations.

## EN BREF...

■ Un appel national pour la défense de l'École publique laïque et gratuite a été lancé le 28 janvier par six organisations de l'éducation, dont l'UNSA-Éducation. Concrétisé par une pétition, en vigueur jusqu'au 19 juin, cet appel dénonce « l'affaiblissement organisé par l'État » du service public et laïque d'éducation, qui n'est plus aujourd'hui une priorité du gouvernement. En témoigne la politique de restrictions budgétaires qui le mine, avec en parallèle, une multiplication des mesures en faveur de l'enseignement privé. Pour plus d'informations : [www.appel-pourlecolepublique.fr](http://www.appel-pourlecolepublique.fr)

■ Le tribunal correctionnel de Pau a condamné, fin janvier, le père d'un élève à un mois de prison ferme pour avoir frappé de deux coups de poing au visage le principal adjoint du collège de son fils, alors que ce dernier venait d'être exclu temporairement de l'établissement suite à une dispute survenue entre élèves le jour même.

■ Après l'identité nationale, voici l'École et la Nation. Luc Chatel a ainsi demandé au directeur de l'INRP, le 1<sup>er</sup> février, d'organiser au printemps prochain « un séminaire de recherches sur les rapports entre l'École et la Nation hier et aujourd'hui ». Ce séminaire devrait se dérouler en 3 phases, selon les précisions du directeur de l'INRP : une première étape en avril, à Lyon, une seconde à l'étranger, en octobre, et la troisième étape en France, vers le mois de décembre.

■ À la suite de l'assemblée générale extraordinaire du 28 janvier, l'UNSA-Fonctionnaires s'est transformée en *UNSA-Fonction publique*. Cette structure regroupant l'ensemble des fédérations des 3 versants de la Fonction publique de l'UNSA souhaite ainsi clairement réaffirmer sa vocation à défendre l'ensemble des agents publics, quels que soient leurs statuts.

■ Selon la note d'information de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP n° 09-22), datée du mois d'octobre et rendue publique en novembre, le nombre d'actes de violence enregistré dans les collèges et lycées a légèrement diminué durant l'année scolaire 2008-2009 par rapport à l'année précédente. Ainsi, pour cette année, les établissements scolaires auraient signalé en moyenne 10,5 incidents graves pour 1 000 élèves contre 11,6 cas en 2007-2008. Cependant, le nombre d'incidents relevant de la violence physique est passé de 36,4 cas à 38,8 et les atteintes à la sécurité (port d'arme blanche, trafic de stupéfiants) de 3,8 à 6,3 cas ([media.education.gouv.fr/file/2009/01/7/NI0922\\_124017.pdf](http://media.education.gouv.fr/file/2009/01/7/NI0922_124017.pdf)).

■ RGPP oblige, a été créée le 13 janvier dernier la direction de l'information légale et administrative (DILA), par fusion de la direction des Journaux officiels et de la direction de la Documentation française. Placée sous l'autorité du Premier ministre, la DILA est rattachée au secrétaire général du gouvernement.

Autre effet probable de la RGPP, la menace de suppression du Haut Conseil de l'Éducation, actuellement présidé par Bruno Racine. C'est en tout cas ce que prévoit la proposition de loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit adoptée le 2 décembre par l'Assemblée nationale et en cours d'examen au Sénat.

■ En ligne depuis le 22 janvier dernier, le site [www.lareformedescollectivites.fr](http://www.lareformedescollectivites.fr) explique le contenu de la réforme des collectivités territoriales proposée par le gouvernement et met notamment en ligne les discours, rapports et projets de loi permettant de suivre les débats parlementaires et de mieux cerner les enjeux de cette réforme à venir.

# Préparation des prochaines élections AEFE (étranger)

## SCRUTIN DU 6 MAI 2010

*Le SNP DEN, représenté par l'UNSA-Éducation, vous appelle à voter pour votre comité technique paritaire et pour votre commission consultative paritaire centrale (commission D pour les personnels de direction) de l'AEFE.*

### 2 CHOSES À RETENIR :

- Dès que vous recevez vos bulletins de vote, votez ! N'attendez pas !  
Le vote a lieu au scrutin secret et par correspondance. L'électeur peut exprimer ses suffrages dès réception du matériel de vote et jusqu'au jeudi 6 mai 2010, 11 heures. Afin d'éviter les retards et litiges de toute nature liés aux délais d'acheminement, il est vivement conseillé à chaque électeur de procéder aux opérations électorales, au plus vite, dès la remise du matériel de vote.
- Respectez scrupuleusement le nombre d'enveloppes et leur numérotation sous peine d'annulation.

**Réaffirmons la force et l'efficacité de notre syndicat, de votre syndicat, qui dispose de 4 élus sur 5 à la CCPC de l'AEFE !**



Valérie FAURE  
En charge  
de la documentation

Mouvement 2010 AEFÉ\* : commission paritaire du 27 janvier 2010

# Un mouvement à l'étranger plus équilibré

## ANALYSE DU MOUVEMENT

En ce qui concerne les personnels de direction, 41 postes étaient au mouvement, auxquels se sont ajoutés 6 postes supplémentaires (5 de proviseur et 1 d'adjoint). Au total donc 47 postes. Suite à la reconduction expresse tardive d'un collègue proviseur, ce sont donc 46 postes qui étaient à pourvoir dont 13 postes d'adjoint.

Sur ces 46 postes, 2 restent en suspens après cette CCPC : les postes d'adjoint de Stanislas à QUEBEC et à BOGOTA.

381 candidatures ont été reçues : 343 candidatures de France (63 proviseurs, 100 principaux, 97 proviseurs adjoints et 83 principaux adjoints), 38 candidatures de collègues déjà dans les différents réseaux de l'étranger. 99 collègues de France ont été convoqués à l'entretien soit 28,9 %. 28,3 % d'entre eux ont finalement eu une proposition de poste. 19 collègues du réseau AEFÉ ont été convoqués à l'entretien soit 63,3 %. 68,4 % d'entre eux ont finalement eu une proposition de poste mais, et c'est nouveau, 6 collègues de l'AEFÉ convoqués à l'entretien n'ont pas eu de proposition.

Sur les 43 propositions, 27 sont pour des hommes et 16 pour des femmes (soit 37,2 %), ce qui représente une progression sensible et la parité se rapproche. C'est une volonté louable de la part de l'AEFÉ d'autant plus que, parmi les candidatures, seules 28 % de femmes ont postulé.

31 collègues sur 39 ont eu une proposition qui correspondait à un de leurs vœux et 9 ont eu satisfaction sur leur premier vœu.

Dans ce domaine aussi, ce mouvement nous apparaît plus équilibré.

## PROVENANCE

- 28 collègues exercent en France ou dans les départements d'outre-mer, dont 23 n'ont aucune expérience antérieure de l'étranger ; 4 occupaient un poste de proviseur et ont obtenu un poste équivalent dont une femme ; 6 occupaient un poste de principal et ont obtenu des postes de proviseur (4), principal (1) et proviseur



adjoint (1), dont 4 femmes ; 13 occupaient un poste de proviseur adjoint et ont obtenu des postes de proviseur (7) et proviseur adjoint (6), dont 5 femmes ; 5 occupaient un poste de principal adjoint et ont obtenu des postes de proviseur adjoint, dont 2 femmes.

- 13 exercent dans le réseau AEFÉ (30 avaient postulé et 19 étaient convoqués à l'entretien) ; 9 occupaient un poste de proviseur et ont obtenu un poste équivalent, dont 3 femmes ; 4 occupaient un poste de proviseur adjoint et ont obtenu des postes de proviseur, dont une femme.

- 2 exercent à l'étranger hors réseau AEFÉ ; 2 postes de proviseur.

## ÂGE

55 ans et plus : 9 (le plus âgé a 61 ans) ; entre 50 et 55 ans : 12 ; entre 45 et 50 ans : 9 ; entre 40 et 45 ans : 6 ; moins de 40 ans : 7 (le plus jeune a 35 ans).

## PROVENANCE EN FONCTION DES ACADÉMIES

Créteil, La Réunion et Paris : 4 ; Aix-Marseille et Bordeaux : 3 ; Lyon : 2 ; Caen, Lille, Limoges, Nancy-Metz, Nantes, Strasbourg, Toulouse et Versailles : 1.

## ADJOINTS

22 collègues exerçant sur des postes d'adjoint ont eu une proposition lors de cette CCPC. 17 étaient sur des fonctions de proviseur adjoint et, parmi eux, 11 ont eu une proposition sur un poste de chef d'établissement. 5 étaient sur des fonctions de principal adjoint.

Nous avons avisé, par courrier électronique, dès la fin de la CCPC tous les collègues retenus. 11 collègues ont été placés « en réserve ».

## NOS CONSEILS POUR MIEUX VOUS PRÉPARER...

Les critères retenus sont difficiles à identifier clairement tant les



AFFECTATION			NOM, PRÉNOM	EMPLOI	ÉTABLISSEMENT	ACADÉMIE
PARAGUAY	PRLY	Clg Marcel Pagnol d'Assomption	ADEILKALAM, Aristide	ADLY	Lyc Pasteur Sao Paulo Brésil	AEFE
QATAR	PRLY	Lyc Bonaparte de Doha	ADNANI, Abdelhafid	ADLY	Lyc Racine Paris (75)	PARIS
CONGO	PRLY	Lyc Saint Exupéry de Brazzaville	BATTEUX, Gonzague	PACG	Clg Montgaillard Saint Denis (974)	REUNION
ISRAEL	PRLY	Clg - Lyc Raymond Leuven de Tel Aviv	BESSIS, France	PRLY	Lyc Molière Paris (75)	PARIS
CANADA	PRLY	Lyc Paul Claudel d'Ottawa	BIGI, Vbruno	PRLY	Lyc Rosa Parks Neuville sur Saône (69)	LYON
CHILI	ADLY	Lyc Saint Exupéry de Santiago	BOY, Laurent	ADLY	Lyc Frédéric Mistral Avignon (84)	AIX-MARSEILLE
GUATEMALA	PRLY	Lyc Jules Verne de Guatemala Ville	BRINGUIER, Richard	ADLY	Lyc Pasteur Bogota Colombie	AEFE
CAMEROUN	PRLY	Lyc Dominique Savio de Douala	CASANOVA, Alain	PRLY	Lyc Lislet Geoffroy Saint Denis (974)	REUNION
BRESIL	ADLY	Lyc Pasteur de Sao Paulo	CHAPUIS-REBIN, Evelyne	ADCG	Clg Léon Blum Limoges (87)	LIMOGES
DJIBOUTI	ADLY	Lyc français de Djibouti	CLERIL AGRIODOS, Caroline	ADLY	Cité scolaire Lislet Geoffroy Sainte Clotilde (974)	REUNION
NIGER	PRLY	Lyc La Fontaine de Niamey	COULON, Claude	PRLY	Lyc Jean Mermoz Dakar Sénégal	AEFE
TUNISIE	ADLY	Lyc Gustave Flaubert de La Marsa	DEFLANDRE, Olivier	ADCG	Clg Youri Gagarine Montigny en Gohelle (62)	LILLE
ARGENTINE	PRLY	Lyc Jean Mermoz de Buenos Aires	DUBERNARD, Sabine	PRLY	Lyc Charles De Gaulle Conception Chili	AEFE
ESPAGNE	PACG	Clg français d'Ibiza	DULOISY, Brigitte	ADLY	Lyc Gustave Flaubert La Marsa Tunisie	AEFE
PORTUGAL	PRLY	Lyc Charles Lepierre de Lisbonne	ELBISSER, Jean-Jacques	PRLY	AEFE Paris	AEFE siège
ESPAGNE	PRLY	Lyc français de Barcelone	EMORINE, Joëlle	PRLY	Lyc Paul Claudel Ottawa Canada	AEFE
CHILI	PRLY	Lyc Charles de Gaulle de Conception	EXELMANS, Philippe	ADLY	Lyc Prof Romain Rolland Goussainville (95)	VERSAILLES
RUSSIE	ADLY	Lyc Alexandre Dumas de Moscou	FLOUDER, Joël	ADP	Lyc Stanislas Villers les Nancy (54)	NANCY-METZ
INDONESIE	PRLY	Lyc français international de Jakarta	FOUGEROL, Séverine	ADLY	Cité scolaire Jean Jaures Montreuil (93)	CRETEIL
CHINE	ADLY	Lyc français de Pékin	FOURNIER, Pascal	PACG	Clg Victor Hugo Noisy le Grand (93)	CRETEIL
HAITI	PRLY	Lyc A. Dumas de Port au Prince	GIMENEZ, Brigitte	PACG	Clg Cel le Gaucher Mont de Marsan (40)	BORDEAUX
LIBAN	ADLY	Clg Protestant de Beyrouth	HAMOURIT, Béatrice	ADCG	Clg Jean de la Fontaine Paris (75)	PARIS
TURQUIE	PRLY	Lyc français Charles de Gaulle d'Ankara	HARVET, Alain	PRLY	Lyc français de Dublin Irlande	AEFE
HONGRIE	PRLY	Lyc Gustave Eiffel de Budapest	HAUDECOEUR, Régis	ADLY	Lyc Aubanel Avignon (84)	AIX-MARSEILLE
BOLIVIE	PRLY	Lyc Alcide d'Orbigny de La Paz	JACQUENET, Xavier	ADLY	Lyc Aiguerande Belleville (69)	LYON
MAURITANIE	PRLY	Lyc Théodore Monod de Nouakchott	JANTZEN, Annick	ADLY	Lyc Georges Leygues Villeneuve sut Lot (47)	BORDEAUX
BULGARIE	PRLY	Lyc Victor Hugo de Sofia	JOUBERT, Frédérique	PACG	Clg Français Ibiza Espagne	MLF
SENEGAL	PRLY	Lyc Jean Mermoz de Dakar	LAGIER, Philippe	PRLY	Lyc Gustave Flaubert La Marsa Tunisie	AEFE
JAPON	ADLY	Lyc franco-japonais de Tokyo	LAZARD PEILLON, Benjamin	ADCG	Cité scolaire Jean Renoir Bondy (93)	CRETEIL
LIBAN	ADLY	Gd Lyc franco-libanais de Beyrouth	LE CAVORZIN, Thierry	ADLY	Lyc Victor Hugo Aubagne (13)	AIX-MARSEILLE
TUNISIE	PRLY	Lyc Pierre Mendès France de Tunis	LEMASLE, Bernard	PRLY	Lyc Lyautey Casablanca Maroc	AEFE
MAROC	PACG	Groupe scolaire H. de Balzac de Kénitra	LOUASSE, Eric	PACG	Clg J. Suacot Petit Ile (974)	REUNION
IRLANDE	PRLY	Lyc français de Dublin	MAGADOUX, Sarah	PACG	Clg Boris Vian Mezidon Canon (14)	CAEN
DJIBOUTI	PRLY	Lyc français de Djibouti	MOGA, Bernard	PRLY	Lyc Alcide d'Orbigny La Paz Bolivie	AEFE
MAROC	PRLY	Lyc Lyautey de Casablanca	MONTANT, Didier	PRLY	LPO Bellevue Toulouse (31)	TOULOUSE
TUNISIE	PRLY	Lyc Gustave Flaubert de La Marsa	OLIVET, Angelika	PRLY	Lyc Charles De Gaulle Ankara Turquie	AEFE
SUISSE	PRLY	Lyc français de Zurich	RENN, Brigitte	ADLP	IP Schweisguth Selestat (67)	STRASBOURG
VIETNAM	PRLY	Ecole Colette d'Hô Chi Minh Ville	ROINE, Monique	PACG	Clg Jules Chambrenet Hourtin (33)	BORDEAUX
CANADA	ADLY	Clg Marie de France de Montréal	SAENE, Thomas	ADLY	Cité scolaire Robert Garnier La Ferté Bernard (72)	NANTES
MAROC	PRLY	Lyc Paul Valéry de Meknès	SAINT JALMES, Marc	PRLY	École Colette Hô Chi Minh Vietnam	AEFE
JAPON	PRLY	Lyc franco-japonais de Tokyo	SAUZET, Michel	PRLY	Lyc Bonaparte Doha Qatar	AEFE
CANADA	PACG	Lyc Louis Pasteur de Calgary	SENECHAL, Michel	ADLY	Lyc Alexandre Dumas Moscou Russie	AEFE
BELGIQUE	ADLY	Lyc Jean Monnet de Bruxelles	SOULAGNES, Carole	ADLY	Lyc Martin Luther King Bussy St Georgess (77)	CRETEIL

particularités locales et les spécificités des postes sont importantes. Cependant, il apparaît très clairement que l'entretien, si on a la chance d'y être convié, est déterminant dans la procédure de sélection instituée par l'AEFE. Il convient donc de bien se préparer à cette épreuve difficile, qui est conduite par des représentants de l'AEFE, de l'inspection générale et de la division de l'encadrement, et qui peut être déstabilisante pour certains collègues. Lors de cet entretien, l'AEFE cherche, à partir de questions diverses et variées, à analyser la cohérence de votre demande et son adéquation avec les profils qu'elle recherche.

Pour cela, voici quelques conseils :

- Vous renseigner sur l'AEFE, son fonctionnement, ses missions,

son projet éducatif et les grands enjeux de l'enseignement français à l'étranger ;

- Vous renseigner sur les spécificités des établissements demandés et réfléchir à ce que pourrait être votre apport à leur fonctionnement ;
- Préparer un exposé sur votre expérience en France, sur les actions que vous avez menées et sur l'analyse que vous en faites ;
- Exposer votre projet d'expatriation, non pas en mettant en avant ce qu'il pourrait vous apporter à titre personnel ou familial, mais en valorisant vos compétences professionnelles ;
- Étendre vos vœux et les mettre en cohérence avec vos compétences, notamment linguistiques ;

- Ne pas hésiter à prendre l'attache des commissaires paritaires et à leur demander conseil.

## RÉSULTATS DU MOUVEMENT ÉGALEMENT SUR LE SITE INTERNET DU SNPDEN.

\* Agence pour l'enseignement français à l'étranger.



Serge FAURE  
Commissaire  
paritaire Étranger

Direction vous propose une nouvelle rubrique, le quotidien de nos collègues à l'étranger

# Travailler à l'étranger

Didier Leroy-Lusson  
Proviseur du lycée Saint Exupéry  
Ouagadougou, Burkina Faso



## QU'EST-CE QUI MOTIVE LE CHOIX DE PARTIR TRAVAILLER À L'ÉTRANGER ?

J'ai beaucoup exercé hors de France. Tout d'abord en Guadeloupe et en Nouvelle-Calédonie en qualité d'enseignant en éducation musicale puis, de manière assez naturelle ensuite, comme personnel de direction tout d'abord au Vanuatu, pendant cinq ans, puis à Ouagadougou depuis 2 ans et demi.

## QUELLES ONT ÉTÉ LES DÉMARCHES À SUIVRE ?

Chaque année, au début du mois de septembre, paraissent au BO les postes vacants dans les établissements de l'AEFE. La procédure permet aux collègues exerçant en France mais aussi à ceux déjà en poste à l'étranger de participer à un mouvement qui diffère du mouvement de la France métropolitaine.

Un dossier doit être saisi en ligne sur le site de l'agence ([www.aefe.diplomatie.fr](http://www.aefe.diplomatie.fr), rubrique « *Travailler pour le réseau* »). Une première sélection est opérée et les collègues retenus sont invités à un entretien qui débouchera éventuellement sur une proposition de poste.

L'entretien se déroule généralement face aux représentants de la direction de l'AEFE, du service pédagogique, des secteurs géographiques et de représentants du MEN (généralement de l'IGEN).

Pour moi, cet entretien s'est déroulé en octobre 2007. Il a porté à la fois sur le bilan tiré de mon exercice à Port Vila, sur mes motivations professionnelles à poursuivre au sein du réseau de l'AEFE et sur mes vœux géographiques.

La proposition de poste m'est parvenue, après la tenue d'une commission consultative paritaire centrale, à la fin du mois de janvier.

## LE PAYS ATTRIBUÉ ÉTAIT-IL LE PAYS SOUHAITÉ ?

J'avais demandé plusieurs pays d'Afrique occidentale. Cependant c'est un établissement hors de mes vœux qui m'a été proposé. Mais je n'ai, après ces deux années en poste, aucun regret d'avoir accepté le lycée français d'Ouagadougou et de remplir ma mission en Afrique, un continent qui recèle, malgré des difficultés, énormément de potentiel humain et d'enjeux motivants.

## COMMENT S'EST PASSÉ LE DÉMÉNAGEMENT ?

L'AEFE prend en charge les frais de changement de résidence sur la base d'un forfait qui dépend de chaque pays et de son éloignement de la France métropolitaine. 80 % du montant est versé, quel que soit le mode de déménagement choisi. Les 20 % restants sont versés sur la foi de la facture finale qui doit dépasser le montant des 80 % alloués.

Les frais de déplacements sont pris en charge à l'arrivée en poste. Ensuite, mais cela dépend des pays, l'agence prend en charge, pour le Burkina Faso, un aller-retour vers l'ancienne résidence tous les deux ans. En fonction des pays, le rythme des voyages administratifs varie d'un à trois ans.

## PREMIÈRES IMPRESSIONS LORS DE LA PRISE DE FONCTION ?

J'ai été accueilli, à mon arrivée, par une collègue, attachée de coopération à l'ambassade de France, qui m'a aidé au départ à prendre mes marques dans la ville pour les nombreuses démarches

d'installation et à prendre la mesure des enjeux de l'établissement.

Venant d'un pays insulaire et isolé, le Vanuatu, je dois dire que mes premières impressions ont été d'emblée très positives, même si l'ambiance urbaine à Ouagadougou a de quoi surprendre au départ, du fait des innombrables deux-roues qui envahissent la ville dès 6 heures du matin et d'une circulation assez désordonnée (et c'est un euphémisme !). On s'y adapte cependant assez rapidement, en restant malgré tout toujours prudent au volant.

## DESCRIPTION DE TON ÉTABLISSEMENT ?

Le lycée est classé en 3<sup>e</sup> catégorie avec 1 030 élèves scolarisés, de la petite section de maternelle jusqu'aux baccalauréats ES, L et S. Le mode de gestion est donc celui d'une cité scolaire avec deux sites distants d'environ 10 minutes en voiture.

L'école primaire se compose de 20 classes pour 500 élèves, sous la responsabilité d'une collègue directrice d'école et le collège-lycée est, quant à lui, composé de 23 divisions.

L'équipe éducative comprend, outre le proviseur et la directrice d'école, une collègue CPE faisant fonction de proviseur adjoint, un gestionnaire-comptable, trois conseillères d'éducation, deux surveillants et une conseillère d'orientation à temps partiel. Une équipe administrative de 6 personnes nous seconde dans nos tâches.

Au total, ce sont donc 116 adultes qui encadrent nos élèves dont 70 enseignants et 28 personnels de service.

Pour ce qui est du logement, les postes à



l'étranger ne sont généralement pas logés (mais il existe quelques exceptions). En ce qui me concerne, j'occupe une maison en ville louée à un propriétaire burkinabè.

**FONCTIONNEMENT DE TON ÉTABLISSEMENT ?**

L'exercice de notre métier à l'étranger, dans les établissements de l'AEFE, diffère de manière assez significative de l'exercice en France. Je n'ai, en effet, exercé à l'étranger, dans des fonctions de chef d'établissement, que dans des établissements conventionnés c'est-à-dire dans des lycées français privés non confessionnels, conventionnés avec l'AEFE, et dont la gestion financière est assurée par une association de parents d'élèves avec laquelle il faut communiquer de manière quasi permanente et, parfois, convaincre de la validité de choix pédagogiques ou immobiliers qui peuvent avoir des conséquences financières non négligeables.

Les enjeux sont donc très différents car, si le pilotage pédagogique est plus autonome du fait de l'absence de DGH par exemple (même si les décisions d'ouverture et de fermeture de sections ou de postes doivent être validées par les services de l'AEFE), la gestion financière (dont les produits sont assurés par les droits de scolarité versés par les parents d'élèves) fait l'objet de « négociations » avec l'association

des parents d'élèves qui gère l'aspect budgétaire de l'établissement comme une PME qui se doit d'assurer sa pérennité.

Le statut des lycées conventionnés implique également, par exemple, le recrutement des professeurs résidents et des enseignants recrutés localement. Cela constitue un moment important de l'année scolaire qui fait l'objet d'un lourd travail d'instruction des dossiers avant la réunion d'une commission paritaire qui émet un avis sur le classement proposé par le chef d'établissement.

Associée au sentiment de participer, aux côtés des services de l'ambassade, à la présence et au rayonnement de notre pays à l'étranger, la pratique professionnelle à l'étranger est donc assez passionnante.

**QU'EST-CE QUE CETTE EXPÉRIENCE T'AURA APPORTÉ, AU NIVEAU PROFESSIONNEL ?**

**QU'ENVISAGES-TU, PAR LA SUITE, POUR TA CARRIÈRE ?**

La fonction de proviseur à l'étranger impose des repères différents dans la gestion de l'établissement. En effet, les partenaires principaux que sont les parents d'élèves gestionnaires, l'ambassade de France (notamment le service de coopération et le consulat), les différents services de l'AEFE (gestion des personnels, secteurs géographiques, secteur pédagogique...), les académies partenaires pour l'organisation des examens (Nice pour le Burkina Faso) mais aussi les services burkinabè en charge des questions d'éducation diffèrent considérablement des interlocuteurs habituels français (rectorats ou inspections académiques). Cela demande un temps d'adaptation mais qui se révèle très intéressant pour faire face aux nombreuses questions et difficultés qui se posent également ici pour mener à bien la mission qui nous est confiée. Cette expérience, nécessitant malgré tout un fort investissement personnel, est donc, à mon sens, très positive et très formatrice dans une carrière de chef d'établissement.

À l'issue de ce contrat, j'envisage un retour en France pour y poursuivre mon activité dans des conditions qui s'avéreront différentes dans le contexte parfois difficile de certains EPLE mais, je l'espère, tout aussi intéressantes.

Dominique Parisot  
Proviseur du lycée français Victor Hugo  
Francfort, Allemagne



**QU'EST CE QUI A MOTIVÉ LE CHOIX DE PARTIR TRAVAILLER À L'ÉTRANGER ?**

J'en avais envie depuis longtemps. J'ai exercé pendant 30 ans dans une région frontalière (Nord-Pas de Calais), ouverte sur l'Europe du Nord (Benelux, Angleterre) ; de plus, je suis marié à une Allemande depuis 1982!

Dans les années 1990, j'étais très engagé dans l'association européenne des chefs d'établissement (ESHA). J'ai donc fait une première candidature en 1995, sur plusieurs postes, qui n'a pas été retenue. J'ai récidivé en 2006-2007 avec un vœu unique et, là, curieusement, cela a marché.

**QUELLES ONT ÉTÉ LES DÉMARCHES À SUIVRE ?**

Un dossier, à constituer auprès de l'AEFE (Agence pour l'Enseignement français à l'étranger), recueille les avis de la hiérarchie, l'Éducation nationale, sur notre candidature. Une première sélection a lieu à l'issue de laquelle un certain nombre de candidats de France ou déjà en poste à l'étranger sont convoqués à un entretien d'une vingtaine de minutes, devant un jury constitué de responsables de l'Agence (dont la directrice) et de l'Éducation Nationale. Il est conseillé de bien connaître les caractéristiques des postes que l'on sollicite. On nous questionne aussi sur notre expérience acquise, le but étant d'évaluer si l'on a le profil ou non pour telle ou telle mission. Un test de langue peut, dans certains cas, être effectué.

**ES-TU SATISFAIT DU POSTE SUR LEQUEL TU AS ÉTÉ NOMMÉ ?**

J'avais postulé uniquement sur le lycée français Victor Hugo de Francfort et j'ai eu satisfaction. C'est vivement déconseillé : le secteur Europe de l'AEFE m'avait d'ailleurs demandé d'élargir mes vœux. J'ai pris le risque de ne pas le faire pour des raisons familiales. La directrice de l'époque m'a même dit, en souriant, durant l'entretien : « C'est une candidature de rapprochement familial ! » J'ai certainement profité du fait que l'Allemagne, pourtant notre 1<sup>er</sup> parte-





naire économique, politique et culturel dans le monde, attire peu de Français et que les candidats germanophones ne sont pas légion.

## COMMENT S'EST PASSÉ TON DÉMÉNAGEMENT ? CETTE MUTATION A-T-ELLE EU DES INCIDENCES SUR TA VIE PRIVÉE ?

Ce fut un déménagement classique avec un parcours d'un peu plus de 500 km depuis mon ancien poste, à Arras, c'est-à-dire l'équivalent d'un changement de région en France. Je n'ai pas été vraiment dépaycé, ayant eu l'occasion de me rendre régulièrement en Allemagne depuis 25-30 ans.

Ma fille est restée dans le Nord de la France pour ses études ; mon fils a été scolarisé sur place, au lycée français, et mon épouse a eu la chance d'obtenir, dès la première année, un emploi d'enseignante comme recrutée locale à temps partiel. Elle est à présent résidente.

## PREMIÈRES IMPRESSIONS EN ARRIVANT ?

C'est un établissement qui avait connu des situations conflictuelles, dans les 2-3 dernières années, entre la direction et les personnels. J'ai tout de suite ressenti une forte attente de « pacification », un besoin de travailler dans la sérénité. Je me souviens, lors de la réunion de prérentrée, d'avoir été applaudi à la fin de mon discours, ce qui ne m'était jamais arrivé en 20 ans de chef d'établissement.

## DESCRIPTION DE L'ÉTABLISSEMENT ?

C'est une construction récente (2000), dans un quartier calme, assez champêtre, à 10 minutes seulement du centre de Francfort et de sa « skyline ». Je trouve les bâtiments esthétiquement très réussis, même s'ils ne sont pas toujours fonctionnels : des panneaux en bois, des structures en cuivre, des « puits de lumière » et des terrasses ; les architectes (ceux du Stade de France) se sont fait plaisir en réalisant cet ouvrage au look un peu scandinave. Dix ans après, on est déjà à l'étroit : des travaux d'extension vont commencer sous peu.

Les personnels sont, en général, stables ; certains sont là depuis plus de 20 ans. Les personnels d'enseignement, les ATSEM, les ATOSS forment une équipe d'une centaine de personnes. Il y a un directeur des classes primaires mais pas d'adjoint dans le second degré. Le lycée compte 850 élèves.

## LE FONCTIONNEMENT HIÉRARCHIQUE ?

Comme toujours, à l'étranger, la tutelle est double : l'AEFE et le service culturel. Les grandes décisions « stratégiques », financières, immobilières sont prises par l'AEFE ; la gestion au quotidien des personnels dépend du service culturel de l'ambassade.

## AS-TU UN APPARTEMENT DE FONCTION ?

Il en existe un, au lycée, ce qui est très rare en Allemagne, sans doute parce que les architectes étaient français. C'est un appartement situé à l'arrière du lycée, dans le prolongement de la maternelle, avec patio et terrasse, très agréable en été.

## AVANTAGES DU POSTE ?

Dans un établissement en gestion directe (EGD) comme le mien, même si c'est la Direction de l'AEFE qui prend les décisions, c'est l'établissement qui les propose et, en général, celle-ci les suit. Notre interlocuteur est, en l'occurrence, le chef du secteur Europe ou le secteur pédagogique de l'Agence. Les marges de manœuvre et les leviers d'action sont beaucoup plus importants que dans un EPLE :

- sur le plan financier : grâce aux droits de scolarité, aux subventions du Land et à la participation de l'AEFE nous avons un budget qui nous permet d'assurer l'autofinancement de notre 1<sup>re</sup> phase d'extension. Les marges dégagées servent également au renouvellement du matériel pédagogique et à la mise en œuvre de projets éducatifs et culturels.
- sur le plan pédagogique : il est possible de faire preuve de créativité dans un contexte d'ouverture sur le pays d'accueil (développement du bilinguisme, voire du plurilinguisme). Après la mise en place d'une section bilingue franco-allemande à l'école élémentaire, nous avons ouvert cette année des classes de 6<sup>e</sup> à horaire renforcé en allemand, dans des disciplines non linguistiques (DNL), dispositif qui se poursuivra progressivement jusqu'en 3<sup>e</sup>. A partir de la Seconde, la préparation à l'Abibac est assurée depuis 2006. C'est

une bonne façon de fidéliser le public franco-allemand et germanophone.

Nous mettons également l'accent sur l'anglais (cours dès le CE2, classes bi-langues dès la 6<sup>e</sup>, section européenne au lycée et l'an prochain en 4<sup>e</sup>).

## INCONVÉNIENTS ?

Le principal inconvénient, à mes yeux, est la pression exercée par les parents, leur « interventionnisme ». D'un niveau socioprofessionnel élevé, gagnant très bien leur vie, payant des droits de scolarité en augmentation depuis quelques années, ils en veulent pour leur argent : ils sont très exigeants par rapport au projet pédagogique de l'établissement et, parfois, un peu frustrés de ne pas pouvoir s'occuper directement de la gestion du lycée.

## QUELLE CARRIÈRE ENVISAGES-TU DE FAIRE ENSUITE ?

Mon objectif est de finir ma mission à Francfort, si possible au bout de 5 ans. Je suis dans ma 3<sup>e</sup> année. Après on verra : autre poste en Europe ou en France, ou même retraite ? Rien n'est vraiment fixé.

## APPORT, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, DE CETTE EXPÉRIENCE ?

Outre une certaine aisance matérielle qu'il serait hypocrite de passer sous silence, c'est surtout l'expérience d'un contexte différent dans une cité scolaire où les élèves ont de 3 à 18 ans, où cohabitent des enseignants de la maternelle jusqu'au bac, d'un autre type de management qu'en France, de l'enrichissement culturel du contact avec le pays d'accueil et d'une marge d'autonomie beaucoup plus grande que dans un EPLE. Pour moi qui y avais fait toute ma carrière de direction jusqu'alors, c'est presque un autre métier.



# Promotions 2010 : bilan chiffré

Les commissions paritaires nationales se sont déroulées le 16 décembre 2009 pour les tableaux d'avancement à la hors classe et à la 1<sup>re</sup> classe de 2010. Elles faisaient suite aux commissions paritaires académiques qui ont étudié les propositions des recteurs. En préambule, quelques rappels et le calcul promus/promouvables.

## LA DÉFINITION DE « PROMOUVABLE »

Un collègue promouvable est un collègue qui remplit les conditions fixées par le statut pour pouvoir bénéficier d'une promotion c'est-à-dire un passage dans la classe supérieure. Par ailleurs, il ne faut pas confondre le « vivier des promouvables » et le « vivier » qui sert au calcul du nombre de promotions, et qui s'évalue sur les promouvables à n-1.

### L'ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE DES PROMUS

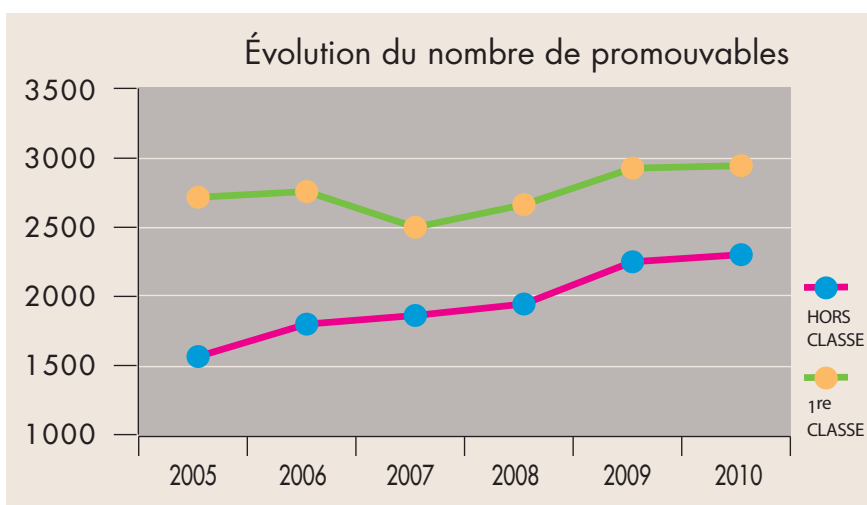
La liste des promouvables proposée pour une promotion est établie par le recteur et transmise à la CAPA. Après la CAPA, la liste « remonte » au ministère. La CAPN vérifie, sur le plan technique, la liste établie par la Direction de l'Encadrement (DE) : elle n'a pas vocation à proposer des modifications ni le droit ; elle ne peut faire des propositions que si des marges supplémentaires se dégagent. Par ailleurs, les commissaires paritaires sont très attentifs à ce que, d'une année sur l'autre, il n'y ait pas d'académie défavorisée.

### LE NOMBRE DE PROMUS

Jusqu'en 2005, le nombre de promus se calcule en fonction du pyramidage du corps des personnels de direction ; l'augmentation du pyramidage a été acquise par le SNPDEN en 2005 : 8,5 % en hors classe au lieu de 8 %, 45 % en 1<sup>re</sup> classe, 46,5 % en 2<sup>e</sup> classe.

Depuis 2006, le SNPDEN a obtenu la préparation du tableau d'avancement dans le cadre référence d'un **ratio promus/promouvables**. Une restriction : la liste est établie à partir du vivier des promouvables à N-1 et non celui de l'année en cours, ce qui permet à Bercy de faire quelques économies.

Ainsi, pour la hors classe, le taux promus/promouvables s'établit à 20 % ; pour la 1<sup>re</sup> classe à 27,9 % (en augmentation d'un point), ce qui induit, compte tenu du nombre des promouvables, **pour 2010, 462 promotions en hors classe et 822 promotions en 1<sup>re</sup> classe**.



## BILAN GLOBAL DES PROMOTIONS

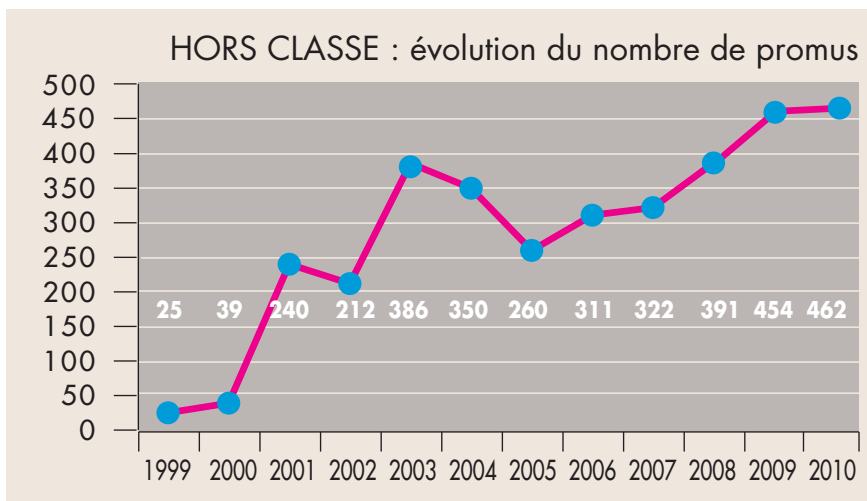
### EN HORS CLASSE

**462 promotions**, à envisager au 1<sup>er</sup> janvier 2010 : ce nombre de promotions est mis en relation avec le nombre de 2308 promouvables, soit **20 % de collègues de 1<sup>re</sup> classe** promouvables qui ont été promus en hors classe.

#### • Pour se repérer :

- 2257 promouvables en 2009, 1995 en 2008, 1873 en 2007 et 1811 en 2006 ;
- 454 promotions en 2009, 391 en 2008, 322 en 2007 et 311 en 2006.

#### • Évolution sur les 11 dernières années :



• **Analyse :**

- 2001/2004 : Le nombre de promus augmente de façon sensible et continue depuis le nouveau statut de 2001 qui a fait passer le nombre de promus en hors classe progressivement de 2 à 8 % avec des créations d'emplois en hors classe conséquentes.
- 2005 : Les promotions correspondent aux départs répertoriés en hors classe et à la seule création d'emplois due au passage de 8 % à 8,5 % pour le pyramidage du corps (72 créations).
- 2006 : Depuis cette date, le nombre de promouvables en hors classe augmente ; 1 474 en 2004, 1 579 en 2005, 1 811 en 2006, 1 873 en 2007, 1 955 en 2008 et 2 257 en 2009. Le calcul selon le ratio promus/promouvables permet d'avoir un nombre de promotions qui tient compte des effectifs actuels du corps des personnels de direction avec un pic de promouvables-retraitables correspondant aux collègues nés entre 1948 et 1954.
- 2010 : L'augmentation du nombre de promotions se poursuit en rapport, bien entendu, avec le nombre de promouvables.

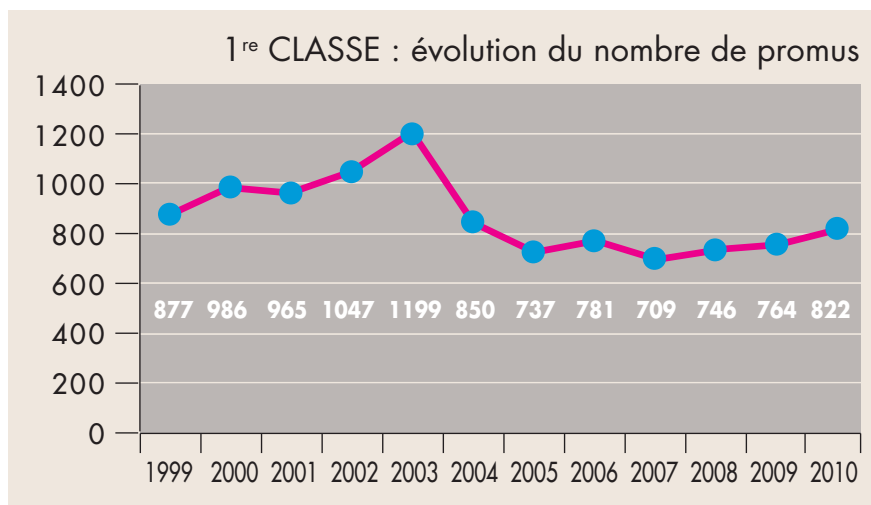
**EN 1<sup>re</sup> CLASSE**

**822 promotions**, à envisager au 1<sup>er</sup> janvier 2010 : ce nombre de promotions est mis en relation avec le nombre de 2 945 promouvables, **soit 27,9 % de collègues de 2<sup>e</sup> classe** promouvables qui ont été promus en 1<sup>re</sup> classe.

• **Pour se repérer :**

- 2 927 promouvables en 2009, 2 666 en 2008, 2 504 en 2007 et 2 760 en 2006 ;
- 764 promotions en 2009, 746 en 2008, 709 en 2007 et 781 en 2006.

• **Évolution sur les 11 dernières années :**



• **Analyse :**

- 2001/2003 : Au nombre de promus par création d'emploi dû au statut et à celui dû au départ à la retraite s'ajoute l'effet « aspiration » des promus en hors classe.
- 2004/2005 : Les promotions correspondent aux emplois laissés par les promotions en hors classe et aux départs à la retraite de collègues en 1<sup>re</sup> classe.
- 2006 : Le nombre de promouvables en 1<sup>re</sup> classe augmente : 2 349 en 2004, 2 719 en 2005, 2 760 en 2006.
- 2007 : Dans une logique de ratio promus/promouvables, la baisse du 1<sup>er</sup> entraîne automatiquement celle du second, d'où une baisse de 72 promotions. Bercy est passé par là avec une interprétation restrictive de la notion de « vivier » qui a été calculé au 31 décembre 2006 et non au 31 décembre 2007. A remarquer que c'est le mode de calcul appliqué à l'ensemble de la fonction publique.
- 2008/2010 : Remontée significative du nombre de promus en rapport avec l'augmentation du nombre de promouvables.

**RÉPARTITION ACADÉMIQUE DES PROMOTIONS**

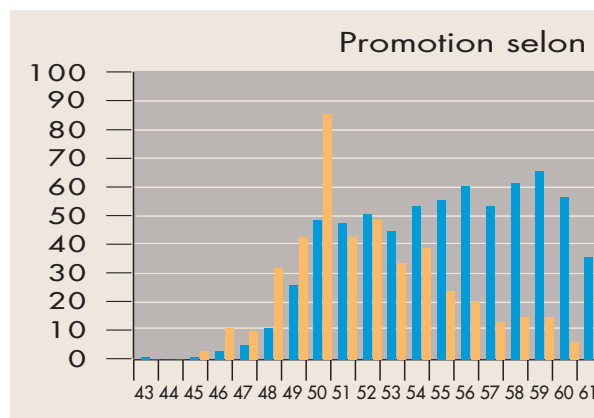
Principe mis en place pour la répartition académique des promotions

Le nombre des promus dans chaque académie devrait se rapprocher du taux national, soit 20 % pour les hors classe et 27,9 % pour les 1<sup>re</sup> classe.

EN 1 <sup>re</sup> CLASSE			
ACADÉMIE	PROMUS EN 2010	PROMOUVABLES EN 2010	PROMUS EN 2009
AIX-MARSEILLE	30	106	29
AMIENS	27	96	23
BESANCON	16	56	19
BORDEAUX	35	125	37
CAEN	26	92	22
CLERMONT-FD	19	69	20
CORSE	6	20	6
CRETEIL	59	213	54
DIJON	19	68	19
GRENOBLE	29	104	30
GUADELOUPE	9	34	6
GUYANE	5	17	4
LILLE	61	220	46
LIMOGES	9	33	10
LYON	37	133	35
MARTINIQUE	11	38	11
MONTPELLIER	26	94	21
NANCY-METZ	39	138	34
NANTES	32	114	33
NICE	19	69	17
ORLEANS-TOURS	33	119	29
PARIS	19	68	16
POITIERS	20	74	17
REIMS	15	52	17
RENNES	27	95	29
REUNION	20	73	17
ROUEN	33	119	31
STRASBOURG	21	74	18
TOULOUSE	36	130	33
VERSAILLES	55	197	58
29 <sup>e</sup> base	29	105	14
<b>TOTAUX</b>	<b>822</b>	<b>2945</b>	<b>755</b>

(La 29<sup>e</sup> base correspond à l'étranger et aux postes divers)

**RÉPARTITION PAR ÂGE**



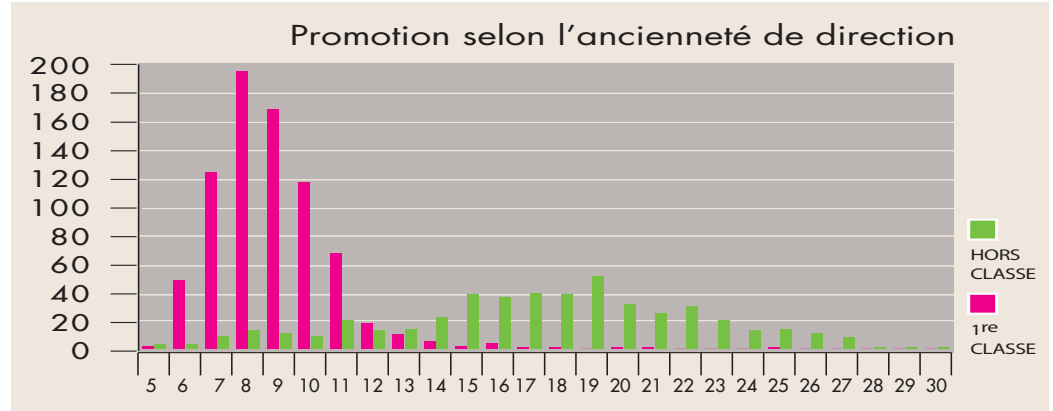




L'âge moyen de promotion est stable au regard des années précédentes, que ce soit pour le passage en 1<sup>re</sup> classe qu'en hors classe (avec un pic impressionnant à 50 ans).

En hors classe, le collègue le plus âgé a 67 ans, le plus jeune 36 (3 ans de moins que l'année passée, 8 ans par rapport à 2008); en 1<sup>re</sup> classe, le plus ancien a 65 ans, le plus jeune 40 ans (3 ans de plus que l'année passée).

## RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ DE DIRECTION



En 1<sup>re</sup> classe, la majorité des promotions se déroule entre la 7<sup>e</sup> et la 10<sup>e</sup> année d'exercice de la profession, avec un pic remarquable en 8<sup>e</sup> année. En hors classe, elle est plus échelonnée (près de dix ans) entre la 15<sup>e</sup> et la 23<sup>e</sup> année, dans la mesure où cela peut être la première (pour les agrégés d'origine) ou la seconde promotion.

## RÉPARTITION ACADÉMIQUE

(Nombres d'année pour le passage en classe supérieure, en moyenne)

ACADÉMIES	HORS CLASSE	1 <sup>re</sup> CLASSE
AIX-MARSEILLE	15,8	8,6
AMIENS	17,5	8,9
BESANCON	17,5	7,8
BORDEAUX	19,3	9
CAEN	16,8	8,1
CLERMONT-FD	16,1	8
CORSE	15,7	8
CRETEIL	8,4	8,3
DIJON	14,8	7,9
GRENOBLE	18,2	8,1
GUADELOUPE	16,6	7,9
GUYANE	15,5	8,1
LILLE	17,3	8,1
LIMOGES	18,2	8,6
LYON	15,5	9,4
MARTINIQUE	15,8	8,3
MONTPELLIER	17,8	9,4
NANCY-METZ	16,9	8,7
NANTES	16,9	8,3
NICE	19,1	9,3
ORLEANS-TOURS	20,4	9
PARIS	17,6	8,4
POITIERS	18	9
REIMS	21,2	8,6
RENNES	16,8	9
REUNION	17,2	8,1
ROUEN	17,7	9,2
STRASBOURG	17,4	9,3
TOULOUSE	17	8,4
VERSAILLES	16,1	8,6
29 <sup>e</sup> base	16,6	7,4

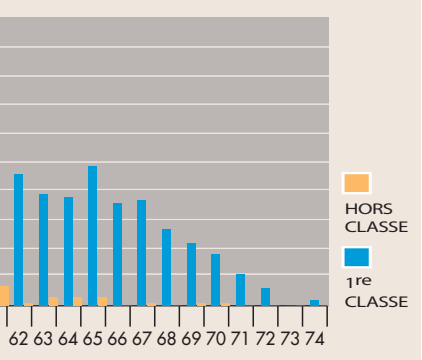
Si, en 1<sup>re</sup> classe, il y a peu de différences entre les académies dans la rapidité du déroulement de carrière, il n'en est pas de même pour le passage en hors classe. Entre Dijon, académie dans laquelle on peut passer en hors classe, en moyenne au bout de 14,8 ans, et Reims où il faut compter plus de 21 longues années, le décalage est remarquable.

À Créteil, académie où le passage en hors classe se fait, en moyenne, au bout de 8,4 ans, le décalage est encore plus spectaculaire mais non significatif. La grande « jeunesse » des collègues de cette académie difficile, une concentration importante de personnels de direction agrégés originaires de la capitale et la politique « particulière » de l'ancien recteur Blanquer expliquent sans aucun doute ce chiffre.

En conclusion, ce travail (répartition par ancienneté de direction) n'est qu'une photographie des promotions de l'année 2010. Il a été fait pour la première fois et l'ensemble des tableaux et des chiffres ne sera véritablement significatif qu'après quelques années de recul.

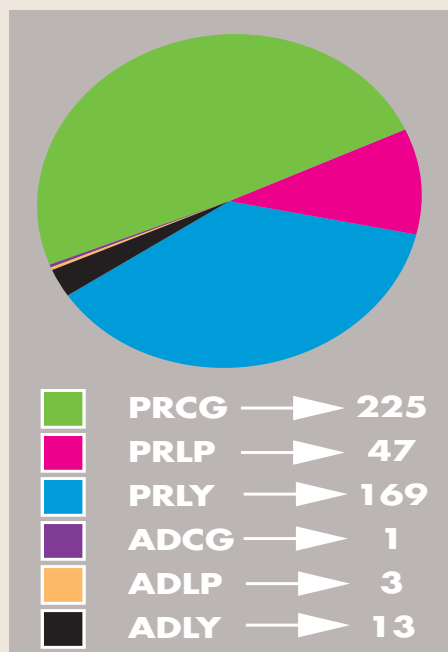
EN HORS CLASSE		
PROMUS EN 2010	PROMOUVABLES EN 2010	PROMUS EN 2009
17	84	17
15	77	13
8	41	9
23	115	22
9	47	9
7	33	7
2	9	1
28	142	27
10	51	12
21	106	25
4	18	4
3	13	3
32	158	30
6	32	6
21	103	22
5	25	5
18	91	16
18	91	18
16	80	16
14	72	18
15	75	14
19	95	16
12	59	10
10	48	10
17	83	16
11	54	8
12	60	13
14	72	15
21	103	18
32	162	32
22	109	14
<b>462</b>	<b>2308</b>	<b>446</b>

## l'année de naissance



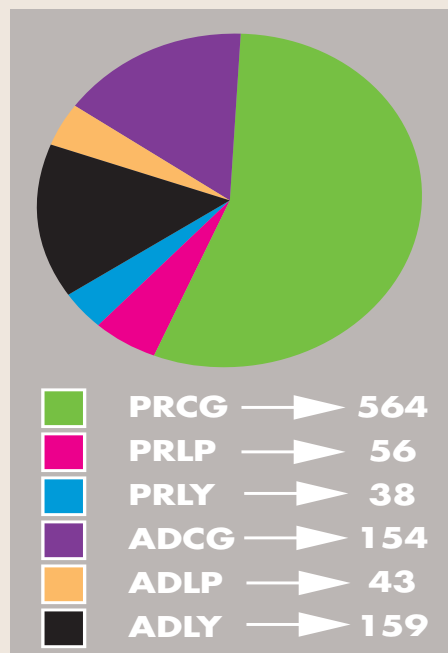
## RÉPARTITION PAR EMPLOI

### HORS CLASSE



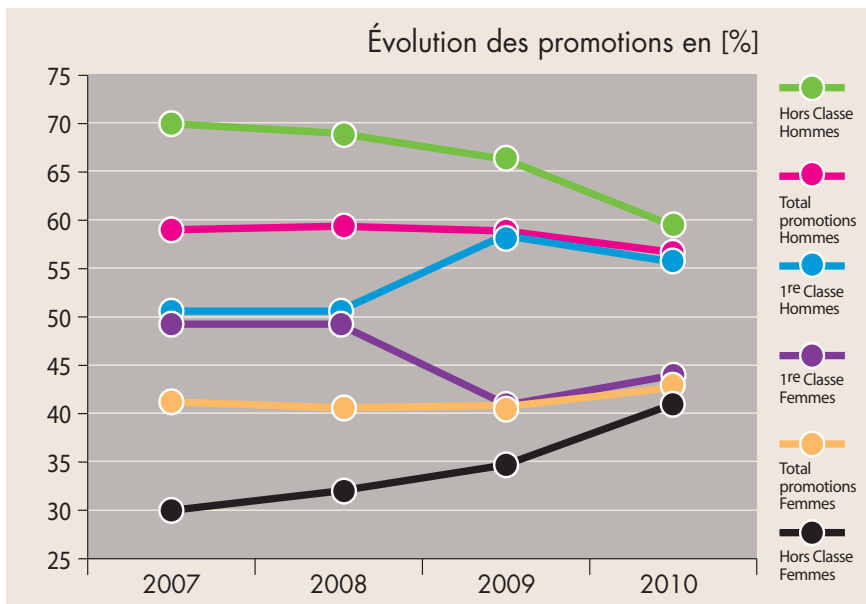
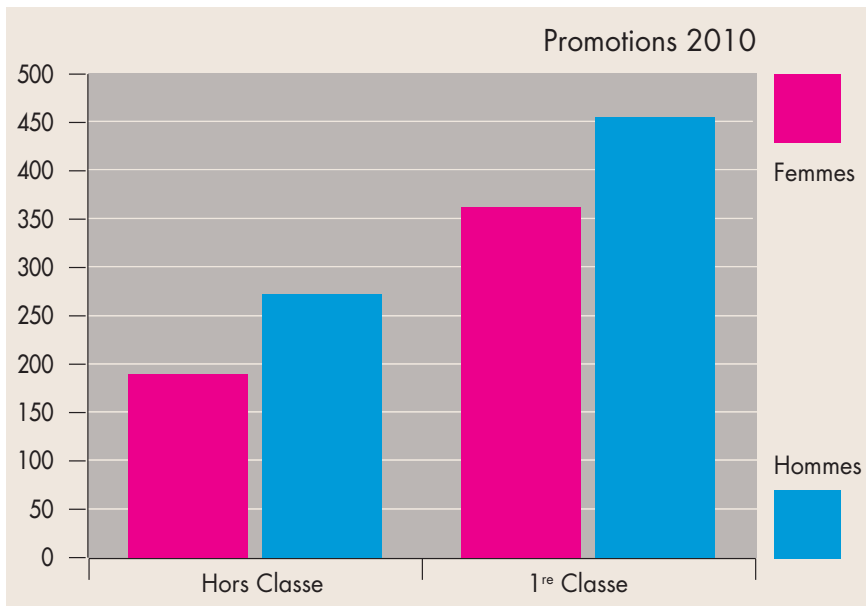
En hors classe, augmentation du nombre de promotions chez les principaux par rapport à l'année précédente: près de 5 promus sur 10. Par corrélation, légère baisse chez les provisoires. À noter que les promotions d'adjoints en hors classe sont très faibles.

### 1<sup>re</sup> CLASSE



En 1<sup>re</sup> classe, plus de 50 % des promotions concernent les principaux. Les adjoints représentent 43 % des promotions, soit une augmentation significative par rapport à 2007 (26 %), 2008 (33 %) et 2009 (31 %).

## RÉPARTITIONS HOMMES/FEMMES



**Remarques:** en 2008, la proportion hommes/femmes pour l'ensemble des 13819 personnels de direction est de 57 %/43 %.

On peut noter que, pour les promotions de ces trois dernières années, cette proportion a été respectée.

## CONCLUSION

Je remercie Joëlle Torres, secrétaire au siège, pour son aide indispensable de compilation des données et pour ses conseils pertinents dispensés tout au long de l'année.

Au nom des commissaires paritaires, je souhaite aux promus, promouvables, anciens promus, futurs promouvables, c'est à dire à toutes et à tous une très bonne année 2010 faite de succès syndicaux, de satisfactions professionnelles et personnelles.



Jacky SCHLIENGER  
Commissaire  
paritaire Étranger

# Extension de vœux : les 10 commandements du candidat à mutation

En 2007, l'occasion m'avait été donnée de rédiger, pour la Lettre des commissaires paritaires, un récapitulatif ludique des conseils à prodiguer aux candidats à mutation, article repris dans Direction 153 de novembre 2007. L'écho suscité m'incite aujourd'hui à développer sur le même modèle un point particulier de la procédure des mutations, celui de l'extension des vœux.

## À L'ÉCOUTE TU SERAS...

En principe, si on décide de procéder à une extension de vœux, c'est parce qu'on a un doute sur les chances de voir aboutir sa demande de mutation.

Ce doute survient très souvent après que le dossier de mutation a été renseigné par notre hiérarchie (les items, les avis, les appréciations littérales etc.) ou lors de l'entretien d'évaluation (« ah! dit l'IA, vous n'avez pas demandé tel établissement? C'est dommage... Il est susceptible de se libérer. Vous seriez très concurrentiel sur ce poste! ») ou encore lors d'une rencontre avec l'Inspection générale.

Peut-on passer outre ces conseils? Si on veut... et surtout si on ne veut pas muter... car, tout de même, si un tel conseil est donné, c'est que votre interlocuteur souhaite vous aider. Et ne parlons même pas d'un appel téléphonique de la Direction de l'Encadrement pour vous dire, par exemple, dans le cas d'un retour en métropole, d'élargir vos vœux jugés trop restrictifs. Certes, vous pouvez passer outre. La Direction aussi... Et on se retrouve ainsi, dans ce dernier cas, hors vœux... Notons cependant que ces cas ont considérablement diminué ces dernières années: il en reste, hélas! et quand les commissaires paritaires nationaux interviennent et qu'on leur répond: « Nous avons appelé le collègue, il n'a pas voulu élargir », nous sommes souvent impuissants à rétablir la situation. Enfin, si, dans son dossier de mutation, on a obtenu la lettre C (demande légitime mais profil du candidat non adapté aux postes demandés), la circulaire prévoit que « le recteur informera ces candidats qu'une extension de vœux sur des établissements plus conformes à leur profil est légitime ». Cette litote indique clairement qu'il faut rédiger une extension de vœux...

## DES CONSEILS COMPLÉMENTAIRES TU PRENDRAS...

N'hésitez pas, quand un tel conseil vous a été donné, à consulter vos commissaires paritaires académiques et/ou le commissaire paritaire national qui suit l'académie. D'ailleurs, dans certains cas, c'est ce dernier qui, après lecture de votre dossier syndical de mutation,



a pu vous conseiller d'élargir vos vœux. En effet, en étudiant certains dossiers, nous avons déjà une première idée sur les chances d'aboutir ou non.

Prenons un exemple: je reçois le dossier d'un collègue avec 4 ans d'ancienneté, bon dossier avec 4 « très bon », adjoint demandant des postes de chef de 3<sup>e</sup> catégorie sur des centres-villes d'une académie méridionale. Le dossier est bon mais je sais que sur ces centres-villes postulent de nombreux chefs expérimentés: je vais donc me tourner vers le collègue pour lui conseiller d'élargir ses vœux aux communes voisines ou aux établissements de 2<sup>e</sup> catégorie, c'est-à-dire sur des postes où la pression sera

moins forte en nombre de demandes. Il le fera... ou pas! Notre rôle est simplement de conseiller ou d'expliquer la situation, bref! d'éclairer.

## LES DATES TU RESPECTERAS...

Le SNPDEN a ainsi plaidé ces dernières années sur le sujet: il est indispensable d'avoir un peu de souplesse dans la lourde procédure du mouvement (chaque année, environ 4 000 personnels de direction sur un corps de 13 500 demandent à muter) mais on ne peut pas avoir « un mouvement continu ». Comme sur quasiment tous les postes, on compte plusieurs demandes (parfois 30 ou 40!); on est bien obligé, à un moment, de figer la photographie. Pour 2010, les dates limites de « modification ou annulation de vœux » (note de service BO 32 du 3 septembre 2009) ont été fixées comme suit:

- au 22 février 2010, pour le mouvement des chefs d'établissement (CAPN des 1<sup>er</sup> et 2 avril 2010);
- au 23 avril 2010, pour le mouvement des adjoints et ajustements chefs (CAPN des 27 et 28 mai 2010).

Attention! Ces dates sont impératives. Et il s'agit de la date d'arrivée à l'administration centrale! N'attendez pas...

À plusieurs reprises, en défendant des collègues sur des extensions de vœux, nous nous sommes vus répondre: « demande arrivée hors délai ».

## LA VOIE HIÉRARCHIQUE TU SUIVRAS...

Il est tout autant impératif de passer par la voie hiérarchique pour envoyer à la DE l'extension « papier », même s'il





est possible, dans les faits, de procéder à un envoi direct, « *vu l'urgence* », au 72, rue Regnault 75243 Paris CEDEX 13 (plus urgent encore : fax 01 55 55 17 09).

Vous adresserez le courrier à M. Roger Chudeau, Directeur de l'Encadrement, S/C de M. l'inspecteur d'académie DSDEN, S/C de M. le recteur de...

Par ailleurs, rien ne vous interdit de prévenir oralement votre IA... En effet, n'oubliez pas que le « *premier positionnement* » est, dans la majeure partie des cas, opéré par l'IA qui pourrait s'étonner de n'être pas prévenu... Votre IA et/ou votre recteur ont également évalué votre dossier initial de mutation (lettres codes, appréciations etc.) : comment pourrait-on imaginer que les extensions de vœux échappent à un avis ? Ce serait trop simple... En conséquence et, logiquement, pour ne pas fausser l'équité, la DE ne prendra pas en compte une extension de vœux sans aucun avis de la hiérarchie.

## LA MÊME LOGIQUE DANS TES VŒUX TU POURSUIVRAS...

Vous avez le droit de faire 5 vœux supplémentaires pour chacune des deux périodes ; comme pour la demande initiale, il s'agit de vœux « *établissements* » ou « *commune* » etc. jusqu'à l'académie puis toute la France...

De manière générale, on indique toujours des vœux précis puis on élargit progressivement (en évitant, toutefois, de demander « *tout poste en collège 4<sup>e</sup> exceptionnel ou un lycée en 1<sup>re</sup>* », c'est-à-dire des postes qui n'existent pas à ce stade : j'en ai encore vu qui les ont demandés cette année!).

Vous n'oubliez pas, surtout, de préciser si vous souhaitez un logement (sinon vous risquez une surprise...).

L'idée essentielle à retenir, cependant, est de suivre la logique de la demande initiale, la circulaire précisant : « *La typologie de ces vœux devra obligatoirement correspondre à celle des vœux saisis sur Internet* ».

En clair, si vous avez demandé initialement des établissements de telle catégorie dans une académie, par exemple des collèges ruraux en Tarn-et-Garonne (un département où j'ai eu un grand plaisir à travailler), vous n'allez pas demander, dans votre extension, des lycées parisiens... Votre logique d'extension doit coller à votre logique initiale, sous peine d'invalider votre évaluation et, donc, de rendre tout votre dossier caduc.

## DES PREUVES TU APPORTERAS...

Certaines demandes d'extension sont liées à des accidents de la vie, par nature imprévisibles quand on a demandé une mutation en octobre ou novembre. Ces accidents peuvent même conduire à une annulation pure et simple de sa demande de mutation : les dates à respecter sont identiques et il est d'une courtoisie minimale d'expliquer à la DE les raisons personnelles qui ont conduit à cette annulation. Car l'année suivante, on réitérera peut-être sa demande... et la DE a des dossiers bien complets, bien suivis, et les responsables de la DE ont une mémoire qui fait souvent notre admiration...

Dans les cas où la demande d'extension est liée à un événement précis

(divorce, décès, maladie d'un proche etc.), il est logique de joindre des pièces attestant le changement de situation, la DE, comme les commissaires paritaires nationaux, garantissant évidemment une discrétion absolue.

Cependant, il n'est pas assuré que toutes les pièces aient une valeur identique : un simple certificat médical d'un médecin traitant spécifiant « *la présence d'untel est requise auprès de sa mère de 80 ans* » pour justifier une mutation aura moins de poids, même si, bien entendu, c'est vrai, qu'un dossier médical complet sur les traitements lourds à assurer à un enfant malade d'un collègue demandant à se rapprocher d'un hôpital. Là aussi, n'hésitez pas à demander conseil à votre commissaire paritaire national.

## MODESTE TU RESTERAS...

Voilà, l'extension est faite ; j'ai respecté tous les conseils donnés ci-dessus. Ai-je une chance de voir ma demande aboutir ? Oui. Oui mais...

Car un point essentiel est à retenir : quand la DE a deux dossiers de nature équivalente (évaluation, ancienneté) pour un poste et que le premier est une demande initiale (faite sur internet dès le départ) et l'autre une extension de vœux, elle choisit logiquement le premier puisque ce collègue avait manifesté son intérêt pour le poste dès l'origine, d'où l'intérêt d'avoir des vœux bien réfléchis dès le départ...

Un point particulier concerne l'extension de vœux sur des postes vacants de chefs pour la 2<sup>e</sup> CAPN, phase dite d'ajustements. En effet, chaque année, quelques petites dizaines de postes de chefs restent vacants après la 1<sup>re</sup> CAPN, le plus souvent des postes de principaux de 1<sup>re</sup> catégorie, parfois 2<sup>e</sup>, dans des coins d'académie dont le charme réside dans la grande tranquillité (pas forcément d'ailleurs dans le travail ! Il faut tout faire dans ce type de poste !)... Mais aussi sont concernés des postes plus importants, par exemple dans la couronne parisienne. Vous pouvez donc explicitement candidater sur ces postes dès le résultat du mouvement connu : cette extension de vœux obéit aux mêmes règles.

## TON SYNDICAT TU REMERCIERAS...

C'est le SNPDEN qui a plaidé depuis plusieurs années pour assouplir le système des mutations tout en demandant des règles claires de gestion pour garantir l'équité. La Direction de l'Encadrement a non seulement accepté cette évolution

mais, finalement, est très attachée à la réussite d'un mouvement complexe : peu d'administrations peuvent se vanter de réussir une telle opération sans aucun barème, tout en obtenant un taux de satisfaction élevé...

## ET LES DOCUMENTS TU LUI TRANSMETTRAS...

Si vous avez demandé une extension de vœux, il est impératif de prévenir le commissaire paritaire national qui suit votre académie en joignant copie des documents envoyés à la DE (une nouvelle fois, nous n'avons pas accès aux dossiers que vous envoyez au ministère).

En effet, sans cette information capitale, le commissaire paritaire peut avoir des initiatives « décalées », avoir préparé une « chaîne » où il vous a inclus, et qui ne fonctionne plus par suite de vos modifications... C'est très désagréable et, de surcroît, cela entraîne une perte de crédibilité quand la DE vous répond suavement : « Ah ? Vous ne savez pas qu'untel a modifié... ? ». D'autre part, le commissaire paritaire peut utiliser les documents envoyés pour préparer votre défense ou faire une proposition : c'est donc bien votre intérêt que de prévenir de toute modification.

## ENFIN CONCLUSION TU TIRERAS...

Si l'extension de vœux a abouti à une mutation, c'est donc qu'elle était justifiée et que les conseils donnés étaient adéquats. Si, en revanche, rien n'a abouti, il faudra bien procéder à une analyse, de préférence avec le commissaire paritaire national qui a suivi le dossier. L'expérience nous montre que la première demande de mutation n'est pas toujours bien ordonnée, ciblée, en phase dans ses objectifs etc. Une analyse réaliste et une expertise honnête permettront de conseiller le candidat à mutation et d'éviter que, les mêmes causes produisant les mêmes effets, la demande suivante de mutation n'aboutisse à un nouvel échec.

Vos commissaires paritaires nationaux n'ont qu'un objectif : en fonction de votre situation propre, vous conseiller au mieux pour augmenter vos chances de voir aboutir votre mutation !

**snp den** Patrick FALCONNIER  
Secrétaire général adjoint  
Coordonnateur des élus  
SNPDEN à la CAPN

# Rencontre avec les retraités de Caen

*Le 28 janvier, une quinzaine de retraités de l'académie de Caen avaient souhaité profiter d'une sortie culturelle à Paris pour visiter le siège du SNPDEN et rencontrer la personne responsable de la sous-commission « carrière », chargée des retraités et de la protection sociale.*

Pendant plus de deux heures ont été évoqués tout d'abord la place et le rôle des retraités au sein du SNPDEN, puis le dossier des retraites, enfin les évolutions possibles après les élections régionales de 2010.

Des échanges fructueux ont permis de conforter les retraités de Caen dans leur volonté d'être toujours plus présents et actifs au sein du syndicat.

Pourquoi les autres académies n'envisageraient-elles pas ce type de « sorties », à la fois syndicale, ludique et culturelle ?

**Contact :**  
Philippe Girardy  
[phildan.girardy@free.fr](mailto:phildan.girardy@free.fr)



**snp den** Philippe GIRARDY  
Bureau national  
En charge des retraités et  
de la protection sociale



# « Gouvernance », « Présidence », « Autonomie » et autres menues notions...

## UNE LONGUE HISTOIRE EN DEVENIR

Des années 1980 à 2010, des lois de décentralisation de 1982 et de 1983 à celle de 2004, les rapports ont changé profondément, à l'intérieur de l'établissement, entre les différents acteurs de l'acte éducatif dans le sens d'une parcellisation croissante :

- TOS dont les intérêts et la hiérarchie passent aux départements et aux régions ;
- Administratifs qui continuent de relever de l'État, tout en enviant les meilleurs salaires obtenus par les TOS dans le cadre régional ou départemental ;
- Enseignants qui relèvent de l'État mais qui, du fait de la baisse régulière et continue des crédits pédagogiques d'État, sont de plus en plus dépendants par rapport aux collectivités. Monde enseignant de plus en plus éloigné de l'union catégorielle avec les non enseignants, ainsi qu'avec les parents d'élèves ou les élèves dont l'action et les organisations se structurent de plus en plus indépendamment et, parfois, en contradiction avec les syndicats enseignants ;
- Hiérarchie de l'Éducation nationale qui garde, certes, l'important pouvoir de recruter et de payer les enseignants mais qui, dans beaucoup de cas, se trouve paralysée par la nécessité de

Les rapports ont changé profondément, à l'intérieur de l'établissement, entre les différents acteurs de l'acte éducatif dans le sens d'une parcellisation croissante



composer avec le statut d'EPLE autonome ou avec l'accord préalable et nécessaire de la collectivité pour ce qui a un coût, c'est-à-dire, presque tout... C'est ce qui donne parfois, souvent, un aspect schizophrénique à bon nombre de directives ;

- Enfin, collectivités locales qui ne cachent plus, si tant est qu'elles ne l'aient jamais fait, leur désir de contrôler l'ensemble de l'acte éducatif en régionalisant ou en départementalisant complètement l'appareil.

Dans cet ensemble mouvant, divers, complexe et contradictoire, la fonction de chef d'établissement a profondément changé, ainsi que les attentes parfois contradictoires, elles aussi, des divers partenaires : qu'il s'agisse de la nécessité d'accroître la formation juridique pour pouvoir « *dire le droit* » dans l'établissement,



de l'aptitude à gérer les crises, hélas, de plus en plus fréquentes, de l'aptitude à servir d'interface entre les hiérarchies (de l'État et des collectivités) et même parfois de rappeler la règle aux unes et aux autres ou, enfin, qu'il s'agisse de développer des aptitudes à la diplomatie pour gérer et arbitrer les conflits entre les différentes communautés de l'établissement.

Il s'agit de passer d'une structure collégiale d'administration, héritée de la tradition universitaire, à une structure moderne de direction (la Présidence) chargée, tout en permettant l'expression des usagers et des personnels, d'assurer les arbitrages nécessaires entre les différents intervenants de l'acte éducatif.

## DE LA DIRECTION À LA PRÉSIDENTE ?

Sur le plan réglementaire, encore aujourd'hui, le décret du 30 août 1985 institue un conseil d'administration au fonctionnement tripartite, entre trois collèges (« *administration et collectivités locales, personnels et usagers* »), comme si ces trois collèges représentaient des ensembles homogènes dans leurs compositions et leurs intérêts. Pour un peu, les votes auraient dû intervenir par « *ordre* » comme aux états généraux de 1789...

Cette conception, peut-être satisfaisante pour l'esprit, n'en avait pas moins été, dès les années 1985-1986, dénoncée comme artificielle, pernicieuse et inopérante. Et, en effet, dès le début sont réapparues les clivages et les alliances traditionnels entre ce qui ne s'appelait pas encore « *la direction* » mais « *l'administration* » et les personnels, entre les parents unis ou non et les personnels. La dimension « *syndicats de lycéens* » n'existait pas encore.

Aujourd'hui, cette conception artificielle de l'établissement a réellement volé en éclats avec la modification du paysage syndical, avec le transfert des TOS aux collectivités, l'évolution encore à venir de la décentralisation, avec la structuration et l'évolution des mouvements lycéens.

Diriger ou présider un établissement en 2009, c'est avant tout - paradoxalement - mettre en cohérence et, si possible, en harmonie l'action de groupements, dont les intérêts et les actions sont souvent contradictoires, le tout en utilisant un corpus réglementaire régulièrement rapiécé et dont le manque de netteté autorise toutes les interprétations et donc tous les conflits.

Il en est ainsi de l'autonomie, notion dont on trouvera autant de conceptions que d'acteurs du système éducatif...

Une présidence moderne et efficiente d'établissement d'enseignement devra être indépendante de toutes les parties qui composent la « *communauté* » scolaire.

Nommée par l'État, et lui seul, pour assurer la mission fondamentale de dispenser aux jeunes le savoir voulu par la Nation, la Présidence doit pouvoir s'adapter aux circonstances locales de l'acte éducatif en s'appuyant sur les ressources et les compétences mises à la disposition du lycée ou du collège. Elle doit pouvoir disposer des moyens réglementaires d'éviter les blocages. L'épisode de la mise en place des assistants d'éducation en est un bon exemple.

C'est pourquoi la Présidence ne saurait être, comme aujourd'hui, que le bras séculier d'un conseil d'administration omnipotent que la réglementation actuelle oblige à réunir, même pour le contrat d'entretien du bac à graisses...

On entend d'ici la longue plainte des apôtres de la collégialité qui prônent ce qu'ils appellent le « *fonctionnement démocratique* ». Or l'établissement n'est ni une mairie, ni un syndicat, ni un parti politique. S'il est un lieu d'apprentissage de la démocratie, il n'est pas un lieu d'exercice de cette dernière à la manière des collectivités publiques. C'est un milieu de travail chargé, avec une marge d'autonomie réglementée, de mettre en œuvre localement la politique scolaire voulue par la représentation nationale. On ne saurait donc comparer le chef d'établissement à un maire et l'établissement à une municipalité.

Bien entendu, il ne s'agit pas, tombant d'un extrême à l'autre, de mettre en place, telle une statue du commandeur, une présidence toute puissante exerçant - O horreur! - le pouvoir avec un autoritarisme nécessairement... « *caporalesque* ».

Plus sérieusement, il apparaît nécessaire de renoncer à l'antique conception des trois collèges dans laquelle le chef d'établissement n'est que *primus inter pares* et d'imaginer un système dual entre une assemblée représentative compétente pour les grandes orientations et une présidence munie de responsabilités propres, chargée de diriger et d'animer les équipes pédagogiques. La réforme du conseil pédagogique va dans ce sens.

## EPL ET COLLECTIVITÉS : DES RELATIONS À DÉFINIR

Avant d'entonner, comme Caton, le couplet sur l'ingérence des collectivités locales,

C'est avant tout - paradoxalement - mettre en cohérence et, si possible, en harmonie l'action de groupements, dont les intérêts et les actions sont souvent contradictoires

On ne saurait donc comparer le chef d'établissement à un maire et l'établissement à une municipalité



C'est la loi qui a voulu la décentralisation, [...] cette dernière a eu des effets très positifs pour ce qui est des conditions de vie et de travail dans les établissements

peut-être est-il nécessaire aussi de rappeler que c'est la loi qui a voulu la décentralisation, que cette dernière a eu des effets très positifs pour ce qui est des conditions de vie et de travail dans les établissements, qu'il est bien normal que les collectivités, qui représentent environ 45 % du financement de l'acte éducatif, soient associées à la définition de ce dernier et que notre syndicat n'est nullement hostile au principe de décentralisation comme de déconcentration.

Néanmoins, comme toujours, c'est dans l'application pratique que les choses se gâtent et dans bien des lieux, les relations se tendent avec les collectivités, principalement les conseils généraux, à mesure que ces dernières mettent en place les dispositifs de gestion des nouvelles attributions que la loi leur impose.

Décentralisation oblige, le principe de libre administration des collectivités induit des fonctionnements très différents d'un endroit à l'autre et il n'est pas question, dans ce domaine, de revenir au jacobinisme des temps anciens.

Il n'est d'ailleurs pas faux de parler encore aujourd'hui de choc culturel quand on constate, dans beaucoup d'endroits, l'ignorance étonnante (parfois entretenue) de certains élus mais aussi, très souvent, des chefs de service de ce que signifie le statut d'EPL, en termes réglementaires et donc en termes de relations administratives.

La culture départementale des élus, souvent élus municipaux, souvent anciens enseignants, les pousse à transposer dans l'enseignement secondaire ce qu'ils connaissent de l'Éducation nationale, c'est-à-dire la gestion de l'enseignement élémentaire dans lequel le directeur d'école, l'enseignant, ne sont rien dans la gestion matérielle et financière et sont totalement dépendants de la commune. Situation plutôt confortable du moins pour ce qui est du fonctionnement des services qui ressentent le statut autonome de l'EPL comme une gêne dans leur travail et un obstacle à leur volonté d'administrer en rond...

D'où, très souvent, et de plus en plus, des tentatives de contournement de l'autonomie en attendant peut-être qu'une nouvelle avancée (mais plutôt un recul) de la décentralisation limite, voire supprime, cette dernière, par exemple en décentralisant d'autres catégories de personnels sur lesquels nous reviendrons.

## TENIR LE CAP

Somme toute, si le système devait continuer à dériver dans ce sens, on aurait tout simplement recréé, mais localement, le bon vieux centralisme qui avait fait les beaux jours de l'État jacobin.

Une telle évolution n'irait certainement pas dans le sens du Progrès et serait même de nature à freiner l'imagination et l'initiative des équipes pédagogiques.

Bien entendu, notre syndicat, à juste titre, plaide pour la contractualisation et le partenariat mais, aujourd'hui, le risque est grand d'une dérive majeure de la décentralisation.

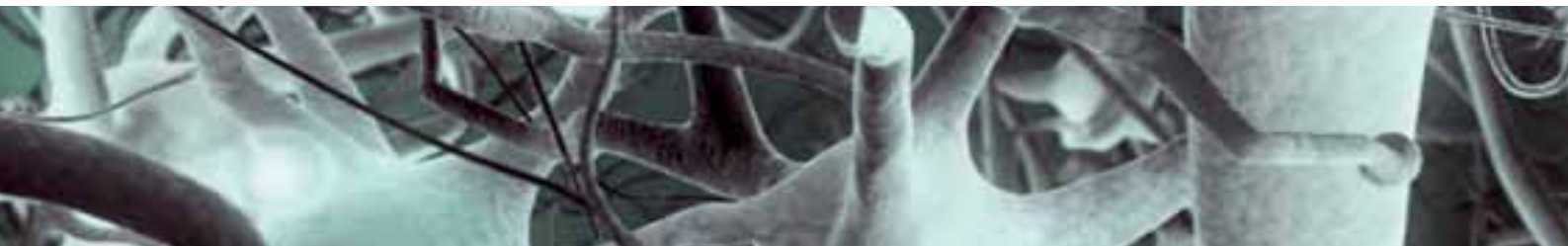
Heureusement, deux éléments, au moins, qu'il faut conserver contre vents et marées, permettent de lutter efficacement contre ces dérives (d'ailleurs pas seulement celles provoquées par les services départementaux ou régionaux):

- Le premier, à conserver, même à promouvoir et ce n'est pas un paradoxe après ce qui a été écrit plus haut, c'est le conseil d'administration. A réformer à l'interne dans son fonctionnement actuel mais nullement contestable dans son existence même qui constitue un rempart solide des communautés scolaires contre les bourrasques électorales (on pense bien sûr à quelques dérives poitevines) et les ingérences ou les empiètements extérieurs.
- Le second élément, sans doute le plus important, réside dans la fonction de représentant de l'État dans l'établissement. C'est d'ailleurs ce qui est le plus stigmatisé par beaucoup d'analyses en provenance de décentralisateurs opiniâtres, ce qui montre bien à quel point cette question est centrale.

En effet, cette fonction de représentant de l'État, garant des règles et normes nationales, non seulement interdit tout transfert aux collectivités des personnels de direction mais induit une fonction de contrôle, de garde-fou et, le cas échéant, d'opposition à l'interne comme à l'externe. Dans l'exemple actuel des chèques Contraception en Poitou-Charentes, c'est bien la fonction de représentant de l'État qui permet au chef d'établissement de s'opposer à une distribution électorale mal ficelée. L'enfer est, en effet, pavé de bonnes intentions.

Imaginons un instant - avec un tressaillement - que la fonction « *représentant de l'État* » ait disparu et que le corps des personnels de

Le risque est grand d'une dérive majeure de la décentralisation





direction ait été décentralisé... Il faudra veiller, stratégiquement, à ce que cette fonction ne devienne pas qu'une incantation et, pour cela, ne pas nous couper d'une chaîne hiérarchique que nous ressentons parfois comme pesante mais qui, au fond, donne son sens et son efficacité à notre rôle de représentant de l'État.

Que pèserait un chef d'établissement, seul, en face d'une mairie, d'une collectivité quelconque s'il ne pouvait se référer à des normes nationales relayées sur le terrain par la chaîne hiérarchique ? Nous avons travaillé, avec efficacité, ces dernières années, à mettre en place des dispositifs destinés à nous protéger des abus et des empiètements de certains IA ou recteurs mais il ne faudrait pas que l'arbre cache la forêt et que, nous coupant par trop de notre hiérarchie, nous affaiblissions notre position face à nos autres partenaires. Disqualifier l'État serait, en fait, hâter une décentralisation totale de l'éducation et mettre en place une nouvelle tutelle, qui pourrait bien être plus pesante que celle de l'État.

D'ailleurs, un observateur attentif constatera que, toute proportion gardée, les échelons hiérarchiques connaissent, avec les collectivités, des problèmes comparables aux nôtres. C'est ce qui pourrait constituer la base de ce que l'on appelait jadis une « *alliance objective* ».

## COMME TOUJOURS, C'EST DANS L'ÉQUILIBRE QU'IL FAUT RECHERCHER LA STABILITÉ

En tout état de cause, il faudra, avec les uns comme avec les autres, rechercher un nouveau mode de fonctionnement : mettre en place des processus administratifs respectueux des attributions réciproques, basés sur une concertation organisée, tripartite et, si possible, réglementaire. Pour une fois, le modèle universitaire de la conférence des présidents pourrait être exploré.

Afin d'éviter une nouvelle sédimentation textuelle, ce serait sans doute l'occasion de rénover les « *machins* » que sont devenus les CDEN, CAEN et autres CTP divers. Il appartiendrait à la Présidence d'établissement de « *mettre en musique* » la politique éducative voulue par le Pays, ainsi que la politique locale élaborée - légitimement - par les régions ou les départements.

## QUELLES ÉVOLUTIONS POUR LES RECTORATS ?

Lors de ses derniers congrès (en particulier celui de Bordeaux en 2008), l'UNSA-Éducation s'interrogeait sur l'évolution de l'actuel modèle rectoral. Jusqu'à récemment, le rectorat était surtout l'administration du représentant du ministre, le recteur, dont la nomination se fait toujours sur un modèle « *préfectoral* » (à cette différence près que les recteurs ne sont pas recrutés dans un corps « *spécialisé* »). Or, la déconcentration a transféré aux rectorats la gestion de beaucoup de choses qui, auparavant, se faisaient à l'échelon national. Comme le faisait remarquer Philippe Tournier au dernier CSN, en vingt ans, les circulaires rectorales ont pris la place de BO dans notre vie quotidienne. Ce développement de l'échelon académique (qui est aujourd'hui en train d'avaler les inspections académiques) transforme les rectorats en partie en « *agences* », ce dont témoigne le rôle croissant du secrétaire général, parfois devenu l'interlocuteur véritable des établissements.

Pourrait-on concevoir un système uniquement basé sur des agences, la mise en œuvre de la politique nationale ne nécessitant plus d'intérimaires à l'heure de nouvelles technologiques (comme on l'a vu pour la réforme du lycée) ? Non, mais le rôle des rectorats doit évoluer pour tenir compte d'une nouvelle configuration qui émerge. L'éducation ne peut pas se limiter à une agence de répartition et de gestion ; en revanche, le rôle des recteurs est aujourd'hui affaibli par les conditions de leur nomination et de leur départ : s'orienter vers la notion de mandat (trois ans renouvelables par exemple) les placerait dans une situation plus efficace de pilotes territoriaux et de « *régulateurs* », rôles aujourd'hui inégalement assurés en particulier du fait d'un sentiment d'instabilité qui nuit aux politiques académiques.

S'agissant de la « *Présidence d'établissement public local* », il semble nécessaire de définir plus précisément ce qu'elle pourrait être en termes humains et statutaires et, pour cela, revisiter la notion de « *direction* » et, par

Il faudra veiller [à] ne pas nous couper d'une chaîne hiérarchique que nous ressentons parfois comme pesante mais qui, au fond, donne son sens et son efficacité à notre rôle de représentant de l'Etat

Il faudra, avec les uns comme avec les autres, rechercher un nouveau mode de fonctionnement





contrecoup, le référentiel du métier mis au point dans le cadre du statut de l'an 2000.

D'abord, la Présidence ne peut se réduire au seul Président.

Cette notion nouvelle doit être avant tout conçue comme un « *bloc de compétences* », c'est-à-dire un ensemble de responsabilités, clairement énoncées, délimitées réglementairement et accompagnées de la définition des moyens humains, matériels et financiers, destinés à exercer ces compétences. Le référentiel actuel des fonctions de direction pourrait être la base de cette réflexion.

La Présidence doit être définie comme une équipe dans laquelle le président continuerait de porter la responsabilité qui ne se partage pas mais dans laquelle le travail, lui, sera partagé, peut-être de manière contractuelle, entre ce dernier et des présidents adjoints qui pourraient être interchangeables, l'un chargé de la pédagogie, l'autre des aspects matériels et financiers. C'est là revenir sur un débat récent et sur la notion de secrétaire général qui, manifestement, demande à être explicitée.

### CONSTITUER UNE ÉQUIPE DE DIRECTION UNIE ET COHÉRENTE

En tout état de cause, nous devons absolument éviter le départ vers les collectivités locales de nos gestionnaires. Ce n'est pas pour rien que des tentatives récentes heureusement contrebattues ont eu pour but de décentraliser les gestionnaires avec les TOS.

On imagine fort bien ce que deviendrait l'établissement si le chef des services économiques était désormais nommé par un président de collectivité et, de ce fait, ne se trouvait plus sous l'autorité du chef d'établissement ou du président, confiné alors dans des fonctions de directeur pédagogique. Certains en rêvent.

Il s'agit sans doute là du plus grave péril qui menace nos fonctions et c'est pourquoi nous devons être capables, rapidement, d'offrir aux gestionnaires une place réelle et attractive, y compris sur le plan statutaire, dans ce qui est aujourd'hui la Direction et plus tard la Présidence. Il nous faut dépasser les craintes compréhensibles de collègues qui voient encore aujourd'hui le gestionnaire comme un subalterne ou même un rival.

Ce qui compte avant tout, c'est de créer, à la tête des lycées ou des collèges, une équipe cohérente de fonctionnaires d'État, indépendants pour leurs carrières, notamment, des différentes communautés internes ou externes qui composent l'établissement, capables, dans le cadre de leur bloc de compétences, de résister aux pressions et de tenir la place centrale qui doit être la leur dans l'acte éducatif.

S'arc-bouter sur des positions anciennes, provoquer une sorte de désespérance chez les gestionnaires, quelles que soient les déclarations rassurantes d'A & I à Biarritz, ne peuvent que les précipiter dans les bras des sirènes locales, avec les conséquences désastreuses que cela aurait pour notre métier.

Nous vivons, aujourd'hui, très certainement, à peu près comme chaque vingt ans, un moment clé de notre fonction : ce qui sortira des négociations en cours déterminera, sans doute pour longtemps, la définition des conditions d'exercice de notre métier.

Ne laissons personne le faire à notre place.

On imagine fort bien ce que deviendrait l'établissement si le chef des services économiques était désormais nommé par un président de collectivité

Créer, à la tête des lycées ou des collèges, une équipe cohérente de fonctionnaires d'État



Jean FALLER  
Bureau national

# Suis-je un bon chef ?

À l'heure où l'on s'interroge sur la définition de la « performance » et où l'on parle d'une culture de résultats pour établir une prime, beaucoup d'entre nous se sont sûrement déjà posé la question suivante : « Suis-je un bon chef ? Suis-je performant ? Sur quels résultats peut-on me juger ? »

L'idée d'une mesure de la performance au moyen d'indicateurs chiffrés, lancée dans le cadre de la RGPP et appliquée, un temps, aux ministres eux-mêmes, s'est vite heurtée au principe de réalité. C'est que l'exercice même de la fonction de chef ou de direction



se révèle être beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît et que la réussite peut dépendre de critères chiffrés, certes, mais est aussi plus sûrement liée à des facteurs humains, sociaux, psychologiques, relationnels ou conjoncturels. Elle requiert, par ailleurs, des qualités telles que la loyauté, l'honnêteté, l'écoute, l'impartialité, le courage, le charisme.

## LA LOYAUTÉ AVANT TOUT

Indéniablement, une des qualités que l'on attend d'un personnel de direction, adjoint ou chef, et aussi bien à l'interne qu'à l'externe, c'est, premièrement, la loyauté. Impossible de diriger effectivement un établissement, c'est-à-dire de montrer la direction où aller, si, à chaque croisement, ceux qui doivent conduire l'ensemble montrent

ostensiblement ou même implicitement leur désaccord. La loyauté n'est pas obéissance et il ne peut y avoir loyauté ou accord sans échange, confrontation, écoute entre les parties concernées. Elle est la conséquence du caractère unique de la décision (délibérer est le fait de plusieurs, décider est le fait d'un seul) et la loyauté s'accommode mal d'une autorité despotique. Par cette loyauté envers l'institution et par les missions qui lui sont conférées, le proviseur ou le principal est le représentant, à son niveau, de l'État et le garant de la qualité du service rendu au public. Il en est de même pour le couple chef-adjoint à la tête de l'établissement qui ne peut que souffrir de divergences trop affirmées ou affichées.

## SAVOIR INSTILLER LE CHANGEMENT

Indéniablement, la qualité de l'exercice du pouvoir se mesure encore à la sérénité des relations qu'un chef entretient dans son établissement. Cette réalisation obéit à des phénomènes complexes liés à la nature même des comportements humains. C'est un subtil dosage qui pourrait faire penser, par un raccourci intellectuel trop rapide, que ne rien faire conduit à cette paix sociale, indicateur de la qualité de l'action du chef. Le contexte dans lequel nous évoluons se prête bien à cette mauvaise analyse. Le corps professoral, dans son ensemble, et les syndicats, en particulier, sont plutôt conservateurs. La peur du changement empêche toute innovation et les propositions de la hiérarchie sont toujours entachées de suspicion. Il en va donc de même pour les chefs d'établissement que pour les ministres : celui qui ne change rien, ou si peu, a la paix. C'est oublier trop vite que nous pilotons des organismes vivants, évo-

lutifs, qui s'ankylosent inexorablement dans le refus de changer.

## ANTICIPER, MOBILISER, CONVAINCRE ET INSCRIRE SON ACTION DANS LE TEMPS

Un chef s'apprécie aussi à sa faculté d'anticipation, à sa vision projective, à sa capacité d'entraîner les équipes et de recueillir leur adhésion. Faire évoluer le système ou accompagner les évolutions inéluctables de ce dernier est toujours reconnu. Sa réalisation met en jeu des stratégies diverses et variées et les leviers, là encore dans un environnement de gestion de carrières de la Fonction publique peu facilitateur, sont difficiles à trouver.

La mesure d'une telle performance est bien évidemment difficilement quantifiable. Elle n'en est pas moins appréciable ou mesurable dans un temps donné pour des observateurs attentifs et réguliers. Cela implique que les évaluateurs aient une connaissance un peu fine des systèmes qu'ils évaluent. C'est aussi au chef d'établissement de savoir se servir de ses qualités de communicant afin de montrer ou de démontrer le résultat de son action. Tout cela ne peut se faire de manière épisodique ou ponctuelle et notre action doit s'inscrire dans le temps.

## DES RÉSULTATS ET DU COURAGE

Le chef d'établissement n'a que plus de mérite dès lors qu'il parvient à des résultats tangibles. Les personnels et la hiérarchie, même si les uns ou les autres ne l'affirmeront jamais

réellement, savent reconnaître la capacité du chef à avoir fait bouger les lignes, à avoir su gérer une situation difficile ou à avoir su éviter un désordre. Tous, là encore sans vraiment l'avouer, apprécient son courage, sa volonté d'aller de l'avant et le sens qu'il donne à son action. Ils savent reconnaître, à



travers celle-ci, les valeurs qui le poussent à agir. Et c'est ainsi que, petit à petit, une idée du chef qui, au départ, suscitait peu d'adhésion, se voit de plus en plus partagée au point d'être mise en application.

## RESTER SOI-MÊME

Enfin, la personnalité du chef (ou de l'adjoint), son caractère, ses réactions face à des situations parfois secondaires, ses manies, ses engagements sont autant de données qui conduisent à façonner le personnage unique qu'il est. Les gens qui l'entourent s'adaptent tout compte fait assez facilement à lui, de même qu'il s'adapte, assez rapidement, à son nouvel établissement. Il faut être soi-même, savoir ce que l'on veut mais aussi savoir composer. Et il ne faut jamais essayer de vouloir ressembler à qui que ce soit et encore moins à son prédécesseur, malgré les inévitables comparaisons qui, parfois, agacent à chaque changement. On ne compare pas quelqu'un qui arrive avec quelqu'un qui part.

Alors, me direz-vous, nous n'avons toujours pas répondu à la question simple « *Suis-je un bon chef ?* » Rassurez-vous ; la réponse est simple, elle aussi : « *Bien sûr, vous l'êtes !* » Car le fait de vous la poser comporte, en elle, les germes de la perfectibilité.



Pascal CHARPENTIER  
Bureau national

# Formation initiale : des évolutions

*Point sur les négociations : réunion du 3 février 2010 avec la division de l'Encadrement.*



Un document de travail nous a été fourni concernant la nouvelle organisation de la formation statutaire des personnels de direction. Le directeur de l'Encadrement a précisé que la formation initiale serait ramenée à un an, à l'identique de celle des autres corps d'encadrement, la titularisation étant prononcée ou pas à la fin de la première année, ce qui ne signifie pas que la formation s'arrête à ce moment puisqu'une partie se fera au cours de la seconde année.

Le directeur a insisté sur l'individualisation de la formation, sur le positionnement du stagiaire et sur la mise en place d'un « *porte folio* » de la formation qui suivrait le fonctionnaire tout au long de sa carrière, prenant en compte les formations initiale et continue.

### La nouvelle formation s'articulerait en trois temps :

- **Entre le concours et le stage en responsabilité, une période de 19 jours de formation** (comprenant un séminaire interacadémique de 4 jours à l'ESEN, un stage de 4 jours dans un service de l'État et une journée de formation en académie ; 4 jours, organisés dans l'académie d'origine, seraient consacrés à la connaissance de l'organisation d'une académie, des rôles et des missions des personnels d'encadrement et à la connaissance de l'EPL ; les 6 derniers jours se dérouleraient dans les académies d'affectation et seraient consacrés à la maîtrise des outils de gestion, à l'immersion dans un établissement et au tuilage avec le prédécesseur) ;
- **Du 1<sup>er</sup> septembre au 1<sup>er</sup> septembre suivant, un stage en responsabilité comprenant 40 jours de formation** (Ces journées incluent deux formations interacadémiques à l'ESEN, d'une durée totale de 8 jours, un stage en entreprise de 5 jours et un crédit de 27 jours en académies) ;
- **Sur une période d'un an après le stage en responsabilité, un crédit de 6 jours** consacrés à une formation intercatégorielle et un minimum de 5 jours dédiés à un stage à mobilité internationale.



Christel BOURY  
Bureau national



# Chef dans un collège de 1<sup>re</sup> catégorie

Franck Bérigaud, principal du collège de l'Argentor, Champagne-Mouton (académie de Poitiers)



## MON PARCOURS

En 2003, le principal adjoint stagiaire que je suis arrivait à la cité scolaire Jean Moulin de Montmorillon. Après quatre ans passés dans cet établissement, j'ai souhaité être muté sur un poste de chef. Par extension de vœux, j'ai obtenu un établissement de première catégorie dans le département de la Charente.

Pour commencer, je tiens à remercier mon épouse. Nous habitons le logement de fonction au-dessus des bureaux et elle éprouve le même sentiment de solitude que moi, avec le problème du chômage. Elle ne travaille pas et, en plus, elle est, aux yeux des habitants, la femme du « chef », dans ce petit village.

## LE CONTEXTE

Champagne-Mouton, environ 1 000 habitants, est situé en Charente limousine. C'est une zone rurale : la première ville, Confolens (moins de 4 000 habitants), est à une vingtaine de kilomètres. Angoulême, la préfecture, est à 65 kilomètres et à une heure, par les petites routes. Poitiers est à plus d'une heure.

Le collège de l'Argentor compte 170 élèves (deux classes par niveau, avec un effectif stable bien qu'en légère baisse), tranquille, convivial et sans problème particulier. C'est un établissement propre : les élèves ne dégradent pas ou peu. Il accueille le

soir et le mercredi l'école départementale de musique.

## LES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS

Les rapports avec le conseil général sont bons. Nous sommes, souvent, considérés comme un de leurs nombreux services. Une convention existe, identique ou presque sur les 38 collèges du département.

L'ambiance est exceptionnelle malgré le peu de reconnaissance porté aux agents. L'exemple du chef de cuisine est édifiant : elle confectionne 320 repas (maternel, primaire et collège). Pourtant, elle a le même grade que ses collègues chargés du nettoyage !

En ce qui concerne les constructions, un atelier de maintenance a été livré l'an passé et le local à poubelles va naître les prochains mois.

La question « *propriétaire* » - service public d'enseignement « *locataire* » ? - est souvent une question au centre des relations EPLE - collectivité. Les limites de compétences ne sont pas clairement définies.

## LES CARACTÉRISTIQUES DU COLLÈGE

Je n'ai ni adjoint, ni CPE. En revanche, un secrétaire très expérimenté, d'une qualité exceptionnelle, souvent référence du bassin, m'aide efficacement. Il n'est pas et ne sera pas reconnu à sa juste valeur car toujours deuxième classe. La gestionnaire chevronnée est un véritable bras droit. La vie scolaire compte sept demi-postes d'assistants d'éducation ; il faut contacter le pôle « *emploi* » pour recruter car les étudiants sont rares. Le mardi, l'infirmière est là et la COP vient tous les quinze jours une demi-journée. Deux élèves ont un parcours dérogatoire dont un avec PPS.

## L'ORIENTATION

J'ai conduit l'équipe éducative à accepter la nocivité du redoublement, d'où une bonne fluidité des passages.

La vie scolaire, et surtout la réussite de l'élève, s'améliorent. Le passage en seconde générale est cohérent malgré le manque de motivation des familles sachant, d'autre part, que la voie professionnelle est préférée à la voie générale. En revanche, les fuites vers les deux maisons familiales rurales sont une habitude locale des familles. Divers éléments déstabilisants les ont amplifiés : le non-remplacement pendant un mois et demi d'un professeur de mathématiques, qui a été suppléé ensuite par trois professeurs à la fois (un le lundi et le mardi, un autre le jeudi et un autre le vendredi) pendant un mois ; puis un contractuel a été nommé les quatre derniers mois. Peu avant, en octobre, un stagiaire IUFM avait été mis en congé par l'inspecteur d'académie. En cours d'année, un professeur d'histoire résident a obtenu, après un long chemin douloureux pour le collège, une reconversion sur proposition du DRH du rectorat. Cette année, deux contractuels ont été nommés sur les deux postes laissés vacants en mathématiques. Un souligne les difficultés du recrutement : maintenant, je sais pourquoi il arrive de l'académie de Limoges !

## L'ACCUEIL PARTICULIER DE CERTAINS ÉLÈVES

L'assistante sociale scolaire peut venir à ma demande. Quant au médecin scolaire, nous avons de la chance, cette année : une a été nommée sur le secteur Nord-Charente. La gestion des deux enfants en projet d'accueil individualisé (allergie et insulinodépendant) est « *familiale* ». Suite à leurs projets personnalisés de scolarisation, deux autres ont juste obtenu une décision MDPH. Le matériel va être livré et l'auxiliaire de vie scolaire devrait être recruté en CUI ! L'élève de troisième, arrivé début octobre du 91, est l'exemple du tout intégral : UPI + DP 6 heures + AVS et matériel + centre référent du langage + orthophoniste + assistante sociale +... Dans l'Essonne, rien : 3<sup>e</sup> LV2. Mais sa mère le dépose le matin sans crainte ; elle n'a plus peur pour sa sécurité.



Nous n'avons pas besoin de caméras, ni de portique, ni de policier. La violence est rare, voire inexistante à l'intérieur comme à l'extérieur de l'établissement.

### UN PUBLIC SPÉCIFIQUE

L'hétérogénéité des classes est à l'image des anciennes évaluations de 6<sup>e</sup>. Elles s'évaluaient à la rentrée 2008 entre 7 et 94 %. La distance entre les familles et le collège et sa SEGPA amène des parents à refuser de faire les dossiers.

Le manque de motivation et d'ambition sont des freins aux résultats et aux orientations. Pourtant, le diplôme national du Brevet montre une moyenne aux épreuves écrites supérieures à l'académie, en 2009, mais le contrôle continu inférieur fait chuter fortement le pourcentage de réussite.

### UNE ÉQUIPE ENSEIGNANTE

#### « FRAGILISÉE »

À l'heure des contrats d'objectifs avec indicateurs chiffrés, l'épuisement de la petite équipe résidente est prégnant. La disparition des PEGC a provoqué la démultiplication des blocs à moyens partagés. Soudée et volontaire, l'équipe parvient à faire adhérer les nouveaux enseignants aux multiples projets ou actions. La mise en place du socle commun de connaissances et de compétences avec ses différents outils, PDMF, A2 en LV, histoire des arts, accompagnement éducatif etc. est compliquée quand les enseignants, voire les enseignements, ne sont pas stabilisés : 60 % de renouvellement cette année. Cinq professeurs exercent à temps complet sur le collège, deux à temps partiels et trois seront bientôt à la retraite. Dix-neuf composent l'équipe enseignante. Les autres sont en bloc à moyens partagés sur deux, voire trois établissements. La recherche, en début d'année, de compléments ou de contractuels est un challenge. La recherche en vacances des derniers petits trous est aléatoire. Les petits collèges sont en bout de ligne et l'emploi du temps est bouleversé jusqu'au 15 septembre. Certains jeudis, trois professeurs sur huit sont absents pour des stages de formation, soit 38 %.

En mathématiques, deux postes d'établissement sont restés vacants ; c'est une priorité du projet d'établissement et de ma lettre de mission ! L'isolement et l'éloignement perturbent la gestion des personnels enseignants. Des personnels titulaires ou contractuels en difficulté ont trouvé des adolescents à la campagne plus paisibles. Pour les petits établissements, l'affectation, double ou triple, nuit à l'investissement et elle complique les évaluations, chefs d'établissement ou IPR, disciplinaires ou

transversales, collège ou lycée. La bivalence permettrait de créer 4 à 5 postes fixes, une nécessité pour les petits collèges. Le calcul est simple : grand ou petit, pour une discipline, nous multiplions le nombre de poste par 19 heures (18 + 1 HSA) plus le BMP. Dans beaucoup de matières, pour nous, il reste le bout que l'on associe avec un ou d'autres. Et la litanie de certains nous revient : « *difficile de s'investir partout* ». En pensant à la nomination des personnels, je pense au film de Dany Boon, *Bienvenue chez les cht'is* : à l'Argentor, on pleure deux fois, quand on arrive et quand on part.

### LES QUALITÉS REQUISES POUR EXERCER DANS UN COLLÈGE DE 1<sup>re</sup> CATÉGORIE

Pour être principal en petit collège, il faut être solide et multicasquettes. Pas d'équipe de direction : mon secrétaire et ma gestionnaire sont mes seuls relais et, souvent, ils assurent la continuité pendant les stages, réunions, convocations etc.

Ma présence dans l'établissement est d'environ 50 heures par semaine. Je ne compte pas la responsabilité de concierge : il faut être vigilant à la fermeture des portes ; je n'ai pas eu de vol sauf une fois, au cours de ma première semaine. Je suis allé en appel à Bordeaux pour un vol de dix ordinateurs : une porte et la grille livraison étaient restées ouvertes.

Je suis CPE, infirmier, assistant social, COP, surveillant, professeur, animateur, enquêteur, policier, papa, facteur, DRH, etc. Les élèves sont nos enfants ; le contact avec les familles souligne le respect à l'école. La menace de fermeture est le serpent de mer mais l'éloignement est là. 97 % des élèves sont demi-pensionnaires et 65 % utilisent les ramassages scolaires. Certains ont 45 minutes de transport.

De Mantes-la-Jolie, où j'ai enseigné dans les années quatre-vingt-dix, à aujourd'hui, le monde de l'éducation est divers et transformé. La formation d'un personnel de direction dans un collège rural permet d'appréhender notre métier dans sa complexité.

En trois ans, j'ai vécu des expériences multiples, variées et exaltantes. En rien, je ne regrette mon choix de m'investir, malgré les nombreuses et diverses turbulences qui chahotent parfois notre petit navire sur son affluent calme et paisible, l'Argentor. Ce nom vient de la rencontre des ruisseaux Argent et Or sur la commune. Un jour prochain, un bateau plus important pourra m'être confié mais je perdrai, sûrement, un petit quelque chose. Et je verserai, peut-être, ma petite larme.

Patrick Broquet, principal du collège des Roises, Piney (académie de Reims)



### QUELQUES INFORMATIONS SUR MON PARCOURS PROFESSIONNEL

Je suis entré dans la fonction en septembre 2004 comme adjoint dans un collège urbain en ZEP. J'y ai passé trois années enrichissantes avec trois principaux différents (si, si c'est possible !). A la rentrée 2007, j'ai été nommé principal dans un collège rural situé à 20 km de Troyes. Le choix de cet EPLE de 1<sup>re</sup> catégorie répondait, après trois années comme adjoint, à un désir fort de piloter un établissement en responsabilité propre.

### MON EPLE

Un établissement de 1<sup>re</sup> catégorie implique le plus souvent le fait d'être seul à la direction. Certes, le CPE peut être une aide précieuse et c'est ici le cas mais on ne peut lui demander de se positionner comme un principal adjoint. L'éloignement géographique peut également être vécu comme un handicap, d'autant plus que l'on rechigne à s'absenter trop souvent de l'établissement. La gestionnaire, présente depuis 29 ans, compétente et avec qui je partage un poste de secrétariat, dirige une équipe d'agents équivalent à 7 ETP. Le collège connaît une augmentation régulière de ses effectifs : 239 élèves en 2004 et 327 à la prochaine rentrée. L'établissement étant plutôt calme en matière de vie scolaire, l'aspect pédagogique a repris une place importante dans ma fonction. Ainsi, j'ai pu initier des projets culturels et m'y investir aux côtés d'une équipe enseignante dynamique et renouvelée à 50 % en trois ans. La vingtaine de professeurs qui interviennent sont à parité hommes/femmes, ce qui est rare dans l'Éducation nationale.

### LA GESTION AU QUOTIDIEN

Lors de ma nomination, j'ai eu deux types de commentaires récurrents : « *N'y reste pas trop longtemps, tu vas t'y ennuyer* » et « *en sortant de là, tu auras touché à tout* ».

Hé bien, je peux déjà assurer que l'on ne s'y ennuie pas! Déjà parce que j'y effectue des tâches que je déléguais dans l'établissement précédent. Lorsque j'ai pris mes fonctions en 2007, j'ai débuté par deux mois sans secrétaire, ce qui me servira prochainement puisque la secrétaire actuelle est contractuelle et, de ce fait, ne travaillera pas en juillet et en août.

Mais, désormais, je maîtrise l'outil SCONET et les logiciels informatiques! D'ailleurs, dans ces petites structures, on devient vite polyvalent. Une journée classique peut se révéler être une succession d'actions très différentes: gestion d'un élève perturbateur, signature d'une convention, choix de la couleur d'une étagère, gestion d'un remplacement, bobo à soigner, concertation avec des professeurs, réponse à un parent, souci d'emploi du temps à régler, délégation d'heures sur ASIE, discussion sur le menu, photocopieur à « réparer »...

### REPRÉSENTATION DE LA FONCTION

J'ai découvert l'importance de notre représentation à l'échelon local. Plus qu'en ville, notre participation aux vœux du maire, au 11 novembre, à la foire agricole et à toute autre manifestation est perçue comme autant de signaux nécessaires de notre implication à la vie du canton. J'ai de bonnes relations avec la mairie de résidence du collège ainsi qu'avec la communauté de communes. Le conseil général de l'Aube est également un partenaire privilégié. Et je fais partie d'une délégation du SNPDEN qui

est reçue chaque année en audience pour y évoquer les sujets communs.

### ANALYSE DE LA SITUATION

Voici donc trois ans que je dirige cet établissement aubois et je ne regrette absolument pas mon choix et encore moins celui d'être passé d'adjoint à chef d'établissement. Et si je suis ravi de découvrir qu'il existe encore des lieux où l'on peut travailler sereinement, je constate depuis deux ans plusieurs évolutions: une dégradation du système des remplacements, une hausse progressive des élèves par classe et une forte augmentation des HSA à répartir sur les enseignants (10 % de la DGH et plus de deux de moyenne par enseignant). Je me demande jusqu'où le « travailler plus pour gagner plus » poussera sa logique. Mais cette hausse des HSA annonce la mort prématurée de l'accompagnement éducatif et du système de remplacement de courte durée. Quelle que soit la volonté des personnels, ils ne peuvent assumer davantage. Aujourd'hui j'essaie de profiter au mieux de la marge d'autonomie dont nous disposons (étroite mais réelle) en concertation avec l'équipe enseignante.

### SUR L'AVENIR

Il me semble que nos missions s'étendent de plus en plus et que nos compétences se doivent de couvrir un champ plus large qu'il y a quelques années. En ce qui concerne mon avenir, j'espère obtenir prochainement un établissement plus important. Dans un avenir plus lointain, je ne ferme pas la porte à une nouvelle orientation de carrière.

Pierrette Grimaldi, principale du collège de Moltifao (académie de Corse)



### MON PARCOURS

J'ai fait neuf ans au collège de Moltifao, collège de 1<sup>re</sup> catégorie. Auparavant, j'avais exercé quatre ans au collège de Porticcio, collège de 2<sup>e</sup> catégorie.

Ce qui a motivé mon choix de venir dans cet établissement, c'est, tout d'abord, ma situation personnelle: mon époux est fonctionnaire à l'université de Corse (à 25 km) donc je voulais opérer un rapprochement de conjoint. D'autre part, j'aime travailler dans le rural où les conditions d'exercice sont plus sereines.

### CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT

Petit collège de 140 élèves, les langues qui y sont enseignées sont l'anglais, l'espagnol et le corse. Les personnels d'encadrement sont au nombre de trois: un personnel de direction, un CPE et un gestionnaire. Dix-sept enseignants complètent l'équipe des personnels, ainsi que trois aide-éducateurs, cinq ATOSS, un COP (présent un jour par semaine), un médecin et une infirmière (présents par phases de permanence).

Le collège de Moltifao est situé en zone rurale, dans une microrégion assez vaste; les élèves sont très majoritairement issus du milieu agricole ou d'employés et de quelques professions libérales. Les élèves sont très agréables: aucune incivilité ni violence n'est à remarquer et le déroulement des trimestres se fait de façon quasi sereine.

### UN ÉTABLISSEMENT TRANQUILLE

L'équipe enseignante, très soudée autour de sa direction, travaille en interdisciplinarité et met volontiers en place une pédagogie par objectifs, ce qui entraîne beaucoup de réunions pédagogiques entre midi et 14 heures afin d'harmoniser les pratiques.

Les partenaires extérieurs sont nombreux: comédiens, musiciens, animateurs etc. Le « désert culturel » autour de l'établissement concourt à placer celui-ci en lieu culturel en plus d'être un lieu d'enseignement; il faut éviter que le collège soit une cathédrale dans le désert.

Il règne donc une très bonne entente au sein de l'équipe enseignante et une très bonne entente avec l'équipe de direction.

Le CPE vient d'être nommé; il vient de l'académie d'Aix-Marseille et exerçait dans





des zones très difficiles. Il s'est parfaitement adapté et amène du « *sang neuf* » dans une équipe déjà structurée. Il apporte un vrai bol d'air.

Le gestionnaire est très à l'écoute des enseignants et est proche de la vie scolaire au sein de laquelle les aide-éducateurs effectuent un travail de qualité avec beaucoup de sérieux et de disponibilité. D'ailleurs, on constate, pour l'ensemble de la communauté, un très faible absentéisme.

Le collège est également doté d'une structure bilingue français/corse. L'enseignement se fait dans les deux langues et, en histoire-géographie, uniquement en langue corse. Cela s'ancre profondément dans une région à très forte identité culturelle.

### DES HANDICAPS STRUCTURELS

La masse critique des élèves étant péniblement atteinte, cela entraîne une difficulté pour dégager des pôles d'excellence alors que l'enseignement y est de qualité.

De plus, des fratries d'élèves se sont succédé au collège ; cela produit une stabilité du milieu qui est de nature à empêcher tout mélange, tout « *métissage* » générateur d'ouverture et de tolérance vis-à-vis d'autrui ou des différences.

Il n'y a pas de documentaliste alors qu'il existe un fonds très important au CDI.

Même si l'établissement développe des structures très fortes, le manque d'environnement culturel à l'extérieur crée des phénomènes d'appauvrissement et il faut constamment remédier à ces carences par un développement structuré de l'offre culturelle extérieure à l'établissement mais cela reste cependant scolaire.

On peut donc observer un certain renfermement du collège sur lui-même. Cependant, le maillage des territoires, très important en Corse où la collectivité territoriale de Corse (CTC) a beaucoup de pouvoir en matière d'éducation (les collèges et lycées dépendent de la CTC et non du conseil général en ce qui concerne les collèges), fait qu'aucun risque de fermeture ne pèse sur un établissement de cette taille (il y en a au moins six en Corse). Au contraire, tout vise à les renforcer.

### RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS ET LE RECTORAT

Le collège a de très bons rapports avec la CTC et avec le rectorat pour ce qui est des moyens.

Les enseignants sont toujours remplacés en cas d'absence. Les moyens en matière de DGH sont accordés ; ainsi, pour 140 élèves, il existe 8 divisions dans le collège (une division bilingue et une non bilingue par niveau), ce qui entraîne un effectif de moins de 20 élèves par niveau.

Malgré quelques difficultés structurelles liées à l'environnement, à la ruralité et au manque de mixité sociale, le collège s'épanouit et il fait bon y travailler.

En guise de conclusion, je pense tout de même aller dans un établissement plus urbain. Quant à l'EPL idéal, il n'existe pas à mes yeux : chaque EPLE définit sa personnalité dans un contexte qui lui est propre et en fonction des moyens qui lui sont attribués.

Martine LEBRUN, principale du collège Jacques-Yves Cousteau, Bertincourt (académie de Lille)



### SITUATION ACTUELLE

À la fin de mes études, j'ai été recrutée par une entreprise privée comme responsable juridique d'une société immobilière. J'ai commencé ma carrière dans l'Éducation nationale en 1978. J'ai enseigné le droit, l'économie et la gestion en lycée et j'ai terminé par l'enseignement de la logistique en lycée professionnel.

### POSTES OCCUPÉS

J'ai débuté dans la fonction sur un poste de faisant fonction de proviseure adjointe au lycée professionnel Vauban de Cambrai en 2002. Reçue au concours en 2003, j'ai été nommée principale adjointe au

collège Lamartine de Cambrai, collège qui disposait d'une UPI pour enfants porteurs de handicap moteur. J'y ai effectué 5 années avant de demander ma mutation sur un poste de chef d'établissement en 2008.

### LE COLLÈGE DANS LEQUEL J'EXERCE ACTUELLEMENT

Depuis 2008, je suis principale d'un collège rural de 307 élèves, avec une forte proportion de CSP défavorisées ; les effectifs sont en hausse régulière. Ce collège accueille 14 divisions (depuis l'an dernier, deux ont été créées depuis mon arrivée). La quasi-totalité des élèves sont demi-pensionnaires (247). Notre service de restauration accueille également les classes de primaire et de maternelle de l'école voisine (environ 320 repas/jour). J'ai sous ma responsabilité une cinquantaine de personnels dont 30 enseignants.

### LE COLLÈGE AU QUOTIDIEN

L'équipe de direction est réduite : un chef d'établissement et une gestionnaire, gestionnaire avec laquelle j'ai noué une réelle complicité, complicité nécessaire pour piloter un établissement de cette taille.



Il est primordial que l'information circule de façon très fluide et que les personnels sentent une solidarité dans les membres de l'équipe. Nous nous concertons très régulièrement (nos bureaux sont contigus) et il faut admettre que les réunions de l'équipe de direction ne sont pas instituées comme dans un établissement de grande taille. Le relationnel avec la CPE a été plus difficile à appréhender, peut être parce qu'elle ne se situe ni vraiment dans l'équipe de direction, ni vraiment dans l'équipe enseignante et que certaines rivalités antérieures à mon arrivée interdisaient toute possibilité de réunion de l'équipe de direction, d'où la difficulté, pour le chef d'établissement, de garder un climat serein, de faire en sorte que tous les partenaires disposent de l'information en temps voulu.

Depuis cette année, un demi-poste de secrétariat a été supprimé dans le cadre de la restructuration des agences comptables. C'est une suppression que j'ai beaucoup de mal à m'expliquer car nos effectifs sont en hausse donc avec une charge de travail supplémentaire. Par ailleurs, la personne occupant ce poste est plus à considérer comme une collaboratrice (puisque pas d'adjoint) que comme une secrétaire et est un élément clé dans la politique de communication mise en place dans l'établissement pour renouer le dialogue avec les familles.

Dans un établissement de première catégorie, sans adjoint, la charge de

travail est déjà très importante et un secrétariat de direction à temps complet me paraît primordial.

Aucune délégation n'est possible : il faut être capable de connaître et de gérer tous les dossiers ; le terme « polyvalence » prend tout son sens. L'existence du couple chef-adjoint permet un dialogue, un échange de pratiques, une confrontation d'idées ; dans un établissement tel que le collège Cousteau, j'ai souvent l'impression de me « sentir seule », d'avoir à porter seule de lourdes responsabilités et de me demander si les décisions que j'ai prises sont les bonnes.

### RELATIONS AVEC LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE

Les relations avec la collectivité territoriale sont bonnes ; les référents « collègue » jouent un rôle d'intermédiaire très appréciable et peuvent relayer nos demandes et appuyer nos projets. Le souci du département du Pas-de-Calais, celui de la qualité du bien-vivre dans les collèges, permet d'envisager une réhabilitation des collèges anciens et des dotations en matériel non négligeables. Les appels à projets rendent possible également l'obtention de moyens financiers pour mettre en place des projets innovants. Notre éloignement de tout centre culturel nous contraint à dépendre des transports en commun donc cela engendre des frais supplémentaires que n'aurait pas un collège de centre ville.

### CARACTÉRISTIQUES DU COLLÈGE

Le plus gros travail consiste à renouer le dialogue avec les familles et d'en faire des partenaires. Une augmentation du taux de participation aux réunions (parents-professeurs, orientation, pré-rentree...) est un indicateur permettant de voir que la politique menée porte ses fruits.

En milieu rural, les élèves et leurs familles ont généralement des choix d'orientation peu ambitieux : peur de l'échec, réticence à se déplacer dans les villes voisines, choisissant plutôt le lycée professionnel de proximité (problème lié aux déplacements), peur de la ville...

« Piloter », « impulser », « dynamiser », « convaincre », « diriger », « coordonner », « contrôler », « évaluer », « diagnostiquer »... sont des verbes d'action et nécessitent de la part du chef d'établissement de la disponibilité, de l'écoute, de la réactivité, de l'attention permanente, le principal ennemi étant le temps.

Être principale d'un petit établissement, c'est être sur tous les fronts en même temps, répondre à toutes les attentes, celles des personnels mais aussi des parents, des élèves, de notre hiérarchie. Le rythme de vie est très pesant. Lorsqu'une dynamique est mise en place, il faut être près des équipes, à leur écoute, et travailler avec elles pour ne pas casser la synergie. Il est vrai que l'on sollicite souvent les mêmes personnes puisque, dans la majorité des disciplines, il n'y a qu'un professeur ou deux ; il faut donc trouver le bon dosage dans le rythme des réunions. Il faut également être très disponible ; c'est vers le chef d'établissement que tout le monde se tourne lors d'un problème.

### MES PROJETS

J'aimerais obtenir une mutation sur un collège de catégorie supérieure afin de mettre à profit tous les enseignements tirés du pilotage d'un établissement de première catégorie et de pouvoir partager ce pilotage avec un adjoint. La notion « d'équipe » a pour moi une grande importance. J'aimerais également participer à la formation des personnels de direction stagiaires, ce qui me permettrait de partager mes expériences et mon vécu.

### L'EPLÉ IDÉAL

Je ne pense pas que l'on puisse parler d'un EPLE idéal ; cela supposerait un élève idéal ; or, nous savons que chaque élève est unique, avec sa personnalité, son vécu, ses besoins. Je crois tout simplement que, pour remplir les missions qui lui sont assignées, tout établissement devrait pouvoir compter sur une équipe de direction au complet, être de taille humaine (pas plus de 500 élèves, notamment en collège), avoir constamment à l'esprit que notre rôle est de fournir à l'enfant une raison de travailler, lui montrer les obstacles à affronter, l'accès à la classe suivante, le diplôme à obtenir et lui faire valoir que, par son travail, il est capable de réussir, que le succès lui apportera de la fierté et des avantages, que l'éducation doit lui permettre de bien s'intégrer dans la vie sociale, de le préparer à exercer son rôle de citoyen et, enfin, de le former à une activité professionnelle.





## Rencontre avec les directeurs d'EREA et d'ERPD

*Depuis 2007, le SNPDEN propose aux directeurs d'EREA et d'ERPD, syndiqués ou non, une rencontre annuelle afin d'évoquer les questions de métier, de carrière et de pédagogie qui les rassemblent.*

Le 29 janvier dernier, cette rencontre a eu lieu à l'EREA Édith Piaf, de Paris, avec la participation des commissaires paritaires et de Philippe Vincent, secrétaire national en charge de la commission « carrière ». L'ordre du jour comprenait des points d'actualité relatifs essentiellement aux négociations avec le ministère ainsi que des réflexions à partir d'échanges d'expériences.

### DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES

Notre rencontre du mois de juin avec la Direction de l'Encadrement a permis des avancées significatives. A partir de la reconnaissance de la similitude des missions, la DE a affirmé son intention de réaliser l'intégration de l'ensemble des directeurs d'EREA et d'ERPD dans le corps des personnels de direction. Cette intégration sera systématique à l'entrée dans la fonction et s'effectuera sur la base du volontariat pour les collègues déjà en poste. Le ministère affichait alors sa volonté de franchir rapidement cette étape en inscrivant cette évolution dans un calendrier rapproché à l'échéance de 2011. Cette disposition aura, entre autre conséquence, la fusion des opérations de mouvement, en conservant cependant un recrutement spécifique, basé sur le DDEEAS et sur des statuts spécifiques d'emploi.

La mise en œuvre de ces évolutions, qui correspondent à nos revendications, fait l'objet d'une attention particulière du SNPDEN. Elles seront intégrées à l'ensemble des modifications du décret du 11 décembre 2001 actuellement

en négociation. Le calendrier sera ainsi respecté.

### PRENDRE EN COMPTE LA CARRIÈRE

Il demeure cependant, comme une préoccupation de nombreux collègues, la prise en compte d'éléments de leur carrière avant l'entrée dans le corps des personnels de direction, notamment en qualité de chef d'établissement titulaire d'un EPLE, EREA ou ERPD. Lors des opérations de mouvement des personnels de direction, les commissaires paritaires de notre syndicat prêteront une attention particulière, à conditions égales, à la prise en compte de ces fonctions occupées avant l'entrée dans le corps.

### ET LE DDEEAS ?

Le niveau de reconnaissance du DDEEAS a aussi été l'objet de nos débats. Le décret 2007-221 du 19 février 2007 impose la possession d'une qualification de niveau 1 pour accéder à la totalité des emplois de direction d'établissements sociaux et médico-sociaux. Le rejet de l'inscription de ce diplôme au registre national des certifications professionnelles et, donc, sa non qualification de niveau 1, entraînent l'impossibilité, pour les personnes qui en sont titulaires, d'accéder à ces emplois alors qu'ils disposent de compétences largement reconnues par le secteur.

Dans un contexte de forte évolution du regard porté sur le handicap par notre société, actée par



la loi du 11 février 2005, la légitimité des personnels de l'Éducation nationale à diriger des établissements et services sociaux et médico-sociaux connaît une remise en cause sans précédent, malgré la spécificité de leur identité professionnelle. Le DDEEAS se trouve ainsi radicalement dévalué et son existence remise en cause. Cette situation a des répercussions immédiates, bien que graduées, pour les collègues en poste et, par conséquent, sur les postes de l'Éducation nationale qui requièrent le DDEEAS.

Cette question sera suivie avec attention.

L'ensemble de nos échanges a permis d'aborder des points de carrière, d'exercice du métier et de pédagogie dans la spécificité de nos établissements mais aussi par une mise en perspective avec la situation des autres EPLE. C'est pour cela que les rencontres organisées par le SNPDEN sont riches et appréciées.



Éric KROP  
Bureau national

# Le socle commun de connaissances et de compétences au collège

*Le SNPDEN, représenté par Philippe Tournier, Isabelle Bourhis, Corinne Laurent et Patrick Cambier, a été auditionné par M. Jacques Grosperin, président-rapporteur de l'Assemblée nationale, dans le cadre de la mission d'information sur la mise en œuvre du socle commun de connaissances et de compétences au collège, le jeudi 28 janvier 2010. Cette mission pourrait rendre ses conclusions fin mars.*

L'intégration du socle commun dans la loi d'orientation du 23 avril 2005, que le SNPDEN a toujours soutenue, était l'occasion de redonner un sens au collège : le socle est défini comme « *l'ensemble de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société* ». Chaque grande compétence qui le compose est conçue comme une combinaison de connaissances fondamentales pour notre temps, de capacités à les mettre en œuvre dans des situations variées et d'attitudes indispensables tout au long de la vie. La définition du socle commun prend également appui sur la proposition de recommandation du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne en matière de « *compétences clés pour l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie* ». Elle se réfère enfin aux évaluations internationales, notamment au programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), qui propose une mesure comparée des connaissances et des compétences nécessaires tout au long de la vie.

## UNE LOGIQUE DIFFÉRENTE

Le socle est un concept nouveau mais inspiré d'une idée ancienne : « *Il ne s'agit pas d'embrasser tout ce qu'il est possible de savoir, mais de bien apprendre ce qu'il n'est pas permis d'ignorer* » (Jules Ferry).

La loi est votée en 2005 par l'Assemblée nationale mais aucune volonté politique au plan national n'est ensuite affichée pour sa mise en œuvre ; seules quelques volontés aca-

démiques et expériences locales permettent de modestes avancées. Il aura fallu attendre quatre années, pendant lesquelles le SNPDEN n'a cessé de demander sa mise en œuvre, pour que paraisse enfin le livret de compétences et de connaissances.

Le socle commun constitue pourtant un enjeu majeur : c'est l'occasion de sortir du système de certifications fondé sur les notes et moyennes, de



mettre en place une approche différente afin de s'assurer qu'un jeune a bien les connaissances minimales nécessaires dans tous les domaines à la fin de la scolarité obligatoire. C'est là un engagement de l'État sur l'acquisition par tous les élèves d'un niveau minimal de connaissances et de compétences.

## LE RÔLE DU DNB

Le DNB, session 2011, intégrera le socle commun de compétences et de connaissances ; le SNPDEN le demandait. Mais le ministère n'a pas voulu arbitrer entre deux logiques différentes.

L'architecture actuelle du DNB ne doit être que transitoire. Dans les textes, c'est le chef d'établissement qui valide ou non, en classe de troisième, au cours du conseil de classe du troisième trimestre, l'acquisition du socle commun. Il s'appuie pour cela sur l'attestation de maîtrise des connaissances et des compétences que les professeurs principaux ont renseignée depuis la classe de quatrième, après concertation avec les équipes pédagogiques dans la logique transdisciplinaire du socle. Le SNPDEN défend l'idée selon laquelle un élève qui maîtrise le socle commun doit pouvoir valider le brevet : son acquisition par les élèves repose sur sept piliers dont les compétences et les connaissances ne peuvent se compenser. Il s'agit bien de mesurer les acquis de tous les élèves, plutôt que de les évaluer sous la forme de moyennes qui se compensent entre elles et ne garantissent pas le niveau minimal des compétences fondamentales.

Il convient bien évidemment de nous interroger sur ce qui peut être mis en place pour les élèves qui ne l'ont pas acquis.

La logique pédagogique que le socle impose doit permettre de lier la compétence à la notion « *d'activité* », où l'apprentissage repose sur l'activité de l'apprenant. Le socle implique de confronter l'élève à des tâches complexes, de l'engager dans une appropriation active des savoirs et de définir des objectifs de formation clairs, lisibles pour les élèves. Les équipes pédagogiques vont devoir établir un positionnement des élèves, vérifier l'évolution des acquisitions sur l'année scolaire, sur le cursus, pour réguler les apprentissages de l'élève et proposer des remédiations (PPRE...); cela nécessite donc de réfléchir à des outils adaptés en termes de supports et d'interactivité.

## LA FORMATION DES ENSEIGNANTS

Les besoins se sont accrus en termes de formation et d'accompagnement des enseignants, à la fois sur les apprentissages par compétences, l'interdisciplinarité qu'ils nécessitent et la progressivité de l'évaluation.

Beaucoup d'interrogations et d'inquiétudes sont exprimées dans les établissements sur la mise en application concrète du socle commun dans les classes. Les grilles de référence du palier 3 (évaluation en fin de scolarité obligatoire) sont, certes, parues sur le site Eduscol, mais les enseignants ont besoin d'être accompagnés dans l'appropriation de ces outils et de s'inscrire dans une dynamique collective.

Des initiatives locales, des expérimentations sont mises en place dans plusieurs académies mais, globalement, le vivier de formateurs sur la question du socle commun demeure restreint et les volontés académiques s'avèrent diverses. C'est bien la mobilisation, dans notre ministère et sa déclinaison au niveau académique, des corps d'encadrement et des politiques de formation qui permettront de mesurer l'importance de l'enjeu.

## LE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS

Le SNPDEN, au sein de sa fédération UNSA, est extrêmement inquiet des modalités nouvelles de recrutement et de formation des enseignants : si le niveau « *master* » permet de s'assurer du niveau scientifique des lauréats, les concours qui se dessinent privilégient les connaissances disciplinaires aux compétences professionnelles.

## QUEL RÔLE POUR LE COLLÈGE ?

Avec le socle commun de connaissances et de compétences, c'est une réflexion sur le collège qui s'impose. Le collège n'est-il que la préparation au lycée ? Le SNPDEN a toujours soutenu que la finalité du collège n'était pas la sélection. Les travaux de l'OCDE montrent que les systèmes

les plus efficaces sont les systèmes les plus démocratiques, les plus « *intégrateurs* » car ils élargissent le vivier des élites à venir ; un premier palier, avec un socle commun qui garantit un niveau minimum pour tous à la fin de la scolarité obligatoire puis une deuxième étape qui est celle du diplôme, du CAP aux études supérieures. Il y a aussi des liens interdegrés nouveaux à tisser, en particulier avec les écoles du premier degré.

## LES TEXTES OFFICIELS

L'article 9 de la loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école arrête le principe de la mise en place du socle commun. Le décret du 11 juillet 2006 en fixe la définition en énonçant les compétences et les connaissances que tous les élèves doivent avoir acquises à la fin de leur scolarité obligatoire.

Le BO n° 31 du 27 août 2009 et le BO n° 40 du 29 octobre 2009 précisent que la maîtrise du socle commun de connaissances et de compétences sera prise en compte pour l'attribution du DNB à partir de la session 2011. Pour la rentrée 2009, une expérimentation généralisée à tous les collèges fixe le principe d'une mise en application de cette attestation sur les niveaux quatrième et troisième. La mise en place définitive aura lieu à la rentrée 2010 pour une prise en compte dans le DNB, session 2011.

La dernière mouture de l'attestation de maîtrise des connaissances et des compétences est parue au *Bulletin officiel* n° 45 du 3 décembre 2009.

## QUELQUES PISTES BIBLIOGRAPHIQUES

- Dominique RAULIN, *Le socle commun de connaissances et des compétences*, Hachette Éducation, CNDP, 2008.
- P. Perrenoud, *Construire des compétences dès l'école*, ESF, 2004.
- B. Rey, *Les compétences transversales en question*, ESF, 1998.
- Rapport de l'Inspection générale, 2007, M. Houchot et Mme Robine, *Les livrets de compétences : nouveaux outils pour l'évaluation des acquis*.
- Roger Monjo, *Le socle commun de compétences, entre républicanisme et libéralisme*, 2008.
- *Les Cahiers pédagogiques* : « Quel socle commun ? », numéro spécial janvier 2006.
- *Les Cahiers pédagogiques* : « Le socle commun, comment faire ? », numéro spécial, novembre 2007.
- *Les Cahiers pédagogiques* : « Travailler par compétences », n° 476, novembre 2009.

## DES LIENS UTILES

- [eduscol.education.fr/cid45625/presentation.html](http://eduscol.education.fr/cid45625/presentation.html)
- [www.cahiers-pedagogiques.com/spip.php?article2337](http://www.cahiers-pedagogiques.com/spip.php?article2337)
- [www.4b.ac-lille.fr/~scc/index.php?C=presentationaccueil&MG=accueil&MD=accueil\\_MD](http://www.4b.ac-lille.fr/~scc/index.php?C=presentationaccueil&MG=accueil&MD=accueil_MD)
- [www.ac-orleans-tours.fr/rectorat/dossiers/socle.htm#reperes](http://www.ac-orleans-tours.fr/rectorat/dossiers/socle.htm#reperes)





# Réforme du lycée : une vigilance indispensable

*Après les votes favorables obtenus par les textes sur la réforme du lycée au Conseil supérieur de l'Éducation et, pour l'un d'entre eux, son examen en Conseil d'État, tous sont maintenant publiés au Journal officiel et font l'objet, avec plusieurs circulaires, du Bulletin officiel spécial du 4 février 2010.*

La réforme qui s'engage doit permettre une nouvelle architecture du lycée, notamment par la marge d'autonomie qu'elle confère aux établissements, demandée depuis longtemps par le SNPDEN.

Si les textes parus sont conformes aux projets soumis à l'approbation des instances, y compris le décret relatif aux EPLE, il ne serait pas acceptable que les éléments positifs de la réforme soient remis en cause lors de la phase de gestion académique ou par l'élaboration de programmes qui prédétermineraient les marges de manœuvre des établissements.

## VIGILANCE QUANT À L'APPLICATION DE LA RÉFORME

Les difficultés rencontrées dans un nombre non négligeable d'académies lors de la mise en œuvre de la réforme de la voie professionnelle, notamment dans l'attribution des moyens fixés par les nouvelles grilles horaires et les questions touchant à l'évolution de la carte de formation, nous incitent à beaucoup de vigilance sur les applications académiques de la réforme du lycée. Le SNPDEN a insisté sur ce point auprès du ministère.

## LE RAPPEL DU MINISTRE AUX RECTEURS ET SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX

Le ministre a réuni, le 5 janvier 2010, les recteurs et secrétaires généraux académiques et leur a adressé un courrier en date du 18 janvier, rappelant le principe général de maintien

des taux d'encadrement pour le lycée, recommandant l'assouplissement du calendrier, en distinguant la nature des opérations liées au TRM et à l'emploi des dotations en heures, et l'ajustement des plans académiques de formation afin d'intégrer les besoins relatifs à l'accompagnement personnalisé.

## NOUS LAISSER DU TEMPS

Le SNPDEN s'est adressé également aux recteurs, inspecteurs d'académie et secrétaires généraux de rectorat pour obtenir, afin de réduire la pression exercée sur les personnels de direction, de dissocier, dans le calendrier, les différentes étapes de préparation de rentrée et de laisser aux établissements le temps nécessaire à la concertation et à une ventilation des moyens en adéquation avec les choix retenus.

## DANS LES ACADÉMIES

Les sections académiques ont été sollicitées afin de permettre une vue globale et de recenser les difficultés auxquelles les personnels de direction pouvaient être confrontés. Le Bureau national, élargi aux secrétaires académiques, réuni le 3 février, a permis de révéler, dans plusieurs académies, une absence de financement des options facultatives, de manière marginale, l'introduction de division dédoublée ou non dédoublée, un calcul établi sur la base d'un H/E, une dotation insuffisante pour des enseignements d'exploration technologiques, une dotation insuffisante des collèges et, plus globalement, une attente de carte académique des enseignements d'exploration.

## LE SNPDEN DEMANDE L'APPLICATION DES TEXTES

Face à ces difficultés, le SNPDEN continuera d'agir auprès du ministère afin que les textes officiels soient au



moins appliqués. Les grilles horaires de seconde sont établies sur la base de 39 heures dans lesquelles 10 h 30 (réduites à 10 heures par le dédoublement imposé de l'ECJS) relèvent des politiques d'établissement, auxquelles s'ajoutent les dotations relatives aux politiques académiques, à savoir les options facultatives (à ne pas assimiler à des activités facultatives), les enseignements d'exploration supérieurs à une heure et demi ou ceux pratiqués en atelier nécessitant des effectifs réduits.

Les textes sont suffisamment explicites, grâce aux amendements que le SNPDEN, au sein de l'UNSA, a portés et obtenus en Conseil supérieur de l'Éducation et qui, rappelons-le, conditionnaient notre vote sur la réforme du lycée ; c'est pourquoi nous serons particulièrement attentifs sur ces points.



## LA CLASSE DE SECONDE

Le maintien des moyens par rapport à l'année passée doit permettre de financer les nouvelles grilles horaires de seconde, qui s'inscrivent maintenant dans le principe des trois corbeilles que nous avons portées : dotation liée aux horaires obligatoires, marges d'autonomie de l'établissement et dotation au titre de la politique académique.

Dans de nombreuses académies, les recteurs, suivant une circulaire de la DGESCO, demandent aux chefs d'établissements de proposer les deux enseignements d'exploration : sciences économiques et sociales et principes fondamentaux de l'économie et de la gestion. Nous rappelons que l'écriture du décret relatif à la classe de seconde n'impose pas aux établissements de proposer tous les enseignements d'exploration qui figurent dans la liste du premier comme du second groupe.

Nous relayons largement auprès du ministère la nécessité d'une régulation académique en matière de carte des enseignements d'exploration afin d'éviter une offre déséquilibrée entre les lycées et les effets que cela entraînerait sur les populations accueillies.

## EPLE COMPLÉMENTAIRES ET NON CONCURRENTS

Pour le SNPDEN, la question de la régulation de l'autorité académique sur les principes d'affectation est une question centrale. Il convient d'obtenir, sur le plan académique, que les enseignements d'exploration ne soient pas pris en compte dans les procédures d'affectation, en dehors des options technologiques ou quelques enseignements très particuliers de trois heures. L'autonomie et la confiance reconnue aux acteurs portent sur la définition d'une politique d'établissement mais des mécanismes de régulation doivent permettre un travail de complémentarité entre les lycées et non de concurrence.

Nous avons, auprès du ministère mais aussi d'élus que nous rencontrons dans le cadre de différentes missions sur les rapports de la mise en place de la loi d'orientation de 2005, attiré l'attention sur les difficultés rencontrées sur le collège, que Philippe Tournier, en CSE, a qualifié de « trou noir » de notre système éducatif et pour lequel nous ne saurions accepter que les dotations ne soient pas conformes aux textes.

Le SNPDEN continue aussi à demeurer vigilant sur le suivi de la rénovation de la voie professionnelle ; il a été

construisent les projets d'études technologiques : pour une part positivement (sur une spécialisation) et, par défaut, parce que les élèves se trouvent en échec sur une partie des disciplines.

C'est la raison pour laquelle le SNPDEN s'oppose à l'idée d'un « baccalauréat unique » mais revendique un nombre raisonnable de séries et demande que l'attention soit portée aux spécialisations et à l'amplitude des enseignements technologiques qui leur correspondent. Le principe d'un tronc commun sur les enseignements

généraux doit être circonscrit : soumettre tous les élèves à la même toise en mathématiques ou en physique, notamment, reviendrait à ne pas reconnaître les difficultés des publics et leurs aspirations qui fondent les choix d'orientation.

La voie technologique permet de réelles réussites et doit être consolidée dans les effectifs qu'elle accueille afin de participer aux objectifs que la nation nous fixe sur l'enseignement supérieur. Méconnaître les spécificités

des publics accueillis dans cette voie reviendrait à ne pas l'identifier clairement entre les voies générales et professionnelles et pourrait conduire à un élargissement du public en voie professionnelle dont les débouchés en enseignement supérieur ne sont pas identiques.

Au moment où les grandes écoles s'interrogent sur le caractère socialement sélectif de certaines disciplines ou épreuves de concours, il ne faudrait pas perdre de vue ce problème dans le « bac - 2 ».



demandé aux secrétaires académiques, lors du Bureau national élargi, de faire remonter les éventuelles difficultés afin de les exposer lors de la prochaine rencontre du 12 février 2010, au ministère.

## PROJET DE RÉFORME STI/STL

Le SNPDEN a été auditionné par le ministère dans le cadre de la réforme des voies technologiques STI et STL. Ces filières sont tout à fait en phase avec la réforme générale en ce qui concerne le projet d'orientation et la préparation à l'enseignement supérieur puisque les débouchés sont fléchés (BTS, DUT, CPGE technologiques, études universitaires déconseillées) et performants.

Il est néanmoins nécessaire de donner aujourd'hui de la lisibilité, de restreindre l'éparpillement des spécialités dans ces voies et aussi de toiletter les appellations qui sont quelque peu rébarbatives. Pour que cette réforme aboutisse à un élargissement du vivier, il faut considérer la manière dont se



Isabelle Bourhis  
Secrétaire nationale  
« Éducation et pédagogie »

# Entrer dans la fonction

Dans notre jargon professionnel, il y a les chefs, les adjoints, les faisant-fonctions et... les « entrants dans la fonction », expression identifiant les collègues nommés personnels de direction stagiaires par concours, liste d'aptitude ou détachement. D'emblée, la grande diversité des personnes concernées et des terrains d'exercice rend difficile la définition d'une entrée dans la fonction qui serait vécue par tous de la même manière. Cependant, les témoignages de ces nouveaux collègues concordent pour souligner les mêmes impressions de rupture, de mue, voire de métamorphose. Parfois, la distance soudainement apparue avec les professeurs peut être mal vécue si elle n'est pas acceptée grâce à l'appropriation progressive d'un positionnement professionnel spécifique.

L'expression en elle-même est révélatrice d'un changement : on entre parce qu'on est sorti. Le nouveau personnel de direction quitte un espace professionnel connu, codifié, rassurant, pour en aborder un autre qui, sous de nombreux aspects, est radicalement différent du précédent. L'horizon est tout autre, le rapport au temps bouleversé et celui à l'autorité d'une autre nature.

## UN HORIZON PROFESSIONNEL CONSIDÉRABLEMENT DIFFÉRENT

Le métier d'enseignant ou de personnel d'éducation consiste à transmettre des connaissances, des compétences et des valeurs. Le nouveau « perdre » conserve bien entendu cette responsabilité mais la posture a changé. Il

s'agit maintenant « d'impulser et de conduire la politique pédagogique et éducative de l'établissement », bref ! de fixer un cap, de tracer une route, de planifier des étapes, en un mot, de piloter.

Moins au contact direct des élèves, il doit néanmoins se soucier prioritairement d'eux en agissant à travers l'action d'autres,



notamment les enseignants mais aussi le gestionnaire, les secrétaires, les agents, tous les parents et pas seulement ceux de sa classe... L'horizon est donc plus lointain mais aussi plus large.

Au quotidien, les indicateurs de pilotage ont remplacé les barèmes de notation ; le contrat de vie de classe a disparu au profit du contrat d'objectifs : finie la simple participation à quelques conseils (surtout de classes) ; bonjour la présidence des mêmes mais aussi du CA, du CP, du CHS, du CD, du CESC, de l'AS, du CVL (les initiés décoderont...). On voit aussi apparaître dans le paysage de nouveaux partenaires : la région, le département, l'inspection académique, le rectorat, la mairie, les associations de parents d'élèves, la police ou la gendarmerie, la justice, les entreprises... De quoi donner le vertige...

## UN RAPPORT AU TEMPS BOULEVERSÉ

« Jadis », le rythme temporel était rythmé par les heures hebdomadaires statutaires, les HSA, les HSE, son propre emploi du temps et celui des élèves. Plus prosaïquement, les sonneries scandaient et bornaient la présence devant les élèves. Des unités de mesure étaient autant de balises structurantes et rassurantes : l'heure de cours, la semaine, le trimestre, l'année scolaire, les vacances.

L'entrant dans la fonction découvre un autre rapport au temps : celui qui découle du pilotage et de l'organisation. A peine bouclée la rentrée «  $n$  » qu'il faut préparer la «  $n+1$  » et rendre compte concomitamment de la «  $n-1$  », voire de la «  $n-2$  ». La photographie du diagnostic de l'établissement à l'instant «  $T$  » fera vite place à la lettre de mission qui invitera à une projection dans un futur proche, lequel deviendra un peu plus lointain quand il s'agira de s'attaquer à un nouveau projet d'établissement. De quoi donner le tournis...

Un autre aspect de ce rapport au temps est celui de la gestion de l'imprévu. Reconnaissons « *qu'avant* », c'était plus simple. Certes, il y avait bien, dans la classe, l'inévitable incident qui venait gripper la mécanique bien huilée. Avant chaque conseil de classe, on redoutait la ruée sur les rares ordinateurs permettant la saisie des notes et des appréciations. Mais, malgré tout, la journée se terminait avec le sentiment du travail accompli.

En tant que « perdre », que nenni ! L'imprévu devient l'ordinaire et l'urgence s'érige en lot quotidien car il est tout à la fois urgent de compléter une enquête



académique pour le jour même (parfois même pour la veille!), de répondre sur le champ à un coup de fil d'un parent d'élève car « *il exige de parler au chef ou à son adjoint* », de consulter le courrier car « *ça ne peut pas attendre* », de recevoir en urgence des élèves qui se sont battus car « *il faut vite régler ce problème* », de faire face à l'entrée tonitruante dans le bureau d'un professeur excédé par le comportement d'un élève car « *il faut que l'Administration fasse enfin quelque chose* ». Et la fin de la journée arrive avec la désagréable impression de n'avoir rien fait. En fait, on a fait... mais pas ce qui était prévu. De quoi donner des insomnies...

## UNE AUTORITÉ D'UNE AUTRE NATURE

L'autorité dont on usait « *autrefois* » s'appuyait sur la capacité à transmettre des connaissances et à en être responsable. Cette autorité était d'autant plus reconnue et acceptée qu'elle s'exerçait dans le souci de respecter et de valoriser l'élève.

Celle d'aujourd'hui s'inscrit dans un cadre plus large : la légitimité démocratique. Représentant de l'État, le

personnel de direction dirige ou aide à diriger un EPLE et y exerce des pouvoirs. La manière dont il les exerce sera jugée à l'aune de sa capacité non pas à savoir mais à savoir mettre en mouvement, savoir mobiliser et savoir fédérer. « *L'habit ne faisant pas le moine* », son autorité sera reconnue dans l'action et jugée efficace s'il sait habilement combiner débat et décision, écoute et conviction, fermeté et humanité, bref ! de se muer en chef, certes, mais de plus en plus (l'expérience aidant) en chef d'orchestre. De quoi donner des regrets ?

## EN GUISE DE CONCLUSION PROVISOIRE

En entrant dans la fonction de personnel de direction, on entre réellement dans une autre dimension professionnelle. En devenant « *perdir* », on n'accède pas seulement à de nouvelles fonctions mais on fait surtout l'expérience d'un nouveau rapport au monde scolaire.

Prendre acte de cette différence et apprendre à assumer cette rupture apparaît donc comme une étape indis-

pensable pour construire une autre professionnalité. Faut-il, pour cela, tout oublier ou tout renier et faire du passé table rase ? Ce serait assurément une grave erreur car l'intime connaissance et compréhension qu'a le nouveau « *perdir* » du monde enseignant constitue un précieux atout pour construire et consolider de nouvelles compétences.

Posture nouvelle suite à un positionnement assumé, autorité reconnue dans l'action et légitimité accordée grâce à la mise en œuvre d'un réel savoir-faire relationnel, voilà autant de pistes possibles pour réussir son entrée dans la fonction ou plutôt... dans un nouveau métier. Cela exige de se mettre personnellement en situation d'apprentissage. Le rôle joué par les pairs et notamment le chef d'établissement d'accueil et le tuteur est, à cet égard, fondamental.



Marc PERRIER  
Bureau national



# Stage syndical des 19 et 20 janvier 2010

*Le SNPDEN a toujours considéré nécessaire la formation syndicale de ses adhérents. Le Bureau national sortant avait jugé utile de fournir un effort massif dans ce domaine... Le nouveau BN a poursuivi les mêmes efforts. D'ailleurs, dans la charte de candidature de la liste de 2009, on peut lire : « L'action de formation des adhérents, des responsables du syndicat et des élus aux commissions paritaires était, est et restera une priorité ».*

La formation syndicale permet de mieux faire connaître le SNPDEN, de partager ses valeurs, de mieux appréhender le paysage syndical, son évolution ainsi que celle du métier de personnel de direction. Elle permet aussi de susciter l'envie de s'engager à assumer des responsabilités de cadres syndicaux.

## L'ORGANISATION ET LE THÈME DU STAGE

Cette année 2010, le premier stage syndical s'est déroulé les mardi 19 et mercredi 20 janvier dans les locaux de la MGEN à Paris. De nouvelles modalités d'inscription ont été mises en place. Tout adhérent à jour de son adhésion avait la possibilité de s'inscrire directement. Il y a eu plus de cent inscriptions. Mais, à cause des intempéries climatiques et des réunions académiques ou départementales (DGH oblige), environ quatre-vingts collègues étaient présents.

Toutes les académies étaient représentées ainsi que toutes les fonctions du métier de personnel de direction (adjoint, chef, postes en lycée général, LP et collège).

Les thèmes proposés étaient riches et variés :

- revisiter la mémoire du syndicat et du métier; réfléchir à l'évolution du métier et du mouvement syndical;
- participer activement à la rénovation du dialogue social;
- mettre en œuvre le protocole signé en janvier 2007 à travers l'articulation entre le local et le national;
- questions juridiques : sûreté des élèves et des établissements; sécurité des établissements.

## LES INTERVENANTS

Les interventions de grande qualité, appréciées de tous les participants, ont permis aux stagiaires de mieux comprendre le travail mené par les

responsables syndicaux en rapport avec l'évolution et les enjeux du système édu-

catif, du métier et du paysage syndical. D'ailleurs, nous remercions, dans l'ordre des interventions, Jean-Claude Lafay (secrétaire de la Commission nationale de contrôle), Michel Richard (secrétaire général adjoint), Joël Olive (membre du bureau national en charge de la commission « vie syndicale »), Philippe Tournier (secrétaire général) et Bernard Vieilledent (coordonnateur de la cellule juridique).

Ces deux journées ont répondu à des questionnements et apporté des éclaircissements. Les échanges ont permis d'avoir des informations pertinentes et souvent pointues sur des sujets d'actualité. Des problèmes locaux (académiques ou départementaux) ont été soulevés et les intervenants ont proposé des solutions. Selon les stagiaires, ce genre de regroupement est utile et doit perdurer.

Isabelle Gonzales et moi remercions le siège, et particulièrement Sylvie Mugerin, secrétaire, pour leur efficacité dans la gestion de la logistique. Pour finir, nous disons merci à tous les participants (stagiaires et intervenants) qui, grâce à une discussion fructueuse, nous ont fait passer un moment bénéfique de réflexions et d'informations.



Amadou SIMAL  
Bureau national

# Interviews des participants à la formation syndicale des 19 et 20 janvier

Thierry DUBREUCQ



**EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?**

J'ai débuté dans la profession comme faisant fonction en 2003. Lauréat concours en 2004, je suis actuellement principal adjoint du collège Jules Ferry à Hyères. Membre du bureau départemental du Var, du CSA de l'académie de Nice, je suis également commissaire paritaire.

**TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?**

C'est d'abord le domaine proposé par ce stage sur l'histoire syndicale qui m'a amené ici mais également la volonté et le besoin de connaître les évolutions actuelles afin d'exercer correctement mes mandats syndicaux

**SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAI-TU ?**

Efficace.

Éric GELIS



**EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?**

Ayant débuté en cité scolaire comme proviseur adjoint, j'occupe depuis cinq ans un poste de principal dans un collège de l'académie d'Amiens. J'ai été membre du bureau départemental et académique du SNPDEN jusqu'en juin 2008, date à laquelle j'ai abandonné toute responsabilité d'ordre syndical, déçu par certaines pratiques au niveau local, en particulier par un manque de cohérence entre la ligne annoncée et les faits.

**TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?**

Je souhaitais balayer de mon esprit l'idée que le SNPDEN ne donnait jamais l'occasion aux adhérents de base de participer activement. La possibilité de permettre aux adhérents de s'inscrire en direct à ce stage, sans passer par le secrétaire départemental ou académique, a redonné du sens à mon engagement.

**SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAI-TU ?**

Ravi, et du contenu et d'avoir eu l'opportunité d'y participer.

David CHEVALIER



**EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?**

Lauréat concours 2009, adhérent depuis la rentrée de septembre, j'occupe le poste de principal adjoint du collège Eugène Noël de Monville, dans l'Académie de Rouen.

**TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?**

Nouveau venu dans la profession, j'ai souhaité en savoir davantage sur son évolution historique, depuis sa création. De plus, percevant qu'il s'agit d'un métier en pleine mutation je m'intéresse aux perspectives qui se profilent : refonte du corps, évolution du protocole, nouvelles activités, nouvelles responsabilités.

**SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAI-TU ?**

J'en ai deux : qualité et transparence. J'ai été, en effet, très sensible à l'analyse de Philippe Tournier sur le lobbying.

Colette FRANCO



**EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?**

Personnel de direction depuis 16 ans, j'ai exercé les fonctions de principale de collège sur Toulouse avant de devenir proviseure adjointe du lycée Gabriel Fauré à Foix, en Ariège. Adhérente au SNPDEN, j'ai participé à différents groupes de travail sur les questions de sécurité, de suivi des élèves et sur celles concernant les relations avec les collectivités territoriales.

**TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?**

Retrouver la dynamique d'un syndicat, sa place, son rôle dans un contexte particulier et délicat où service public, Éducation nationale, représentation de l'État sont mis à mal. Nous avons besoin d'une parole et de convictions fortes quand il s'agit de l'avenir et de projets pour nos jeunes.

**SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAI-TU ?**

Indispensable, compte tenu de la complexité de la fonction.



Isabelle GONZALES  
Bureau national



**Sophie GROUGI**



**EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?**

Je suis actuellement proviseure adjointe au lycée Victor Schoelder, en Martinique. Je me suis engagée dans l'action syndicale au SNPDEN depuis mon entrée en fonction en 2003. Aujourd'hui, je suis membre du bureau académique et du CSA.

**TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?**

J'ai souhaité participer à ce stage car il est important, notamment pour les académies « lointaines », de rester en contact avec l'actualité de la vie de notre syndicat. Je n'ai pas un passé de militante. Le SNPDEN est le premier syndicat qui m'a donné envie de m'investir. Il est donc important pour moi de replacer l'action d'aujourd'hui dans la logique des luttes passées.

**SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAIS-TU ?**

J'utiliserai deux mots : très bien!

**Laurent CAGNE**



**EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?**

Secrétaire départemental en Saône-et-Loire depuis septembre 2008, syndiqué au SNPDEN depuis 2005, je suis membre du CSA ; je participe au CSN, au groupe Blanchet. J'ai 39 ans ; je suis actuellement principal d'un collège rural après avoir exercé pendant quatre années en cité scolaire comme proviseur adjoint.

**TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?**

Je souhaitais mettre à jour mes connaissances syndicales pour réfléchir à une stratégie efficace à mener dans notre académie pour anticiper l'évolution de notre métier. Comprendre comment le SNPDEN fera face aux enjeux actuels comme le regroupement syndical, par exemple... Savoir, dans le cadre de la RGPP, comment le SNPDEN envisage d'aborder ces changements profonds tout en veillant à conserver un statut de cadre autonome et polyvalent pour les personnels de direction, s'adapter aux évolutions du statut de demain avec des concepts novateurs comme celui de la présidence de l'EPL.

Mes attentes ? Un enrichissement personnel pour être en mesure de coacher les équipes académiques, animer, infléchir les réflexions syndicales mais aussi être mieux armé pour négocier, échanger avec les autorités hiérarchiques et les collectivités territoriales, enfin être réactif pour anticiper les évolutions de notre métier.

**SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAIS-TU ?**

Professionalisme.

**Frédérique FIANDINO**



**EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?**

Ancienne conseillère principale d'éducation, je suis entrée dans la fonction en 2007 sur le poste de principale adjointe du collège du Mont d'or à Manosque. Depuis septembre, j'assure l'intérim du proviseur adjoint du lycée Esclangon de Manosque. Précédemment syndiquée au SGEN, j'ai adhéré au SNPDEN dès 2007. Éluë au CSA en 2008, je suis, depuis septembre 2009, secrétaire départementale adjointe des Alpes de Haute-Provence.

**TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?**

Je souhaitais mieux connaître le SNPDEN, ses évolutions sur le plan historique, ses valeurs, ses actions fondatrices, ses perspectives pour mieux assumer mes engagements. J'espère construire ici une identité syndicale qui soit cohérente avec les collègues, au-delà de mon académie d'origine.

**SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAIS-TU ?**

Merci ou fructueux.



# Le SNPDEN rencontre le SNICS-FSU

Communiqué commun

*Le 28 janvier 2010, le SNICS (Syndicat national des infirmiers conseillers de la santé) représenté par Béatrice Gaultier, secrétaire générale, et le SNPDEN, représenté par Isabelle Bourhis, secrétaire nationale « éducation et pédagogie », et Michel Richard, secrétaire général adjoint, se sont rencontrés le 28 janvier 2010, au siège du SNPDEN, pour apprécier leurs analyses sur les modalités de mise en œuvre du plan de vaccination contre la pandémie grippale H1N1.*

Les deux organisations syndicales s'accordent pour constater le manque évident de concertation avec les acteurs de terrain, un déficit patent qui a contribué à la désorganisation de la campagne de vaccination en conjuguant incohérence et confusion.

Dans ce contexte paradoxal, si les opérations de vaccination se sont déroulées le mieux possible dans les établissements, c'est grâce aux initiatives et au sens des responsabilités des personnels de direction alors que, pour leur part, les infirmiers scolaires étaient détournés de leurs missions spécifiques auprès des élèves pour se consacrer exclusivement à ces opérations.

Cette situation préjudiciable au fonctionnement régulier des EPLE conduit le SNPDEN et le SNICS à la nécessaire ouverture d'une réflexion sur la mise en œuvre effective du décret de 2007 prévoyant la constitution d'un corps de réserve en capacité d'agir en cas de pandémie.

Les deux organisations réaffirment la place incontestable des infirmiers scolaires au sein des EPLE et placés sous l'autorité des chefs d'établissement. Leur mission d'accueil, d'écoute, de soins et de suivi dans la proximité permet un travail dans la confiance, autant avec les élèves, les enseignants, qu'avec l'équipe de direction élargie de l'établissement.

Entretien avec Jean-Claude Lafay, secrétaire de la CNC

# Commission nationale de contrôle, mode d'emploi

**Isabelle Poussard, permanente : Jean-Claude, peux-tu nous expliquer comment ont été désignés les membres actuels de la CNC ?**

**JCL :** Les cinq membres de la CNC sont élus par le congrès national du syndicat, parmi les candidats présentés par les sections académiques. Au dernier congrès, celui de Biarritz, neuf candidatures avaient été présentées, ce qui témoigne de l'intérêt pour cette élection à la fois de la part des militants et des sections académiques. Suite au vote du congrès de Biarritz en mai 2009, ont été élus deux femmes et trois hommes : Anne Berger, Bernard Deslis, Jean-Pierre Fernandez, Jean-Claude Lafay et Donatelle Pointereau.

Il faut préciser que le renouvellement se fait à chaque congrès et que les membres de la CNC ne peuvent exercer plus de deux mandats.

**IP : Comment fonctionne la CNC ?**

**JCL :** Le secrétaire de la CNC est désigné au sein de la commission par ses membres. Nous nous réunissons à notre initiative et selon les besoins. En général, cela représente 3 à 4 réunions par an. Nous communiquons entre nous, en dehors de ces réunions, par courriers électroniques et pendant les CSN. La CNC est présente à toutes les séances du CSN pendant lesquelles elle peut intervenir, et au congrès où elle intervient obligatoirement. Nous nous déplaçons peu dans les académies, sauf dans les cas de conflits ou d'irrégularités, ce qui heureusement est très rare. La CNC peut être saisie de toute difficulté ou se saisir elle-même.

**IP : Quel rôle donnes-tu à la CNC ?**

**JCL :** La CNC a, avant tout, un rôle statutaire : elle veille à la bonne application des statuts et du règlement intérieur du syndicat, au niveau national et aux niveaux académique et départemental (en fait, dans toutes les instances), et donne son avis, le cas échéant, sur

les propositions de modification de ces textes. Elle veille également à la régularité des scrutins. Ce rôle qui lui est confié lui donne une responsabilité particulière pour garantir la démocratie interne du syndicat telle que celui-ci en a fixé les principes et les règles.

Par exemple, concernant le respect des articles R2<sup>1</sup> et R3<sup>2</sup> dans l'élection des instances, la CNC est conduite à s'exprimer régulièrement en tenant compte de la rédaction de ces deux articles, avec pragmatisme, parce qu'il ne s'agit pas de perturber le fonctionnement syndical, mais aussi en toute clarté. Le R2 laisse bien une marge d'appréciation importante qui est à apprécier politiquement, alors que le R3 est en principe contraignant – pour des raisons tout aussi politiques. A supposer qu'une instance comporte trop d'hommes ou de femmes par rapport à leur représentation en nombre d'adhérents, et dans le cas où un représentant du sexe minoritaire ferait le constat du manque de parité (par exemple, aucune femme élue dans une section alors qu'il y aurait eu des candidates), la désignation de cette instance serait à coup sûr jugée non régulière et serait alors invalidée ou le résultat corrigé.

La CNC peut aussi avoir à gérer des conflits syndicaux (un adhérent contre une instance ; une instance contre une autre) – c'est rarissime.

Il est plus fréquent d'observer des irrégularités, par négligence, dans les procédures de vote, ce qui est toujours regrettable. Par exemple, l'organisation du vote sur le rapport d'activité pour le congrès comporte obligatoirement un vote par correspondance et non seulement un vote direct en assemblée générale – on comprend pourquoi : tout adhérent doit pouvoir voter ; si ce vote par correspondance n'est pas organisé, le vote de la section académique ne sera pas pris en compte. Dans les cas extrêmes, des mandats, voire une délégation peuvent être invalidés ; il va de soi que cela est grave et qu'une instance interne indépendante est nécessaire pour en décider si le cas se présente.

Cela étant, la CNC souhaite avoir un rôle préventif plutôt que curatif et c'est l'essentiel de son activité. Par exemple, concernant le renouvellement du CSN, la CNC s'est réunie en juillet dernier pour permettre de rappeler aux SA la nécessité de mettre à jour leurs instances et leurs délégations (après le congrès, les élections paritaires et les mutations), et pour leur fournir tous les éléments d'information nécessaires.

Autre exemple sur lequel nous avons travaillé récemment, celui des « invités » au CSN, qui ne sont pas prévus par nos statuts : nous avons transmis au BN et aux SA un avis à ce sujet en recommandant de faire preuve de rigueur en ce domaine. Il faut en effet veiller – comme le font les statuts et le règlement intérieur avec beaucoup de précision, à respecter le poids des délégations académiques dans le CSN mais également au congrès, et y compris dans les commissions, car les invités – soit par leur nombre, soit par leur qualité, peuvent faire basculer l'orientation d'une commission et donc celle du CSN ou du congrès. Or, ce sont les adhérents mandatés qui seuls doivent s'exprimer. Si le jeu est faussé, c'est la démocratie interne qui peut se trouver perturbée.

Notre rôle est aussi de travailler sur les textes existants pour en signaler les difficultés, liées à leur propre évolution et à l'histoire syndicale : Jean-Pierre Fernandez est chargé de repérer les incertitudes ou le caractère obsolète de certains articles, Bernard Deslis de retrouver les sources de nos choix statutaires à travers l'histoire du SNPDEN.

Il est aussi de rappeler des règles d'organisation des débats qui sont pour une part définies dans nos statuts (comme le rôle des commissions nationales dans l'élaboration des mandats de CSN ou du congrès), mais ne sont pas nécessairement toutes écrites : elles sont évidentes pour les vieux militants, elles ne le sont pas nécessairement pour les autres. Or, cette organisation des débats, qui permet l'expression de tous et la recherche de motions représentatives de l'opinion de l'ensemble du syndicat, est un acquis précieux qui lui a permis de conserver son unité et son caractère majoritaire ; ce n'est pas rien.

Beaucoup d'éléments ont été mis en place en effet, dans l'histoire de ce syndicat, pour que les débats se passent bien, soient ouverts et utiles, et cela se passe bien d'ailleurs : les discussions sont riches et ne sont pas convenues ; les mandats votés sont un support solide pour l'intervention et l'action syndicales. Le rôle de la CNC est de permettre que cela continue ainsi mais il faut aussi parfois faire évoluer les textes pour être dans la prévention des difficultés que pourraient ouvrir des évolutions dans notre militantisme, ou le contexte dans lequel il évolue ; il faut que nos règles internes correspondent bien à la réalité de notre fonctionnement et échappent à d'éventuelles incohérences.

En fait, le fonctionnement du syndicat doit être suffisamment fluide, en phase avec sa réflexion, les actions qu'il conduit, les propositions qu'il porte, pour qu'il n'y ait pas de problèmes de statuts : les statuts ont été écrits pour construire et servir notre syndicalisme, et non pour le figer.

#### IP : Comment vois-tu l'avenir de notre syndicat, dans son fonctionnement ?

**JCL :** Compte tenu de ce que je viens de dire, la CNC devra contribuer à valoriser ce qui, dans nos statuts, définit le programme et les valeurs du SNPDEN et de tous ceux qui s'y reconnaissent aujourd'hui. C'est la part politique de sa mission. Si la définition de la fonction publique et donc de notre métier évolue, si des regroupements doivent se faire au sein du mouvement syndical, les règles internes pourront évoluer aussi et de nouveaux statuts seront nécessaires. Le congrès national aura des décisions à prendre, préparées par des débats internes animés par le BN et la commission nationale « vie syndicale » et, en ce cas, la CNC aura aussi du travail... Bien sûr, rien n'est certain, mais nous devons être prêts.

Je dirais, en guise de conclusion, que la CNC a un rôle de prévention des difficultés internes plutôt qu'un rôle curatif, et qu'elle doit œuvrer pour la pédagogie des statuts.

## LE RÔLE DE CHAQUE MEMBRE AU SEIN DE LA CNC



**Jean-Claude Lafay**

Membre du BN de 2002 à 2009, secrétaire national de la commission « vie syndicale » de 2004 à 2006, secrétaire national de la commission « éducation et pédagogie » de 2006 à 2009, je suis attaché à l'histoire de notre syndicat, à son développement et à son activité et, de manière plus générale, à l'action syndicale ; j'anime et coordonne les travaux de la CNC et en suis le porte-parole.



**Anne Berger**

Je travaille sur l'organisation des débats, sur la mise par écrit des usages de notre syndicat.



**Bernard Deslis**

Membre du BN pendant une longue période, j'ai souhaité reprendre des responsabilités dans mon académie et la représenter dans une instance nationale, faire bénéficier le SNPDEN



de mon expérience en matière de vie syndicale et de connaissance des statuts et règlement intérieur nationaux, garder un rôle au CSN en participant à l'organisation de la vie démocratique du SNPDEN. Pour le mandat 2009-2010, je participe à toutes les tâches qui reviennent à la CNC et je suis chargé, notamment pour le congrès de Lille, de faire une étude sur l'évolution des statuts et règlements intérieurs nationaux depuis la création du SNPDEN.



**Jean-Pierre Fernandez**

Responsable de la commission « *vie syndicale* » de l'académie de Bordeaux depuis des années, j'ai pensé que postuler à la CNC était une suite logique de mon engagement ; j'avais déjà été candidat en 2006 à Dijon ; en outre, les collègues de Bordeaux souhaitaient que notre académie (la 4e de France en nombre d'adhérents) soit représentée à cette instance. J'ai toujours été très intéressé par les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de notre syndicat ; je suis à l'origine des propositions de notre académie concernant l'organisation du congrès tous les trois ans et de la mise en place des suppléants. Au sein de la CNC, j'ai été chargé, pour le moment, de l'étude des statuts et règlements de notre organisation pour proposer un toilettage de

ceux-ci. J'ai trouvé, lors des premiers contacts, une ambiance très chaleureuse et très studieuse, avec des gens très compétents.



**Donatelle Pointereau**

Participer aux travaux de la CNC poursuit mon engagement dans la vie syndicale du SNPDEN. Construire et faire avancer nos propositions, se rassembler sur ce qui nous unit et protéger ce ciment dans un contexte dans lequel les formes traditionnelles de la démocratie sont en évolution, doit nous conduire à une grande vigilance en ce qui concerne la structure de notre organisation et ses règles de fonctionnement, y compris dans une perspective évolutive propre à tout système. Les modifications éventuelles du paysage syndical demandent aussi une grande attention en ce qui concerne l'outil syndical. On sait comment rapprochements et fusions se sont passés dans d'autres pays et combien une cohésion organique fonctionnelle est indispensable pour faire face aux événements imprévus. Notre mode d'organisation est aussi la traduction de notre projet politique. « *Le diable se cache dans les détails* » dit-on. Il importe donc de les considérer avec attention pour ne pas se perdre et ni le perdre. Au sein de la CNC, je suis chargée de faire les comptes rendus des réunions.

- 1 **Article R2:** Les catégories représentées en tant que telles dans les instances syndicales sont les suivantes :
  1. Chefs d'établissement (Proviseur de lycée, proviseur de lycée professionnel, principal de collège, directeur d'établissement régional d'enseignement adapté) ;
  2. Chefs d'établissement adjoints (Proviseur adjoint de lycée, proviseur adjoint de lycée professionnel, principal adjoint de collège, directeur adjoint chargé de SEGPA) ;
  3. Les pensionnés et les personnels de CFA issus des emplois ci-dessus. Sauf impossibilité, les emplois désignés § 1 et § 2 doivent être représentés dans chaque instance du syndicat selon des nombres adaptés aux effectifs constatés. Les pensionnés ont une représentation spécifique.
- 2 **Article R3:** La place des femmes et des hommes dans le syndicat. Dans les instances syndicales et les représentations syndicales élues, départementales, académiques et nationales, il est prévu une participation du sexe le moins représenté au moins proportionnelle à son nombre au niveau considéré.

### EXTRAIT DES STATUTS DU SNPDEN

**Article S37:** La commission nationale de contrôle comprend cinq membres.

**Article S38:**

- La commission nationale de contrôle est chargée :
  - a. À son initiative :
    - du contrôle de la bonne application des statuts et du règlement intérieur nationaux ;
    - de la vérification de la conformité du règlement intérieur de chaque section académique et chaque section départementale, par rapport aux statuts et règlement intérieur nationaux ;
  - b. À son initiative ou sur saisine d'une des parties concernées :

- du règlement des conflits entre les instances statutaires ou entre ces instances et les adhérents ;
- de se prononcer sur l'exclusion d'un adhérent ou la réintégration d'un membre exclu.
- Elle est garante de l'organisation et du déroulement de l'ensemble des scrutins intervenant au sein des instances syndicales régies par les présents statuts.
- Elle rend compte obligatoirement de ses travaux devant le congrès, éventuellement et en cas de besoin, devant le conseil syndical national.

### EXTRAIT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU SNPDEN

**Article R25:** La commission nationale de contrôle.

- Les membres de la commission nationale de contrôle sont élus par le congrès réuni en session ordinaire, au scrutin uninominal, parmi les candidatures proposées par les conseils syndicaux académiques.
- Ils sont choisis en dehors du bureau national et des candidats figurant sur une liste au bureau national.
- Une même académie ne peut être représentée que par un seul membre.
- Leur mandat ne peut-être renouvelé qu'une fois.

- Il y a incompatibilité entre l'appartenance à la commission nationale de contrôle et l'appartenance à la commission de vérification des comptes.

**Article R26**

Les membres de la commission nationale de contrôle désignent en leur sein un secrétaire chargé de coordonner et animer ses travaux.

**Article R27**

Siégeant en commission des conflits, la commission nationale de contrôle ne peut être saisie que de conflits de nature syndicale.



# Des retraités toujours plus présents et de plus en plus actifs !

« *Le problème des retraites doit être porté par l'ensemble des adhérents du SNPDEN, notamment parce que tout actif est un pensionné en devenir mais aussi au titre d'une nécessaire solidarité permettant de faire bénéficier notre organisation de toute l'expérience acquise* » (Congrès de Biarritz)

C'est sur ce socle notamment que s'organise la commission versaillaise « *fin de carrière et retraite* ». Mais, s'il est nécessaire, il n'est pas suffisant. Il convient, en effet, de réaliser un quadruple objectif : assurer d'abord la présence, la place et la visibilité des retraités dans toutes les instances du SNPDEN ; créer simultanément des temps réguliers de réunion, propres à notre commission, où le travail syndical occupe la place la plus importante ; inventer ensuite des temps de rencontre avec nos conjointes et conjoints, plus purement culturels, conviviaux et amicaux ; assurer enfin, toujours, une liaison rapide (par mail, par courrier ou sur un site informatique dédié) pour tenir chacun le mieux informé possible.

## PRÉSENCE ET PLACE

Un retraité, au moins, siège dans chaque instance élue des départements et de l'académie, fait entendre la voix des retraités non seulement sur nos problèmes spécifiques mais aussi sur les autres sujets.

Ainsi par les hasards de l'histoire syndicale versaillaise, nous sommes quelques uns à porter, avec des actifs, le projet d'échelle unique pour un nouveau statut à l'horizon 2012. Trois d'entre nous étaient au congrès de Biarritz et, bien sûr, un représentant siège au CSN.

Pour assurer une plus grande fluidité de l'action et de l'information, quatre correspondants/référents départementaux ont été créés qui sont chargés, au plus près, sur le terrain, de diffuser l'information, de faire participer aux débats et d'assurer la présence des retraités dans toute la réflexion syndicale.

## RÉUNIONS DE TRAVAIL

Elles ont lieu deux fois par an à l'heure actuelle (dont une fois le plus tôt possible après la rentrée pour accueillir

les nouveaux). Elles seront trimestrielles dès l'an prochain, probablement. Ces réunions ont lieu au siège national pour des raisons de commodité des transports mais aussi pour permettre à tous



ceux qui participent de découvrir le « *saint des saints* » de notre syndicat, ses secrétaires et ses permanents.

Les réunions de travail sont organisées en quatre temps : un compte rendu sur la vie de l'académie et sur l'action du SNPDEN par le secrétaire académique, un point sur la situation et les problèmes des retraités (avec revue de presse), des questions diverses et enfin, grâce à l'un(e) d'entre nous, un exposé sur un thème particulier (« *retraite et pension de réversion* », « *la laïcité* », « *l'historique de notre profession* », « *l'histoire de notre syndicat* », « *les révoltés de Craonne* »). Chaque réunion se termine par un repas amical (où nos conjoint(e) s peuvent nous rejoindre) dans une brasserie de la place de la République.

## SORTIES CULTURELLES

Nous les avons lancées au rythme d'une ou deux fois par an, il y a maintenant trois ans, et elles nous ont

conduits successivement à l'exposition Arcimboldo au Sénat, au château d'Ecouen, à la maison de Monnet à Giverny, au musée Marmottan. Ces visites sont toujours accompagnées par un guide et un repas clôt la journée.

Seuls la complexité des réservations (dès qu'on va loin, il faut effectuer des repérages, surtout si une réservation d'hôtel pour 30 personnes est nécessaire) et les coûts nous font hésiter à nous éloigner réellement de la région parisienne... mais nous ne désespérons pas d'y parvenir !

## FAIRE CIRCULER L'INFORMATION

Chaque réunion est annoncée au moins deux mois avant, par mail ou par courrier pour ceux qui n'en ont pas ; une lettre de rappel est toujours envoyée ensuite. Les sorties culturelles sont annoncées trois à quatre mois avant, à cause des problèmes d'inscription, de pré-réservation et de réservation définitive.

La mémoire de l'ensemble de nos activités, les informations nécessaires et les invitations diverses sont toutes sur le site SNPDEN-Versailles de façon que chaque retraité et chaque actif puissent être tenus au courant de nos activités en temps réel.

Toujours plus présents et plus actifs, nous espérons que d'autres académies font de même et qu'un jour, peut-être, ce seront les retraités du SNPDEN local qui accueilleront leurs camarades d'autres académies pour les aider à mieux connaître et mieux apprécier leur région.

Pierre Bousquet

Personnel de direction honoraire

# Le 21 février, le SNPDEN dans l'action

**L'UNSA-Éducation et le SGEN-CFDT avaient appelé à une journée de mobilisation, le jeudi 21 janvier 2010, et, en Ile-de-France, à un rassemblement, à 10 heures, place de la Sorbonne, pour contrer la politique éducative régressive du gouvernement.**

Le SNPDEN y était présent pour exprimer l'amertume qu'éprouvent les personnels de direction devant l'application brutale de la révision générale des politiques publiques. Elle conduit, en effet, à des suppressions d'emploi massives, au nom du dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Une règle mécanique qui se traduit par un plan social de l'état sans précédent (50 000 suppressions de postes en 3 ans pour la seule Éducation nationale, 100 000 pour l'ensemble de la Fonction publique!) alors que la Cour des comptes, dans un rapport récent (16 décembre 2009), dénonce l'action de l'État, « incapable d'analyser les besoins et de programmer ses effectifs en conséquence ; sa politique du personnel est dictée principalement par des considérations budgétaires à court terme ».

De la même façon, les personnels de direction remettent en cause une mastérisation du recrutement sans envergure professionnelle, guidée par l'idéologie et la réduction budgétaire plutôt que par l'ambition d'un service public de qualité.

C'est l'ambition d'un service public de qualité qui a conduit le SNPDEN, aux côtés d'autres organisations, à soutenir



Philippe Tournier en compagnie d'Agnès Bréda en charge de l'International à l'UNSA-Éducation

certaines des mesures proposées pour faire évoluer le lycée. Le SNPDEN partage cette évidence que la défense du service public passe par sa capacité à mieux prendre en charge les élèves et le SNPDEN favorisera ce qui peut y concourir.

C'est cette même ambition du service public qui le conduit à s'opposer avec fermeté et détermination à des régressions inacceptables. Celles-ci ne font que renforcer des confusions, des contradictions qui confortent l'immobilisme.

La présence des personnels de direction, au cœur de la journée de mobilisation du 21 janvier, marquait une

volonté d'affirmer leurs exigences et d'ouvrir des perspectives. Il faudra évidemment, comme le souligne l'UNSA-Éducation, d'autres mobilisations pour que le gouvernement modifie son orientation en matière éducative.

D'autres rendez-vous seront nécessaires. Ils pèseront d'autant plus si l'ensemble de la communauté éducative (professionnels, parents, lycéens, étudiants) est en capacité de se rassembler.



Patrick Cambier  
Permanent

GROS PLAN SUR...

# L'académie de la Martinique

## LA GÉOGRAPHIE

Baignée par la mer des Caraïbes à l'ouest et par l'Océan Atlantique à l'est, la Martinique a une superficie de 1 080 km<sup>2</sup>. Elle présente un relief accidenté : dans le nord, la montagne Pelée (1 430 m) et les Pitons du Carbet (1 207 m), dans le sud la montagne du Vauclin qui s'élève à 600 m. Le Lamentin est la seule plaine. C'est là que se trouve l'aéroport.

La température est de 27° à 28° en moyenne et peut atteindre 34° en période chaude. Le climat est rythmé par deux saisons : l'hivernage ou la saison des pluies, qui dure de juin à novembre, et le Carême chaud et sec de mars à juin. La transition se fait avec la fraîcheur des alizés de décembre à février.

## UN PEU D'HISTOIRE

L'histoire de la Martinique est intimement liée à celle de la France hexagonale et à l'expansion coloniale. La conquête de la Martinique par un petit groupe de Français a entraîné 3 grandes transformations qui ont très fortement conditionné son évolution historique :

1. L'élimination en moins de 25 ans de son peuplement précolombien ;
2. L'intégration totale et progressive de la Martinique à la Métropole ;
3. L'apparition, au cours du XVII<sup>e</sup> siècle, d'une société destinée à satisfaire exclusivement les besoins de l'économie métropolitaine.

L'exploitation de la canne à sucre est à l'origine de la création de grandes propriétés qui absorbent la totalité des terres cultivables et la création d'une société esclavagiste bien particulière. Celle-ci se caractérise par la disproportion entre le nombre des esclaves amenés d'Afrique et le petit noyau d'origine

française possesseur de la terre et des esclaves.

Jusqu'en 1848, année de l'abolition de l'esclavage, la structure hiérarchisée de cette société coloniale d'habitation ne s'est guère transformée. A partir de 1870, des institutions démocratiques de la Troisième République créent une nouvelle donne. L'école laïque et le suffrage universel constituent les principaux facteurs d'évolution sociale et permettent à la petite bourgeoisie de couleur de gravir les échelons sociaux. Cette classe intermédiaire devient le fer de lance de la lutte pour l'intégration politique totale avec la Métropole. La loi de départementalisation de 1946 va satisfaire cette revendication et provoquer de profondes modifications politiques, économiques et sociales.

Au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle, la Martinique se dote d'infrastructures modernes et du système éducatif national.

## AUJOURD'HUI

La Martinique s'est transformée en une société de consommation. On observe une baisse sensible des activités locales et un très fort déséquilibre de la balance commerciale.

La population de la Martinique est relativement jeune et dynamique avec 26 % de moins de 20 ans, 54 % de personnes âgées de 20 à 59 ans et 20 % de plus de 60 ans. Le taux de chômage est de l'ordre de 23 %.

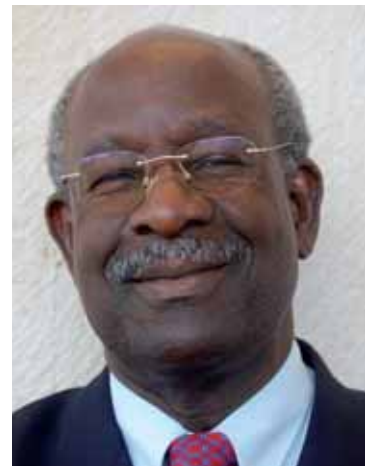
Lors du CSN de novembre, j'ai fait état de la situation sociale préoccupante de la Martinique qui a été à l'origine du mouvement de très grande ampleur de février 2009.

## RÉACTUALISATION

Les résultats des deux consultations historiques, voulues par une large majorité d'élus (10 janvier) et par le Président de La République (24 janvier)

pour indiquer le degré de responsabilité souhaitée par les Martiniquais dans la conduite de leurs affaires, ont montré que 80 % des électeurs pensent que l'autonomie n'est pas la réponse à leurs problèmes.

En revanche, ils ont voté à 68 % pour la fusion du département et de la région en une collectivité unique. Ce sera la fin d'une aberration administrative, la région monodépartemen-



tale. La collectivité de Martinique qui verra le jour, dans deux ou trois ans, sera dirigée par une seule assemblée. Il n'y aura plus cet enchevêtrement de compétences, préjudiciable au pays. Les habitants n'auront plus qu'un seul interlocuteur. Cela devrait faciliter considérablement la gestion des dossiers.

## L'ACADÉMIE

Le 1<sup>er</sup> janvier 1997, l'académie des Antilles et de la Guyane cède la place à trois académies de la Martinique, de la Guadeloupe et de la Guyane, trois académies monodépartementales, c'est-à-dire que le recteur est aussi directeur départemental. L'académie ne dispose pas d'inspection académique.

Cette organisation permet une gestion pédagogique transversale de plusieurs dossiers (enseignement des



languages, TICE, éducation à la citoyenneté...), une collaboration étroite entre le recteur et les IEN ainsi qu'une continuité pédagogique avec le second degré, c'est-à-dire un regard en perspective entre les 255 écoles, les 43 collèges et 23 lycées publics que compte l'académie.

On observe, depuis l'année scolaire 2003-2004, une baisse des effectifs d'élèves. En 2002, 47 168 élèves étaient scolarisés dans le second degré. A cette rentrée, ils n'étaient plus que 40 600. La Martinique n'échappe pas aux suppressions de postes d'enseignants (plus de 110, de la maternelle au lycée, à la rentrée de septembre 2009).

Pour l'instant, il n'y a pas de suppression ou de fusion d'établissements. Autre particularité de l'académie: les risques majeurs. Le terrible tremblement de terre survenu en Haïti, le 12 janvier, à 1 000 km de notre île, nous a rappelé avec force que les établissements scolaires de l'académie de Martinique sont exposés à de dangereux risques naturels majeurs.

Pour se préparer, chaque école, collège et lycée doit élaborer son PPMS (plan particulier de mise en sûreté), le mettre à jour à chaque rentrée et le tester régulièrement par des exercices de simulation.

Il doit prévoir aussi des mesures en cas de fortes pluies et de cyclone. Il s'agit d'une disposition réglementaire, donc obligatoire, pour chaque école et EPLE, sous la responsabilité du directeur ou du chef d'établissement, pour préparer chacun à des actions de prévention et permettre de sauver des vies.

## VIE DE NOTRE SECTION

Nous syndiquons un peu plus de 40 % des personnels de direction de l'académie. Les femmes sont largement majoritaires puisqu'elles représentent plus de 70 % de nos adhérents. Nos instances statutaires (Bureau, CSA) se tiennent régulièrement. Nos AG, où les retraités sont très assidus, réunissent toujours plus de 50 % de collègues. Nous organisons, chaque année, une rencontre avec les lauréats concours puis avec les rentrants dans l'académie. Notre déjeuner, début juillet, en hommage à nos retraités et aux collègues mutés, est très prisé. Enfin, deux de nos collègues participent aux réunions de l'UNSA-Education.

Nous communiquons beaucoup par courrier électronique et par téléphone. Un bulletin spécial est édité en période d'élections professionnelles.



Georges Pinto  
Secrétaire académique

# Visite du ministre de l'Éducation nationale en Martinique

*Poursuivant son tour de France des académies, Luc Chatel, ministre de l'Éducation nationale, porte-parole du gouvernement, a présenté, le jeudi 28 janvier, aux personnels de direction et aux corps d'inspection de la Martinique, sa réforme du lycée, en présence du recteur de la Guadeloupe.*

## LE MINISTRE A BESOIN DE NOUS

Le ministre s'est efforcé d'être pédagogue, en expliquant le sens et les principes de sa réforme. Il a insisté sur l'accompagnement personnalisé, l'orientation progressive et la réorientation en cours d'année, ainsi que sur le renforcement des langues. Il a affirmé qu'il avait besoin de nous et qu'il comptait sur nous.

Pendant une demi-heure d'interactivité, il a répondu de bonne grâce aux nombreuses questions de nos collègues et des inspecteurs pédagogiques.

## RENCONTRE AVEC LES LYCÉENS, LE DÉPARTEMENT ET LA RÉGION

Le matin, le ministre avait, face à lui, les représentants du conseil académique de la vie lycéenne qui ont estimé que l'échange avait été « *court mais fructueux* » et qu'ils « *avaient été éclairés sur la réforme* ».

Avec le président du conseil régional, les points suivants ont été abordés: la violence, la sécurisation des établissements, la protection des élèves et des personnels en cas de séisme.

Le président du conseil général, quant à lui, a souhaité une plus grande participation de l'État dans la mise aux normes parasismiques des établissements de la Martinique.

## VISITE D'UN EPLE

À la cité scolaire Franz Fanon de Trinité, qui comprend un LGT, un LP et un collège et qui accueille 3 200 élèves, une succession d'incidents



graves ont terni l'image de l'école. Le ministre a pu saluer le fort partenariat instauré entre le conseil régional, le conseil général, la municipalité, la gendarmerie, les services de l'État, les associations de parents et la direction de l'établissement.

Les efforts des différents partenaires ont permis d'enregistrer une nette amélioration de la situation et une baisse significative des faits de violence.

Le conseiller « *sécurité* », nommé en novembre et chargé de coordonner l'équipe mobile de sécurité de l'académie, a souhaité des « *moyens supplémentaires pour mener un travail en profondeur* ».

Le ministre a indiqué qu'un module de formation destiné aux chefs d'établissement avait été élaboré pour permettre de gérer au mieux les situations de crise. Les enseignants se verront proposer des formations portant sur « l'exercice de l'autorité et la tenue d'une classe ».

Le projet « d'internat d'excellence » de l'académie « pour aider à la réussite des jeunes défavorisés » a été présenté par le recteur au ministre. La ville de Fort-de-France a cédé un terrain situé à la confluence des trois grands lycées : Schoelcher, Bellevue et Gaillard... Cet internat devrait accueillir, à la rentrée 2011, 70 élèves de CPGE et de BTS dont 40 % de boursiers.

## LE SNPDEN REÇU PAR LE CONSEILLER DU MINISTRE

Serge Fuster, conseiller du ministre pour l'outre-mer, a reçu, à la préfecture de Fort-de-France, une délégation du SNPDEN conduite par le secrétaire académique. Les points suivants ont été abordés : les échanges linguistiques entre les établissements européens, caribéens et martiniquais, dans le cadre de la réforme du lycée ; la mobilité des personnels de direction de l'académie de Martinique au



regard des flux entrant et sortant ; le recours aux emplois aidés dans les EPLE ; l'accueil et la scolarisation en Martinique des enfants haïtiens, après le séisme du 12 janvier. Dans le cadre de la réception de la délégation de l'UNSA, notre représentant a abordé la question de l'équipe de direction complète et celle du pôle administratif.

En conclusion, le ministre et son conseiller ont donné l'impression, à tous leurs interlocuteurs, d'être attentifs aux problèmes de l'outre-mer.

**snp den**  
Georges Pinto  
Secrétaire académique

## Monique Biron, proviseure adjointe au lycée Centre Sud à Ducos



### DESCRIPTION DU LYCÉE

J'ai plaisir à exercer au lycée Centre Sud de Ducos. Cet établissement, dans lequel j'ai été affectée en 2005, présente quelques atouts non négligeables : cadre agréable et spacieux, personnels enseignants et non enseignants assez consciencieux et soucieux de bien faire, ambiance de travail assez satisfaisante.

Il est situé sur les hauteurs de Ducos, commune quasiment au centre de la Martinique.

Ce lycée général et technologique accueille 713 élèves et étudiants répartis en 28 divisions allant de la seconde à la CPGE BCPST, sans oublier le département STG (sciences et techniques de gestion) et son prolongement post bac, le BTS CGO (comptabilité et gestion des organisations).

Ce lycée, récemment construit, s'est bien positionné au niveau du département et les résultats obtenus sont plutôt bons.

Nous n'échappons pas, de temps en temps, aux turbulences juvéniles ou sociales ; nous sommes, comme bien d'autres, en butte avec des difficultés conjoncturelles ou administratives.

### MON PARCOURS PROFESSIONNEL

Je suis personnel de direction depuis 1999. A ce titre, j'ai été principale adjointe dans l'académie de Créteil puis dans un collège du nord de la Martinique avant d'être mutée en lycée. Ma carrière à l'Éducation nationale m'a amenée à

travailler dans les académies de Versailles et de Paris.

Commissaire paritaire académique dans mes fonctions précédentes, je le suis également pour le corps des personnels de direction depuis trois mandatures et élue SNPDEN, section « Martinique ».

### MON PARCOURS SYNDICAL

J'ai une longue pratique syndicale car je crois que notre investissement professionnel va de pair avec une réflexion poussée et constructive sur notre métier, les enjeux de la société et du système scolaire. Cela va également de pair avec la lutte pour l'amélioration du fonctionnement du service public d'éducation et avec la défense et la sauvegarde de nos intérêts catégoriels.

Le SNPDEN, organisation syndicale majoritaire et recon nue et dont chacun salue l'expertise et l'efficacité, met à notre disposition une logistique fort utile.

### SUR L'ACADÉMIE DE LA MARTINIQUE

S'agissant de mon académie, il y a matière à travailler ! Citons quelques sujets qui requièrent vigilance et détermination :

**La place et la gestion des personnels de direction adjoints :** statistiquement, on demeure adjoint plus longtemps en Martinique que dans d'autres académies. Comment sont gérés ces collègues qui, *a priori*, n'ont pas démerité et qui ont quelquefois fait l'effort de partir après le concours ? Qu'est-il fait pour qu'ils gardent foi et envie d'agir ?

**La formation continue des personnels d'encadrement :** nous réclamons une formation concertée, de qualité, voire qualifiante. Nous la voulons régulière, pérenne et adaptée à nos besoins professionnels.

**La difficulté de faire vivre la charte de pilotage, notamment sur l'exigence d'équipes de direction complètes et de pôle administratif réel, stable**



**et formé.** Il semble même y avoir une remise en cause des critères, jusque là objectifs, de définition de « seuil ». Dans le même temps, l'EPLE devient peu à peu le « guichet unique » où aboutissent les demandes de plus en plus complexes de chacun : hiérarchie, collectivités, partenaires...

**La difficulté pour les uns et les autres à respecter l'autonomie de l'EPLE :** les marges de manœuvre, voulues par les textes et rappelées par la hiérarchie, sont, dans les faits, souvent mises à mal de manière directe ou indirecte, avec la plupart du temps force raison louable!

Dans ce contexte, il est important que notre section s'adapte aux nouvelles réalités : velléité d'isolement en réaction au quotidien qui accable et au manque de perspectives, réaction d'individualisme et en même temps demande de meilleure communication. Il est important de fédérer les énergies pour faire front commun, pour avancer. À l'heure où notre hiérarchie semble nous avoir entendu dans notre quête de cohérence et de transparence, le SNPDEN se veut actif et force de proposition.

Raymonde LAFONTAINE  
Proviseure adjointe au LP  
Petit Manoir au Lamentin



Personnel de direction depuis 2004, en fonction depuis septembre 2007 en lycée professionnel dans l'académie de Martinique, me voilà investie, depuis l'année scolaire 2008-2009, dans la mise en œuvre de la rénovation professionnelle.

La voie professionnelle est-elle vraiment considérée comme une des voies de la Réussite?

J'ai eu la naïveté de penser et de croire que l'heure était venue de :

- Combattre la peur du lycée professionnel, chez beaucoup de parents et d'élèves;
- Permettre au grand public et aux médias de prendre enfin conscience qu'à part les épreuves de philosophie du baccalauréat général et technologique, il existe d'autres examens qui n'ont pas d'épreuves de philosophie mais de la technologie, de la technique professionnelle, des mathématiques, du français etc.
- En bref ! Valoriser la voie professionnelle et les élèves du lycée professionnel.

C'est dans cet état d'esprit que j'aborde le baccalauréat professionnel en trois ans qui apparaît d'abord expérimental, puis généralisé.

Que de changements!

- Le cursus est modifié. Calqué sur le lycée général et technologique seconde, première, terminale.
- Les programmes sont repensés afin que les compétences acquises autrefois en deux ans soient réparties sur les trois ans; certaines

disciplines disparaissent comme la VSP (vie sociale et professionnelle); d'autres apparaissent comme la PSE (prévention, santé, environnement); l'éducation civique doit apparaître en temps que telle dans l'emploi du temps du professeur de lettres-histoire.

- L'accompagnement personnalisé est la nouveauté qui perturbe le plus. Quoi faire? Quand? Où? Comment? La bonne volonté et l'imagination de chacun sont mises à rude épreuve.

En effet, les textes sont apparus tard et aucune formation n'a été mise en place en amont.

L'objectif affiché de la rénovation étant de faire de la voie professionnelle une voie d'excellence et de permettre à plus d'élèves d'atteindre le niveau baccalauréat et plus, les personnels de direction doivent stimuler les troupes et faire.

Aujourd'hui, pour la réforme du lycée général et technologique, la démarche est tout autre:

- Visite du ministre de l'Éducation nationale à la rencontre des personnels de direction pour expliquer la réforme, les mesures d'accompagnement et convaincre de son bien-fondé.
- Des formations sont prévues pour les enseignants. C'est une excellente initiative! Espérons que les professeurs des lycées professionnels pourront en bénéficier.

**Pourquoi cette différence de traitement entre la voie professionnelle et la voie générale et technologique? De plus, l'affirmation du ministre, lors de sa visite (« La finalité du baccalauréat professionnel reste l'insertion professionnelle et non la poursuite d'études »), dans un département où le chômage fait des ravages, a désillusionné plus d'un et nous amène à nous interroger sur la finalité de la rénovation de la voie professionnelle.**

Roselyne  
Prudent-Risède  
Principale du collège  
Hubert Nero, au Lorrain



### MON PARCOURS

Mon expérience professionnelle dans l'académie de la Martinique démarre par l'enseignement des sciences de la vie et de la terre, en collège et lycée, de 1985 à 1995, après trois ans dans les académies de Rouen puis de Guadeloupe.

Lauréate du concours de personnel de direction en 1995, je suis affectée dans l'académie de Créteil dans un collège favorisé du sud de la Seine-et-Marne (collège de centre ville en cité scolaire); trois ans après, j'obtiens ma mutation pour un lycée polyvalent du Val-de-Marne, comme proviseur adjoint, dans une cité scolaire.

J'opte résolument pour la mobilité: après ces six ans d'emploi d'adjointe, je choisis d'assurer une direction en pleine responsabilité, dans un collège d'un peu moins de 600 élèves de la région de Meaux (Nord de la Seine-et-Marne), sis en zone semi-rurale. Amenée ensuite à solliciter une mutation pour l'académie de la Guyane, j'accepte de prendre la direction d'un collège neuf, en zone périurbaine (établissement qui doublera sa population dès



la deuxième année), établissement passionnant par la diversité de ses problématiques, expérience très riche... Trois ans plus tard, j'envisage un retour dans mon académie d'origine, la Martinique.

### DE LA DIMINUTION DE LA POPULATION SCOLAIRE À LA MARTINIQUE

L'établissement où j'exerce aujourd'hui, à la Martinique, situé dans le nord-ouest de l'île, connaît, comme la plupart des collèges de l'académie, une baisse sensible de sa population scolaire, évolution amorcée maintenant depuis six ans et dont la tendance se confirme (432 élèves en 2007, 380 en 2010). En effet, une baisse régulière des effectifs s'observe dans les écoles du bassin de recrutement et se trouve répercutée au niveau du collège (en moyenne, perte d'une division tous les deux ans depuis 2004!)... Diminution des effectifs que n'arrangera pas l'assouplissement de la carte scolaire mis en œuvre depuis l'an dernier.

Cet établissement de l'éducation prioritaire (réseau de réussite scolaire : 68 % de boursiers, 54 % de CSP défavorisées) qui cumule - outre des difficultés infrastructurelles liées à son âge avancé - un environnement social et économique peu favorable et les contraintes d'un ramassage scolaire mal adapté à un habitat très éclaté, risque de pâtir réellement des nouvelles modalités d'organisation de la carte scolaire. La question devra donc retenir toute notre vigilance. Comment réagir ? S'il est difficile d'agir sur la baisse démographique, il importe de s'atteler à mieux cerner les causes d'une augmentation si nette des dérogations en sortie observée depuis juin 2009. Cette fuite d'élèves, notamment vers le privé, nous interpelle et doit nous conduire à développer d'autres stratégies de valorisation des atouts du collège et amplifier son attractivité.

Le contrat d'objectifs et de moyens devra intégrer le renforcement des actions de communication en direction des parents d'élèves des écoles de notre secteur, la diversification des options offertes par le collège (en accord avec le cadrage académique et la politique de notre bassin de formation). Il pourra s'agir aussi du renforcement de la sécurité aux abords de l'établissement, de l'amplification des actions de partenariat avec la gendarmerie et de l'optimisation de la répartition des tâches des emplois « *vie scolaire* » attribués...

À l'échelle du bassin centre nord atlantique (le plus petit, en taille, de l'académie : 13 collèges, 4 lycées), cette baisse d'effectifs très nette induit, pour le moment essentiellement, une augmentation des partages de services d'enseignement (compléments de services, blocs de moyens provisoires...) et des suppressions de postes. Mais, corrélée aux nouvelles mesures de gestion de la carte scolaire et à l'augmentation concomitante des effectifs dans le privé, n'évoluera-t-elle pas, à moyen terme, vers la fusion des établissements les plus petits ? Les « *spécificités* » de l'académie suffiront-elles à justifier que subsistent des structures à faible effectif sans que l'on n'envisage jamais la fusion des petits établissements ?

### PILOTER UN EPLE, EN FRANCE MÉTROPOLITAINE OU ULTRA MARINE : DES STRATÉGIES DE GESTION ET D'ANIMATION COMPARABLES

Ma trajectoire de personnel de direction m'a conduite à travailler dans le cadre d'académies aux caractéristiques très différentes : une grande académie, Créteil, pilote en termes d'innovation et de pédagogie ; deux académies d'outre-mer monodépartementales : la Guyane française, à la population scolaire continuellement en hausse, puis la Martinique, laquelle connaît depuis dix ans une baisse d'effectifs supérieure de 8,8 % à celle de la France métropolitaine.

En dépit des « *différences géographiques, structurelles, environnementales, socio-économiques, culturelles* » entre ces académies, en dépit des « *performances scolaires* », moindres en moyenne outre-mer, en dépit des « *caractéristiques et du profil propres à chacun des établissements* » où j'ai pu exercer, il m'apparaît possible d'affirmer qu'ici, à la Martinique, comme ailleurs, le pilotage d'un EPLE doit faire appel à des techniques de gestion administrative, pédagogique, des relations et ressources humaines similaires, incontournables pour rendre plus efficace le management et donc la « *gouvernance* » de l'EPLE : appréhender l'établissement dans sa globalité, tenir compte de son histoire, des caractéristiques des élèves et du personnel, trouver le mode et la méthode de communication adéquats, identifier les freins comme les leviers d'action au sein de l'établissement, percevoir et résoudre les tensions ou conflits de personnes ou de groupes au sein du

personnel, savoir mobiliser les partenaires clés, internes comme externes etc. La « *prise de distance et de hauteur par rapport aux problèmes et situations* » à traiter doit toujours nous habiter, devenir quasiment réflexe dans notre pratique professionnelle. A la Martinique comme ailleurs, il s'agit, souvent, de remotiver des personnels parfois désabusés ou las de voir se succéder des réformes dans le cadre d'un collège unique qui ne réussit plus à atteindre les objectifs initialement fixés : il s'agit de redynamiser quand l'entrain cède la place à la routine ou au manque de conviction, tâche difficile dans un réseau de l'éducation prioritaire comme dans un établissement favorisé... Entreprise difficile donc à la Martinique comme à Meaux ou à Remire-Montjoly, mais toujours passionnante.

### LES PRIORITÉS DE L'ACADÉMIE, DE MON POINT DE VUE

Sans doute les priorités de l'académie de Martinique diffèrent-elles un peu de celles de la Guyane française ou de Créteil. Il devient urgent d'entreprendre, dans notre académie, une réflexion de fond sur :

1. Le recours aux contrats aidés et ses conséquences sur le fonctionnement des EPLE ;
2. L'accompagnement éducatif au collège ;
3. La nécessaire diversification de l'offre de formations dans la voie professionnelle ;
4. Les lettres de mission des chefs d'EPLE ;
5. Le plan de formation des personnels de direction ;
6. Le pilotage pédagogique partagé.

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  
@snpdn.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.

Tribune libre

# Naissance d'un site républicain

*La société solidaire, que nos prédécesseurs avaient construite dans la voie ouverte par le siècle des Lumières, avec les avancées sociales de 1934-1938, cassées par l'envahisseur de 1940 soutenu par les nostalgiques de l'ancien régime, est gravement menacée par les forces au pouvoir en France et dans le monde.*

Denis Kessler, numéro 2 du MEDEF, exprimait, dans *Challenges* du 4 octobre 2007, la satisfaction des patrons des médias et des assurances qui venaient de porter au pouvoir une majorité menée par monsieur Sarkozy : « *Le modèle social français est le pur produit du Conseil national de la résistance... Il est grand*



*temps de le réformer et le gouvernement s'y emploie. A y regarder de près, on constate qu'il y a une profonde unité à ce programme ambitieux (du gouvernement). La liste des réformes ? C'est simple : prenez tout ce qui a été mis en place entre 1944 et 1952, sans exception. Elle est là. Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945 et de défaire méthodiquement le programme du Conseil national de la résistance ». Or, notre constitution fait partie de ce qui a été mis en*

place en 1946 ! La République revenait de loin, balayée par Vichy. Nous la savons désormais menacée. L'article 9 de son préambule ne fait-il pas obstacle à la privatisation de La Poste ? La loi de 1905, aujourd'hui fréquemment bafouée, n'empêche-t-elle pas le financement public de la construction d'édifices religieux ?

Le 20 décembre 2007, monsieur Nicolas Sarkozy s'abaissait, au niveau de sa seule communauté religieuse, dans un discours au palais de Latran (Vatican), piétinant l'égalité républicaine : « *Dans la transmission des valeurs et dans l'apprentissage de la différence entre le bien et le mal, l'instituteur ne pourra jamais remplacer le pasteur ou le curé, même s'il est important qu'il s'en approche, parce qu'il lui manquera toujours la radicalité du sacrifice de sa vie et le charisme d'un engagement porté par l'espérance* ».

Cette vue, rétrograde, est vieille comme la royauté prétendue de droit divin et enfin vaincue par la République : elle choque les Français ; elle me choque. Pétain avait rétabli l'enseignement obligatoire des devoirs envers Dieu ; il avait supprimé les écoles normales d'instituteurs ; le gouvernement actuel détruit les instituts universitaires de formation des maîtres, qui englobent les EN d'autrefois, et fait tout pour favoriser l'enseignement confessionnel.

Nous avons bien un retour des revanchards de 1940 qui nous plongent à nouveau dans l'ancien régime en se prétendant modernes. Mieux encore, ils récupèrent, avec la lettre de Guy Moquet, l'émotion provoquée par le sacri-



ficé des victimes de la gestapo et des nazis. L'heure est à nouveau à la Résistance, dans un contexte moins difficile qu'en 1940.

## UN SITE INTERNET RÉPUBLICAIN

Comment agir? Adhérent du SNPDEN, où les valeurs républicaines sont parfaitement partagées, je ne peux guère prendre du temps aux actifs, dans les assemblées générales consacrées au combat au jour le jour pour le statut, pour le pouvoir d'achat, l'accès aux soins... Les actifs ont le nez dans le guidon, en première ligne pour contenir la montée de la violence, de l'intolérance, de l'incivilité, exposés à la fois aux pressions du pouvoir, qui attend qu'on le serve, et aux conséquences de la catastrophe sociale des quartiers.

D'où l'idée, en janvier 2008, concrétisée en août 2009, d'ouvrir un site Internet à la disposition de tous les copains résistants d'aujourd'hui, pour défendre nos valeurs républicaines, rassembler des documents facilitant des synthèses (Je n'ai plus de devoir de réserve; nous avons encore tous le droit de nous exprimer). Ce site donne son programme dans son titre: *Retraités dans la République: News (chessy2008.free.fr/news/news.php)*. Il recueille tous les jours d'intéressantes contributions.

Très vite, la question de l'égalité hommes/femmes y a été portée au premier plan, en riposte à des offensives cléricales intégristes encouragées par le discours de Latran. L'accès aux soins, l'hôpital, les services publics indissociables de la République trouvent également beaucoup d'échos.

Un Français est encore aujourd'hui protégé sans le savoir par des fonctionnaires qui restent citoyens, ne deviennent pas « *sujets* », et résistent aux pressions, aux passe-droits. Le pouvoir ne réussit pas à les mettre « à sa botte », d'où sa haine des fonctions publiques qu'il propage dans l'opinion publique par des médias de son bord.

## L'HISTOIRE A MONTRÉ LA VOIE

Dans cette grandeur de la Fonction publique, les équipes de direction de nos établissements tiennent un rôle premier, encore et toujours fondateur. Je suis très



ému en évoquant ceux qui refusèrent, par exemple, sous Pétain, de communiquer des listes d'enfants juifs.

**Je pense au principal du collège de Villefranche-sur-Saône**, Antoine Gouze, révoqué par Vichy pour ce refus, réfugié à Cluny pour y vivre de cours particuliers, en hébergeant des maquisards, ses deux filles étant elles-mêmes dans la Résistance, dont Danielle qui y rencontra à 17 ans François Morland (nom de code de François Mitterrand qu'elle épousa à la Libération).

**Je pense à mon instituteur, Alfred Arnaud**, à St Laurent-du-Pape, dans l'Ardèche, capitaine du maquis des Francs Tireurs Partisans, instituteur de jour, combattant de l'ombre dans un village occupé... Alfred Arnaud fut fidèle à la République, au milieu d'une population qui ne le trahit jamais. Enfant, je ne savais pas que j'écoutais tous les jours un héros, résistant aux pantins de Vichy. Comme il accompagnait jusqu'après le collège ses anciens élèves dans le besoin, je lui dois ma carrière.

## LES VALEURS SYNDICALES ET DÉMOCRATIQUES

De l'école primaire de mon Ardèche natale à mes fonctions successives d'instituteur, de professeur de lettres, de délégué national CEMEA, puis de principal de collège, proviseur de lycées et, en contrepoint de mes activités syndicales (Secrétaire régional de Paris du SNPDES départemental de Lyon) jusqu'à mes nouveaux investissements citoyens, la continuité fut parfaite et j'ai été accompagné partout par un solide vécu républicain, que ce soit dans le travail ou au syndicat. Je n'imagine pas que je puisse agir sans garder un solide amarrage au SNPDEN qui m'a formé depuis 1972.

Ce que j'y ai appris a aussi contribué à la naissance de mon petit site qui prend désormais une partie de mon temps militant. La durée de la vie active, le temps de la retraite permettent de situer les évolutions du monde et les forces en présence, sans nostalgie, avec lucidité, et peuvent avoir l'utilité d'un témoignage de la persistance de valeurs que nous ne saurions laisser déclarer obsolètes par ceux qui veulent, en fait, nous réembarquer vers des « *barbaries* » sans République et même sans démocratie.

# Et pan sur le bec!

Un de nos collègues, Claude Thoinet, proviseur du lycée Rodin à Paris, a eu la mauvaise surprise de se voir pris à partie par le célèbre hebdomadaire satirique du jeudi.

Qu'avait-il fait? Alors que quelques jeunes (dont des enfants de journalistes?) tentaient de bloquer son lycée, il a fait appel aux forces de l'ordre.

Que celles-ci ne semblent pas avoir eu un comportement totalement adapté est une chose, que cela soit mis sur le dos de notre collègue nommé désigné comme coupable d'avoir voulu préserver le fonctionnement du service public en est une autre.

Surtout qu'encore une fois, le blocage d'un lycée est présenté comme une innocente activité ludique...

Claude BARRATIER

Personnel de direction honoraire



# La sécurité dans les établissements scolaires

## SÉCURISATION DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

### RETOUR SUR 15 ANS DE CIRCULAIRES

Une nouvelle circulaire interministérielle (Ministres de l'Éducation nationale et de l'Intérieur, en date du 23 septembre 2009), porte sur la sécurisation des établissements scolaires et le suivi de la délinquance. Elle se veut la concrétisation de deux discours du Président de la République : celui du 18 mars 2009, relatif à la lutte contre les bandes et les violences, où il est demandé « *que soit développée une action ciblée sur les établissements les plus soumis aux intrusions et aux violences, [...] par le repérage des 100 ou 200 établissements les plus touchés par le phénomène. Sur cette base, il conviendra de réaliser des diagnostics de sécurité centrés sur les mesures anti-intrusions* ». Également, « *la systématisation du dispositif de policiers référents : les policiers, sans être présents toute la journée, devront être en situation d'intervenir en tant que de besoin sur les problématiques de sécurité de l'établissement. Ils participeront à l'élaboration des diagnostics de sécurité, aux opérations de prévention et faciliteront les suites données aux signalements* ».

#### LA SÉCURITÉ, COMPÉTENCE RÉGALIANNE DU CHEF DE L'ÉTAT

Lors de la réunion avec les principaux acteurs de la sécurité, de la chaîne pénale et de l'Éducation nationale, au palais de l'Élysée, le jeudi 28 mai 2009, le Président relève « *une banalisation de la présence et de l'usage des armes dans les établissements scolaires... [Ils] doivent être sanc-*

*tuarisés, à l'abri de toute forme de violence. C'est une priorité absolue pour les autorités de l'État* ». De tradition, la sécurité est une des missions prioritaires de l'État, du Chef de l'État; elles sont qualifiées de « *compétences régaliennes* ».

Que la lutte contre la violence en milieu scolaire soit déclarée comme une priorité absolue ne peut que satisfaire les personnels de direction! Observons toutefois que, depuis la rentrée scolaire de septembre 2009, peu d'initiatives ont été prises en prolongement des préconisations présidentielles



et des textes cités alors qu'étaient annoncés un état major de la sécurité dans chaque département, une équipe mobile d'agents auprès des recteurs, l'affectation de policiers à la retraite et de personnes volontaires à des missions de sécurisation des établissements scolaires et à leurs abords, la lutte contre les formes nouvelles de délinquance, la réforme des qualifications pénales sanctionnant l'intrusion dans un établissement scolaire, des dispositifs pour permettre l'intervention de la police d'une manière quasi instantanée en cas de difficulté dans l'enceinte scolaire ou à ses abords.

### SANCTUARISATION DES ÉTABLISSEMENTS ?

« *La sanctuarisation des établissements d'enseignement constitue notre objectif commun* » précise la nouvelle circulaire. Le terme « *sanctuariser* » n'est-il pas inapproprié (au-delà de son rejet par le correcteur orthographique)? Lorsqu'il s'agit de protéger des établissements des violences fréquentes, de veiller à l'intégrité physique et morale des élèves et des personnels, tout doit être mis en œuvre; la plupart d'entre eux ne sont pour autant pas soumis à de telles dérives. Nul besoin en conséquence de vouloir les sanctuariser. Cet objectif ne va-t-il pas à l'encontre des principes éducatifs: ouverture de l'école sur le monde, sur son environnement et non un « *monde* » à part, fermé sur lui-même?

### DES ACTIONS RÉCURRENTES

On reste également perplexe, en parcourant les nouveaux textes, tant les actions prônées sont récurrentes (voir tableau des différents textes). Quelques exemples pour illustrer notre propos:

- L'élaboration des diagnostics de sécurité « *à achever pour la fin de l'année 2010 pour l'ensemble des établissements scolaires* » est préconisée par les circulaires du 14 mai 1996 et du 2 octobre 1998, par celle du 4 octobre 2004 (dit Protocole de Dreux). Où en est-on, à ce jour, d'un dispositif pourtant support des actions partenariales et préconisé depuis plus de 10 années? Quel(s) bilan(s) intermédiaire(s)? Quelles sont

les difficultés rencontrées ? Quelles sont les réussites pouvant servir d'exemple ? Les politiques publiques ne doivent-elles pas relever d'une évaluation connue des acteurs du terrain, afin de donner du sens, de mieux les motiver ?

- « *La systématisation du dispositif de policiers référents* » relève des mêmes observations, tout comme le fait de rappeler que les correspondants « *sécurité* » doivent être clairement identifiés, « *la rentrée scolaire constituant un moment privilégié pour reprendre contact* » ; sans commentaire !

### L'ABSENCE DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Autre surprise, celle de constater l'absence du ministère de la Justice dans les textes de cadrage et ce depuis la circulaire du 2 octobre 1998 ; ce partenaire est pourtant essentiel dans la lisibilité et la chronologie du traitement des signalements, des réponses pénales en temps réel, alors que le protocole de Dreux rappelait l'utilité du « *renforcement de la coopération entre les différents services de l'État* ».

Toute aussi étonnante est l'ignorance, par les acteurs du terrain, du bilan des dispositifs arrêtés depuis douze années ou cinq années depuis le protocole du 4 octobre 2004, alors que le rythme des enquêtes reste tout aussi soutenu, visant à alimenter notre Institution, dans une démarche purement ascensionnelle.

Un plan de formation aux problématiques de sécurité est annoncé : « *L'Institut des hautes Études et de la Sécurité, l'École supérieure de l'Éducation nationale assureront directement la formation des personnels les plus exposés et celle des chefs des équipes mobiles de sécurité, les académies assureront la formation des personnels de direction et celle des personnels des équipes mobiles de sécurité* ».

Nous suggérons que la formation de niveau académique puisse s'établir à partir de l'inventaire précis des besoins des personnels de direction, de l'analyse de cas concrets tirés du fonctionnement des établissements scolaires, sans occulter le ministère de la Justice : procureur de la République, magistrat spécialisé dans les procédures des mineurs...

Des documents de qualité existent : *Mémento partenarial en cas d'infractions en milieu scolaire* et *Questions-réponses* qui sont une aide pour « *les acteurs de la communauté éducatives à s'accorder sur les faits à signaler, à cerner la notion d'acte grave* ».

Ils ne peuvent remplacer les rencontres entre les partenaires concernés qui permettent, sur le terrain, d'apporter en complémentarité et en cohérence, les réponses appropriées.

### AMOK

La mise en place du diagnostic de sécurité connaît des déclinaisons multiples ; il en est ainsi du phénomène AMOK, dit de la « *patho-*

*logie meurtrière* » : il s'agit du comportement par lequel un individu devient fou furieux et tue autant de personnes qu'il le peut jusqu'à ce qu'il soit lui-même mis à mort. Ce phénomène n'a pour l'instant pas touché notre pays.

Un inspecteur d'académie souhaite pourtant anticiper sur ce type d'événement « *et prendre des mesures adéquates* », à commencer par une sensibilisation des personnels de direction, des enseignants. Il demande également, « *afin d'être réactif, d'établir une fiche de renseignements* » qui est, en réalité, un véritable dossier, d'une douzaine de pages comportant des renseignements confidentiels (liste des enseignants avec n° de téléphone ou GSM) et le descriptif détaillé des effectifs par classe, des locaux équipés de TV, téléphone, caméra, haut-parleurs, emplacement des distributeurs eau, électricité, gaz...

Bien que l'autorité académique spécifie « *qu'il ne s'agit en aucun cas d'un fichier supplémentaire* », le mode opératoire s'y apparente : il est facilement consultable ; les mises à jour fréquentes seront effectuées par télématique.

Il s'agit bien d'un fichier regroupant des coordonnées personnelles des professeurs.

On peut douter de l'efficacité d'un tel dispositif « *qui vise à recenser très rapidement les élèves et les enseignants non retenus par l'agresseur* », alors que notre population scolaire est particulièrement volatile d'une heure à l'autre : la constitution de petits groupes d'élèves pour des raisons de diversité pédagogique en est l'explication principale.

Enfin, la fragilité de nos publics élèves impose la plus extrême prudence sur la suspicion de « *profils narcissiques, de troubles sentimentaux, familiaux* » et d'éviter tout glissement vers un climat de paranoïa collective.

Les observations de monsieur François Ewald, philosophe du risque (signe des temps), sur le principe de précaution, doivent retenir l'attention, particulièrement de nos responsables. Ce fondement, retenu en fonction des responsabilités qu'il pourrait engager, est devenu selon le philosophe, à la fois un épouvantail et un principe de couverture. Il conduit à donner le plus grand poids à chaque risque, à exagérer chaque menace pour se protéger au maximum.

Une autre approche consisterait, en situation d'incertitude, à opter pour la solution la plus adaptée, démarche qualifiée de « *risque objectif* » : dans un contexte à nouveau sécurisé, les actions les plus appropriées ont été engagées.

Le philosophe souligne que le mode de gestion actuel du principe de précaution, loin de renforcer l'autorité de l'État, l'affaiblit et, *in fine*, vide la décision publique de sa légitimité ; puisse-t-il être entendu !

1996  
Circulaire du 14 mai 1996 relative à la coopération pour la prévention de la violence en milieu scolaire (Éducation nationale, Justice, Défense, Intérieur)

Prise en charge concertée et coordonnée des responsables des services de l'État et des acteurs du territoire :

- Un magistrat du Parquet peut être joint à tout moment et apprécie la suite à donner au signalement ;
- Une convention départementale précise les conditions de coopération entre les différents services ;
- Procédure de signalement.

### 1998

- Circulaire du 6 novembre 1998 ;
- Conférence de la famille : 12 juin 1998 ;
- Conseil interministériel des villes : 30 juin 1998.
- Circulaire du 2 octobre 1998 : lutte contre la violence en milieu scolaire et renforcement des partenariats :
  - C'est le seul texte connu qui soit adressé nommément aux chefs d'établissement ;
  - Modifier positivement les images réciproques des uns et des autres ;
  - Tous les membres de la communauté scolaire et tous les niveaux de responsabilité au sein du système éducatif sont partie prenante de la politique de prévention :
    - \* Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté ;
    - \* Élaboration d'un bilan de sécurité de l'établissement et du dispositif de sécurité.

Conduite à tenir face aux situations de violence  
Distinction entre traitement en interne et recours



Bernard Vieilledent  
Coordonnateur de la cellule juridique

au signalement (acte grave).

Lorsqu'une situation de danger ou une infraction commise l'impose, le chef d'établissement ou l'autorité académique doit faire appel aux services de police ou de gendarmerie ainsi qu'à l'autorité judiciaire suivant les modalités pratiques arrêtées (convention).

Face à des situations de troubles à l'ordre public ou de risques, le préfet peut requérir les services de police ou les unités de gendarmerie pour qu'ils renforcent la surveillance aux abords des établissements scolaires.

**Protocole de Dreux, 4 octobre 2004**

- Améliorer la sécurité des établissements scolaires tant à l'intérieur qu'à leurs abords par un renforcement de la coopération ;
  - Le protocole est conclu pour deux ans avec une évaluation annuelle des actions conduites (logiciel SIGNA) ;
  - Correspondant police ou gendarmerie sécurité de l'école ;
  - Élaboration d'un diagnostic de sécurité de l'établissement scolaire.
- Le chef d'établissement peut demander le concours des services de police ou des unités de gendarmerie (situation de danger, de trouble à l'ordre public) ;
- Actions de prévention et d'information sur les toxicomanies, le racket, les injures racistes ou sexistes, les violences ;
  - Information mutuelle des signalements relatifs aux faits de violence s'étant produits au sein de l'établissement et recueillis par eux dans le cadre de leurs fonctions respectives.

**OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA SÉCURITÉ, COMPTE RENDU 2009**

**UN BILAN DE LA DÉCENTRALISATION**

Lors du comité de pilotage de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement qui s'est tenu le 18 novembre 2009, plusieurs points ont été abordés parmi lesquels le bilan de la décentralisation du système éducatif destiné au rapport qui sera remis au Parlement.

Conformément à l'article L.211-1 du Code de l'éducation, « tous les deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, le Gouvernement doit transmettre au



Parlement un rapport évaluant les effets de l'exercice des compétences décentralisées sur le fonctionnement du système éducatif et sur la qualité du service rendu aux usagers ». Un courrier a été adressé dans ce sens par le secrétaire général des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur au président de l'Observatoire, afin que soient transmis les résultats de l'enquête sur la sécurité dans les EPLE.

Depuis l'application de la loi de décentralisation du 13 août 2004 par laquelle les ex-TOS relevant de l'État sont devenus des agents techniques d'EPLE rattachés aux collectivités territoriales, les analyses, suite à l'enquête de l'Observatoire, ont montré que la prise en compte de la sécurité dans les EPLE correspond à ce qu'a voulu instaurer le législateur par cette loi de décentralisation.

**DES DIFFICULTÉS POUR ÉTABLIR UNE COHÉRENCE ET UNE COMPLÉMENTARITÉ**

En effet, l'enquête de l'Observatoire sur la sécurité dans les EPLE, qui a obtenu 47 réponses de conseils généraux chargés des collèges et 16 réponses de conseils régionaux chargés des lycées, met en évidence les difficultés à établir une cohérence et une com-

plémentarité entre ce qui relève de l'Éducation nationale et des collectivités territoriales concernant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.

Les réponses de l'enquête montrent l'intérêt que les collectivités territoriales portent à la sécurité et au bien-être au travail de leurs agents. En revanche, le partage des compétences concernant l'EPLE, entre l'Éducation nationale et les collectivités territoriales, n'est toujours pas clairement identifié et donc accepté par les responsables des collectivités territoriales. Une confusion s'installe alors qui a pour conséquence un empiétement des collectivités territoriales sur la compétence du chef d'établissement. Cette situation est suffisamment fréquente pour que l'Observatoire juge nécessaire de rappeler, dans son rapport, les compétences du chef d'établissement qui, en tant que représentant de l'État, « prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement » (Code de l'Éducation, article R.421-10, 3°) et « désigne à toutes les fonctions au sein de l'établissement pour lesquelles aucune autorité n'a reçu de pouvoir de nomination » (id. 1°).

**UN DÉCRET ATTENDU DEPUIS PLUS D'UN AN**

Le partage des responsabilités entre les différentes autorités serait clarifié si le décret relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans les EPLE et la circulaire relative à l'application des règles de sécurité et de santé au travail dans les EPLE et dans les services décentralisés étaient publiés. Ils sont prévus depuis plus d'un an.

En attendant la publication de ce décret et de cette circulaire, les questions que l'enquête de l'Observatoire a fait apparaître continueront à se poser de façon récurrente :

- Par qui et comment sont nommés les ACMO dans les EPLE ?
- Y a-t-il un lien entre les ACMO des EPLE et ceux de la collectivité de rattachement ?
- Quelles sont les compétences et les responsabilités des correspondants, ou référents, « hygiène et sécurité » désignés par les collectivités territoriales, sans pour autant empiéter sur les prérogatives du chef d'établissement ?
- Quelle est la responsabilité de l'ACMO concernant les problèmes de sécurité, et surtout leur traitement ?
- Quel est le partage, entre les tutelles, de la prise en charge de la formation des ACMO ?
- Que soit faite la clarification de la double autorité, État ou collectivités territoriales, et donc de la situation du chef d'établissement.



## DES RECOMMANDATIONS

Face à ces questions, l'Observatoire de la sécurité émet des recommandations dans son rapport 2009 :

1. Il suggère que la parution du décret et de la circulaire, cités précédemment, soit effectuée dans les délais les plus brefs après avoir procédé aux consultations nécessaires, notamment avec le SNPDEN ;
2. Il préconise la mise en place « *d'un partenariat suivi entre les autorités académiques et les collectivités sur la formation et le rôle des ACMO* » ;
3. Il conseille « *une concertation régulière entre les responsables de la collectivité et ceux de l'établissement sur la fonction d'ACMO et les questions d'hygiène, de santé, de sécurité des personnels et des élèves* ».

Les règles ainsi clairement posées, il suffirait aux différentes autorités d'appliquer le droit pour solutionner, où cela existe encore, les difficultés liées au partage de compétences entre le chef d'établissement, représentant de l'État, et les représentants des collectivités territoriales dans le fonctionnement de l'EPL.

Dans ce compte rendu, l'Observatoire de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement scolaires aborde deux sujets dont l'application souvent erronée des textes qui les régissent, a fait réagir le SNPDEN et à travers lui la cellule juridique :

- L'hygiène, la sécurité et la prévention dans les EPLE ;
- La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

## LA SÉCURITÉ ET LE BIEN ÊTRE DANS LES EPLE

### UN « ENTASSEMENT » DE TEXTES JURIDIQUES

Le SNPDEN, comme l'ensemble des personnels de direction, a toujours été préoccupé par la sécurité et l'hygiène au sein des EPLE ; il ne peut qu'être favorable à toutes les mesures qui apportent des avancées au bénéfice des élèves et des personnels dans ces domaines.

Cependant, la cellule juridique a dénoncé à plusieurs reprises l'entassement successif des textes juridiques<sup>1</sup> provoquant souvent de dangereux amalgames.

### UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE N'EST PAS UNE ENTREPRISE

L'application de l'article L.230-2 du *Code du travail* concernant les responsabilités du « *chef d'établissement* » dans le domaine de la sécurité et de la protection de la santé physique et mentale « *des travailleurs de l'établissement* » s'adressant aux entreprises a été prestement transposée aux EPLE, sans base juridique aucune. Pourquoi ? Il a été considéré par le ministère de l'Éducation nationale « *que les mesures de protection accordées aux salariés privés devaient également s'appliquer aux salariés publics. On ne peut se soustraire à une égalité de traitement* ».

Or, la cour d'appel de Bourges<sup>2</sup> a indiqué, dans un arrêt, qu'un établissement

Prévention et lutte contre la violence en milieu scolaire (circulaire 2006-125 du 16 août 2006)

Les violences scolaires appellent des réponses coordonnées et complémentaires entre l'Éducation nationale et ses partenaires : mairie, collectivités territoriales, police, gendarmerie, justice, associations.

Les réponses doivent impliquer les parents, premiers responsables de l'éducation de leurs enfants.

A. L'acte pédagogique et le cadre éducatif, premiers socles de la prévention :

1. **Faire respecter l'assiduité :**
  - le règlement intérieur ;
  - la mise en œuvre des procédures disciplinaires (« *les incidents mineurs qui ne relèvent pas d'un traitement judiciaire* ») ;
  - prise en compte du comportement des élèves (note de vie scolaire, récompenses...).
2. **Améliorer l'efficacité des partenariats :**
  - Conseils locaux de sécurité et de prévention de la délinquance (l'école doit être davantage associée au travail collectif conduit dans les CLSPD) ;
  - Comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté ;
  - Chaque établissement scolaire doit élaborer son plan de prévention de la violence, élaboré sur la base d'un diagnostic de sécurité partagé ;
  - Convention au niveau départemental de partenariat entre préfet, procureur de la République, directeur départemental, PJJ, commandant de groupement de la gendarmerie, IA, président du conseil général.



## B. Développer la formation

Formations interinstitutionnelles, journée partenariale. Les bonnes pratiques ([eduscol.education.fr](http://eduscol.education.fr)).

### 2009 - Circulaire du 23 septembre

#### Signataires

- Ministère de l'Éducation nationale ;
- Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales.

#### Destinataires: préfet, recteur, IA.

Nécessité de donner un nouvel essor aux politiques partenariales afin de rassurer les élèves, les personnels, les parents, d'entraver la liberté d'action des auteurs de troubles et de les interpeller pour les traduire en justice.

#### Réalisation du diagnostic de sécurité

- Elle doit être achevée dans l'ensemble des établissements scolaires pour la fin de l'année 2010 (établie en concertation par le chef d'établissement et son correspondant « *sécurité école* »);
- Diagnostic complémentaire de sûreté pour les établissements les plus exposés aux faits de violence.

#### Correspondants sécurité école

1 titulaire et 1 suppléant.

#### Opérations de sécurisation aux abords des établissements

- À l'initiative des services de police, de gendarmerie, des autorités académiques ou à la demande du chef d'établissement.
- Interventions complétées par l'action des équipes mobiles de sécurité constituées au sein de l'académie.
- Le chef d'établissement doit d'abord déterminer ce qui relève d'un traitement en interne (mesures éducatives ou disciplinaires) de ce qui relève du traitement pénal (infractions pénales) par la police judiciaire (police et/ou gendarmerie) et la justice.

#### Formation aux problématiques de sécurité et à la gestion de crise

- Convention: Institut des hautes Études de la sécurité, École supérieure de l'Éducation nationale.
- Académies: formation des personnels de direction et du personnel des équipes mobiles de sécurité.

#### Suivi de la délinquance

Bilans réactualisés prenant en compte les difficultés rencontrées localement établis par l'État: État major départemental de Sécurité: préfet, procureur, IA, pour donner des directives opérationnelles aux chefs des services de police et de gendarmerie et aux responsables d'établissements scolaires.

#### Évaluation

Au niveau académique: programme d'action de prévention des violences en milieu scolaire basé sur un diagnostic précis et prévoyant des indicateurs d'évaluation.

Le procureur général ainsi que le procureur de la République veillent à ce que les membres du parquet participent pour sensibiliser les chefs d'établissement au fonctionnement de la justice et à la nécessité de l'action de chacun.

## LA « CIRCULAIRE » ÉPINGLÉE FAIT SON RETOUR!

La rubrique « *circulaire épinglée* » était un peu en sommeil depuis quelques temps. La vigilance des SA et SD vis-à-vis des errements de certains de nos supérieurs hiérarchiques y est sans doute un peu pour quelque chose.

Heureusement, certains savent brillamment reprendre le flambeau:

« *Mesdames, messieurs les chefs d'établissement des collèges et lycées de la ville de Chaumont,*

*Je vous rappelle que tout incident survenu dans votre établissement doit faire systématiquement l'objet d'un signalement écrit. La situation particulière de la ville de Chaumont requiert une vigilance accrue. Je vous remercie de m'adresser en temps réel tout signalement aux adresses suivantes [suit une liste de trois adresses mail]. Pour les situations graves, vous m'avertirez directement par téléphone au 06 08 xx xx xx. Ces mesures d'urgence ne vous soustraient pas à votre obligation de signalement à l'inspection académique de Haute-Marne ».*

Signalez et resignez, il en restera toujours quelque chose...

scolaire n'est pas une entreprise et que toutes les règles du *Code du travail* ne s'y appliquent pas. Il ne faut donc pas confondre le chef d'entreprise employeur, avec le principal ou le proviseur d'un EPLE qui n'est pas l'employeur de tous les personnels de l'établissement. Parmi ces personnels, certains, professeurs, CPE, documentalistes, agents administratifs, personnels sociaux et de santé sont employés par l'État pour lesquels le chef d'établissement n'est que le représentant. D'autres, les techniciens, ouvriers de service sont des agents des collectivités territoriales qui interviennent dans les locaux appartenant à ces mêmes collectivités.

Le proviseur ou le principal n'étant pas l'employeur, peut-il être déclaré responsable de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des personnels de l'EPLE dans un cadre autre que celui défini par l'article L.231-1 du *Code du travail* qui donne une liste des établissements soumis à l'application de l'article L.230-2 de ce même *Code*, sans citer les EPLE?

Ne sont pas davantage concernés par l'application de l'article L.230-1, les personnels qui sont recrutés par le chef d'établissement au nom de l'EPLE, puisque l'EPLE n'entre pas dans les catégories définies à l'article L.231-1 du *Code du travail*:

- en contrats publics: les assistants d'éducation ;
- en contrats privés: les contrats uniques d'insertion (ex-CAE et CAV).

Pour s'assurer de la santé, de la sécurité et de l'hygiène au travail, quels sont les moyens dont dispose le proviseur ou le principal qui recrute des personnels en CUI pour les écoles dont les locaux dépendent des municipalités? Est-il en mesure de maîtriser, ou seulement d'évaluer, leurs conditions de travail? Un proviseur dont l'établissement recrute 1 135 CUI pour le primaire s'est vu fortement encouragé par un agent de la Caisse régionale d'assurance maladie à présenter le document unique pour chacune des 792 écoles des 40 communes du département dans lesquelles sont répartis les 1 135 CUI, sous prétexte qu'il était responsable, selon la loi, de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des personnels qu'il emploie!

- 1 Direction 137/mars 2006, pages 37 à 39. Bernard Vieilledent. Direction 139/mai 2006, page 79. Bernard Vieilledent. Direction janvier/février 2007, pages 40 et 41. Pascal Bolloré. Direction octobre 2007, pages 50 à 52. Pascal Bolloré.
- 2 Cour d'appel de Bourges, 9 mars 2006: annulation du jugement d'un tribunal correctionnel condamnant un chef d'établissement et un enseignant à la suite de la blessure d'un élève de l'enseignement agricole.



Marcel PESCHAIRE  
Cellule juridique

# Point sur...

## • Le partage des compétences entre l'EPLE et les collectivités territoriales

Comme le constate l'Observatoire, dans les domaines qui font l'objet du compte rendu, les difficultés de partage des compétences entre les EPLE et les collectivités territoriales de rattachement sont récurrentes. Face aux difficultés rencontrées par les adhérents, et dont ils font part au SNPDEN, la cellule juridique a beaucoup écrit à ce sujet. Le travail ainsi réalisé a souvent aidé à faire évoluer les points de vue sur la décentralisation dans le sens d'une meilleure prise en compte des textes de loi par les collectivités territoriales, permettant de s'acheminer vers le respect de l'autonomie des EPLE et des compétences du chef d'établissement, avant d'arriver à une situation où cette autonomie sera pleinement effective, « *la décentralisation ne saurait se réduire à un simple qui paie, décide, dernier avatar de la féodalité* ».

### UNE INTERPRÉTATION DES TEXTES QUI IGNORE L'AUTONOMIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Dès l'entrée en vigueur de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés locales, les collectivités locales, régions pour les lycées et conseils généraux pour les collèges, ont rapidement dévoilé leurs ambitions à l'égard des EPLE, à travers les projets de convention, trop souvent par une interprétation des textes qui minimisait, voire même qui ignorait l'autonomie des établissements, autonomie qui nous est chère car elle est l'une des bases de la responsabilisation des acteurs.

Ensuite cette attitude s'est poursuivie et perdure encore par nombre d'interventions inopportunes, car hors du cadre juridique, dans la gestion quotidienne des EPLE.

S'appuyant sur l'article 82, X, dernier alinéa, de la loi du 13 août 2004 : « *Une convention passée entre l'établissement et, selon le cas, le conseil général ou le conseil régional précise les modalités d'exercice de leurs compétences respectives* » ; les services

des conseils généraux et régionaux se sont hâtés de rédiger des projets de conventions, transmis rapidement aux chefs d'établissement pour qu'ils soient soumis au vote des conseils d'administration, alors que les conventions constatant le transfert des compétences de l'État aux collectivités territoriales ou à leurs groupements<sup>1</sup> n'étaient pas encore signées.

La précipitation et la latitude que permet la loi, quant au contenu, ont entraîné la rédaction d'une variété de conventions dont certaines mettaient largement en cause l'autonomie des EPLE, oubliant l'article 8-2-, a, b et c du décret 85-924 du 30 août 1985 qui définit les compétences du chef d'établissement.

Quelques exemples montrent la volonté qu'ont eue certaines collectivités territoriales de s'immiscer dans la gestion des EPLE à travers les projets de convention : la volonté souvent constatée de faire des personnels de direction des « *veilleurs de nuit, de week-end et de vacances* »<sup>2</sup> en s'appuyant sur la circulaire du ministère de l'Éducation nationale n° 96-122 du 29 avril 1996, devenue obsolète, même si elle n'est pas abrogée, en raison de la modification d'un certain nombre de statuts et d'obligations de service des personnels. Cette vision du rôle des personnels perdure encore ici ou là malgré la circulaire en date du 15 novembre 2006 du ministre de l'Éducation nationale :

- « *Il revient au chef d'établissement, comme le précise le décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié de fixer les périodes d'ouverture et de fermeture de l'établissement en prenant en compte les missions de ce dernier* »<sup>3</sup>. L'obligation de loger incluse dans le statut des personnels de direction<sup>4</sup> n'indique nullement qu'ils deviennent des gardiens des locaux scolaires ;
- la redéfinition, hors du cadre juridique, des fonctions de gestionnaire et des compétences que le chef d'établissement peut lui déléguer, ainsi que les rapports hiérarchiques<sup>5</sup> ;
- la multiplication des tâches du chef d'établissement, hors de tout texte

de loi naturellement, et la redéfinition de ses compétences<sup>6</sup> ;

- des conventions parfaitement unilatérales où l'on peut lire : « *Le département se réserve le droit de résilier unilatéralement, et sans délai de préavis, la convention en l'absence de toute faute du cocontractant, pour motif d'intérêt général* ».

La cellule juridique, à partir de projets de conventions élaborés par des collectivités et transmis par les secrétaires départementaux ou académiques au SNPDEN, a émis, en s'appuyant sur les textes juridiques, des commentaires relayés dans les pages de *Direction* pour dénoncer les tentatives de retour aux « *féodalités* ». Au fil du temps, il nous a été régulièrement signalé des avancées quant au recentrage des projets de conventions sur le seul champ de l'article 82 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004.

### DES IMMIXTIONS QUOTIDIENNES

Ensuite la méconnaissance des textes fixant les règles de la décentralisation a amené des collectivités à s'immiscer quasi quotidiennement dans la gestion des EPLE. Nous retiendrons quelques exemples :

- les interventions des services techniques sur lieu sans en avoir informé la direction au préalable ;
- les quasi-injonctions faites aux établissements de participer aux projets culturels mis en place par la collectivité ;
- les tentatives d'immixtion dans le domaine pédagogique ;
- l'envoi de documents à distribuer aux élèves, documents dits « *d'information* » mais qui parfois ressemblent davantage à de la propagande ;
- la mise en cause de l'autonomie financière de l'EPLE confondant contrôle de légalité et contrôle d'opportunité<sup>7</sup> ;
- la centralisation de la gestion des contrats liés à la maintenance des installations des collèges situés sur



le territoire départemental, en totale méconnaissance de l'article L.213-2 du *Code de l'éducation*, l'article 50 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié, l'article L.421-23II du *Code de l'éducation*<sup>8</sup>;

- l'utilisation des agents de l'État, personnels de direction, gestionnaire et secrétaires d'intendance, y compris hors temps scolaire, pour le fonctionnement d'une cuisine centrale cofinancée par le conseil général et la municipalité, destinée à fournir des repas aux élèves des écoles primaires et maternelles, aux pompiers, aux employés de la DDE, ainsi qu'au centre aéré du mercredi<sup>9</sup>.

À chaque fois que le SNPDEN a été alerté sur ce genre de dérives, la cellule juridique a réagi dans *Direction*, rappelant les textes et dénonçant l'installation de pouvoirs locaux et la création de droits locaux par l'immixtion des collectivités territoriales dans la gestion des EPLE. Nous espérons que l'amélioration, constatée par certains personnels de direction quant à l'application des lois de décentralisation, se poursuive jusqu'à l'application pleine et entière de l'autonomie des EPLE.

1 Article 104 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004.  
 2 *Direction* 155 janvier/février 2008. Pascal Bolloré.  
 3 Circulaire du 15 novembre 2006 MEN-DE b1-  
 4 Décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001.  
 5 *Direction* 135, janvier/février 2006, pages 51-52. Pascal Bolloré, Bernard Vieilledent.  
 6 Idem.  
 7 *Direction* 128, mai 2005, pages 30-31. Pascal Bolloré.  
 8 *Direction* 146, mars 2007, pages 55-56. Marcel Peschaire.  
 9 *Direction* 143, novembre 2006, page 55. Pascal Bolloré, Marcel Peschaire.

Chaque mois, le point sur la jurisprudence récente

## Veille juridique

- **Responsabilité en EPS**
- **Principe de laïcité et pratique religieuse**
- **Procédure pénale et procédure disciplinaire**
- **Protection juridique du fonctionnaire**
- **Autorité parentale conjointe de parents séparés**

### RESPONSABILITÉ

**Lycée – EPS Responsabilité de l'État retenue** (article L. 911-4 du *Code de l'Éducation*, article 1384 du *Code civil*). TGI Saint-Brieuc 12 mai 2009. In *LIJ*, numéro 138, octobre 2009.

Lors d'un cycle d'escalades prévu au programme, une élève de lycée s'est blessée. Pendant un exercice appelé « grimper en tête », arrivée à la hauteur de la troisième dégaîne, elle inversait la corde à la hauteur du tronc, rendant inefficace l'assurance à cette hauteur; puis, arrivée à la quatrième dégaîne, elle ne parvenait plus à passer l'attache et lâchait prise, chutant ainsi d'une hauteur de 4 mètres.

Le tribunal a retenu la responsabilité de l'État au motif que, « dans le cadre [de cette] activité sportive dangereuse, le professeur avait certes pris le soin de vérifier le matériel utilisé qui présentait toutes les garanties de sécurité, ainsi que de rappeler les consignes de sécurité. Il [lui] appartenait cependant de pallier toute éventuelle erreur ou maladresse de l'élève, de vérifier que les consignes de sécurité avaient réellement été comprises par celle-ci [...], d'autant plus qu'il s'agissait d'une nouvelle technique, celle de « grimper en tête ». Or, selon les propres déclarations du professeur, il est démontré qu'il n'a pas surveillé l'exercice avec suffisamment de « vigilance » [suivent les précisions techniques], [qu'en outre] l'erreur commise au troisième niveau, l'incapacité à gérer son stress et son épuisement au quatrième niveau révèle l'inexpérience de l'élève, malgré le nombre d'heures enseignées, inexpérience que l'enseignant ne pouvait méconnaître, et qui aurait dû l'inciter à redoubler de vigilance. Sa faute de négligence est exclusivement à l'origine de l'accident, en sorte que sa responsabilité est pleinement engagée, sans que l'État français ne puisse invoquer le fait de la victime ».

À la lecture de ce « nième » jugement sur un accident survenu à un élève, un rappel s'impose à tous et à tous les niveaux de responsabilité: « prudence » et « vigilance » dans toute activité « dangereuse », depuis l'énoncé des consignes, la vérification par chacun de leur compréhension et le strict respect de leur suivi en cours « d'exercice ».

### LAÏCITÉ

**Personnel de surveillance – Utilisation d'une classe comme lieu de prière – Sanction – Licenciement.** TA de MELUN, 2 juin 2009. In *LIJ*, numéro 138, octobre 2009.

Après avoir relevé que « M. A a été surpris, le 21 décembre 2006, alors qu'il s'apprêtait à faire sa prière dans la salle de classe en compagnie d'un élève; que, malgré une mise en garde, les faits se sont reproduits le 8 février 2007; que l'intéressé a reconnu, lors du conseil de discipline, se livrer habituellement à ses pratiques religieuses dans l'enceinte du lycée; que ce comportement, contraire au principe de laïcité qui régit l'enseignement public, constitue un manquement aux obligations professionnelles et une faute disciplinaire d'une particulière gravité; que, dès lors, la sanction du licenciement n'est pas disproportionnée par rapport aux faits reprochés; que, si M. A soutient qu'il s'engage à modifier son comportement, cette circonstance est sans incidence sur la légalité de l'arrêt attaqué ».

À cette occasion, on peut rappeler la décision du Conseil d'État, en date du 19 février 2009, considérant que le « prosélytisme religieux dans l'exercice des fonctions est un manquement à l'honneur professionnel », dont l'analyse, par David Bailleux, maître de conférences de droit public à l'université de Savoie, est développée dans le numéro de septembre/octobre 2009 de l'AJFP.

## DISCIPLINE

**Exclusion définitive – Existence d'une procédure pénale – Faits justifiant également une procédure disciplinaire.** CAA VERSAILLES, 2 juillet 2009. In *LJ*, numéro 138, octobre 2009.

Un collégien était accusé de faits graves - notamment d'actes de racket avec violence et intimidation à l'encontre de ses camarades - qui avaient provoqué l'ouverture d'une procédure pénale à son encontre. Les parents de



l'élève demandaient la suspension de la procédure disciplinaire jusqu'à l'issue de la procédure pénale. La cour administrative d'appel de Versailles rappelle, en rejetant la demande, l'indépendance de ces deux procédures.

Les parents arguaient du fait que le juge du tribunal pour enfants de Nanterre avait relaxé leur fils au bénéfice du doute des fins de la poursuite. La cour administrative d'appel rappelle « qu'il appartient à l'autorité administrative d'apprécier si les faits étaient suffisamment établis et, dans l'affirmative, s'ils justifiaient l'application d'une sanction disciplinaire; qu'ainsi la circonstance que l'élève [...] a été relaxé au bénéfice du doute par le juge pénal est sans influence sur la légalité de la décision attaquée; qu'il ressort des pièces du dossier que les témoignages écrits et concordants émanant de six élèves du collège [...] sont suffisamment circonstanciés et mettent en cause nommément l'élève [...], qu'ils sont corroborés par un courrier des représentants du collège, qu'ainsi la réalité des faits et leur imputabilité sont suffisamment établies; qu'eu égard à leur gravité, ces faits justifiaient que le recteur de l'académie de Versailles puisse, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, décider de confirmer la sanction d'exclusion définitive prononcée par le conseil de discipline du collège ».

## PROTECTION JURIDIQUE

Plusieurs jugements récents apportent des précisions intéressantes sur la mise en œuvre de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 concernant la protection fonctionnelle.

- Tout d'abord, sur les délais de dépôt de la demande, le Conseil d'État (saisi en cassation) a jugé « qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux fonctionnaires un délai pour demander la protection prévue par la disposition de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, ni ne leur interdit de demander, sur le fondement de ces dispositions, la prise en charge par l'État de frais liés à une procédure, postérieurement au jugement ayant clos cette procédure ». CE 9-12-2009 – (in *AJDA* 21 décembre 2009).
- Par ailleurs, le TA de Grenoble, par jugement en date du 25-09-2009 (in *LJ* N° 139- novembre 2009) annule les décisions du recteur de cette académie, refusant d'accorder cette protection à un principal de collège.

Le tribunal fonde sa décision sur deux motifs principaux :

- a. « Que la mise en œuvre de la protection prévue à l'article 11 de la loi de juillet 1983 n'est pas subordonnée au dépôt d'une plainte par le fonctionnaire concerné; que, par suite, le recteur n'est pas fondé à soutenir qu'en l'absence de plainte déposée par M. X, sa demande de protection fonctionnelle ne pouvait être satisfaite »;
- b. « Que M. X a été l'objet d'attaques très vives à l'occasion de l'exercice de ses fonctions de principal, que des membres du personnel de l'établissement ont remis à l'IA [DSDEN] un dossier prêtant à M. X des manquements à ses responsabilités de principal, des absences injustifiées et des attitudes vexatoires, tant vis-à-vis du personnel que des élèves et de leurs parents; que ces manquements invoqués [...] ont été portés sur la place publique par la presse locale qui a rendu compte d'une manifestation de parents et d'enseignants s'opposant au retour en fonction de M. X à l'issue de son congé de longue maladie; que, dans ces circonstances, M. X était en droit d'obtenir la protection de l'État prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 ». Le tribunal ajoute même une touche « personnalisée », au bénéfice du requérant, en indiquant « que la circonstance que l'intéressé ne s'acquittait pas de ses fonctions d'une façon pleinement satisfaisante

et a dû être muté, ne justifie pas le refus de l'autorité administrative de lui accorder cette protection à l'action de laquelle aucun motif d'intérêt général ne s'imposait ».

Un jugement juridiquement rassurant quant aux garanties apportées au fonctionnaire concerné, mais qui ne préjuge en rien des suites judiciaires de ce dossier...

- Dans un autre dossier, en date du 20-03-09 (in *LJ* n° 138, octobre 2009), le même TA de Grenoble avait alors donné raison au recteur d'académie qui, ayant accordé la protection juridique à un gestionnaire - coordonnateur du groupement de commandes du département et poursuivi pénalement à propos de la passation d'un marché public - lui avait refusé la prise en charge des frais d'avocat au titre d'une procédure en indemnisation pour incarcération abusive intentée par l'intéressé après une décision de relaxe.

Le tribunal a en effet considéré que si « l'administration est tenue d'accorder sa protection à l'agent qui fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle [...], [celle-ci] ne s'étend toutefois pas aux actions engagées par l'agent après l'intervention d'une décision de relaxe pour obtenir réparation des préjudices causés par la détention provisoire ».

Protection fonctionnelle donc, mais dans les limites précises du jugement de l'affaire, et non au-delà... À méditer sans nul doute avant d'entamer toute procédure dans ce domaine...

- Un dernier jugement rendu par le TA de Versailles, en date du 14-11-2008 (in *AJFP* juillet/août 2009), permet, dans le cadre d'affaires longues et complexes (2001 à 2008), de faire un point assez large - sans pour autant être exhaustif - des conditions d'octroi de la protection fonctionnelle.

### 1. L'AFFAIRE :

M. X, instituteur, a fait l'objet d'un signalement auprès du procureur de la République, le 20 mars 2001. Le 24 octobre 2001, celui-ci procède au classement sans suite de l'affaire (au motif que les faits n'étaient pas établis). Par décision en date du 28 janvier 2002, M. X est suspendu de ses fonctions puis déplacé d'office à titre disciplinaire, le 14 mars 2002. En date du 9 avril 2004, le TA de Versailles annulait cette décision au motif qu'en prenant cette sanction, l'administration avait entaché sa décision d'erreur manifeste d'appré-



ciation et ordonnait la réintégration de l'intéressé; que l'illégalité de la sanction constituait une faute susceptible d'engager la responsabilité de l'État.

**2. À PROPOS DU REFUS PUIS DU RETARD DE L'ACTION DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE**

Le 11 mai 2002, M. X a effectué une première demande de protection fonctionnelle en raison des poursuites pénales dont il faisait l'objet. Celle-ci lui a alors été légitimement refusée, puisque M. X, ayant eu, selon le tribunal, un comportement « *inadapté* » (à défaut d'être très grave) à l'égard de ses élèves, « *ce comportement était constitutif d'une faute personnelle, et non d'une faute de service [...] et qu'en l'occurrence les termes du quatrième alinéa de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 sont sans ambiguïté: la collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire, ou à l'ancien fonctionnaire, dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle* ». Cependant, réintégré dans ses fonctions, M. X fait l'objet de plusieurs manifestations à son encontre et d'une campagne systématique d'accusations, relayée notamment par certains personnels enseignants. Il effectue alors, les 14 juin et 21 décembre 2004, une nouvelle demande de protection fonctionnelle en vertu du troisième alinéa de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 aux termes duquel « *la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ». Le tribunal considère alors que, compte tenu de la persistance des faits (campagnes d'accusation et d'intimidation, notamment de la part de collègues enseignants), l'administration avait tardé à prendre des mesures véritablement efficaces pour les faire cesser. Ainsi, dans la mesure où M. X remplissait objectivement les conditions pour avoir droit à la protection de l'État et où celui-ci s'est montré défaillant en ne lui accordant que tardivement, il a commis une faute susceptible d'engager sa responsabilité.

**3. SUR L'ÉVALUATION DES PRÉJUDICES:**

Le tribunal rejette les deux premières demandes de M. X quant aux:

- « *préjudice de carrière* » car « *il n'établit pas qu'il aurait perdu une*

*chance sérieuse d'être nommé professeur des écoles* »;

- « *préjudice de santé* » car « *le lien de causalité direct et certain entre le préjudice de santé dont il est demandé réparation et l'illégalité de la sanction n'est pas établi* ».

En revanche, le tribunal considère que M. X a bien subi un « *préjudice moral en raison de l'illégalité de la sanction infligée et de la tardiveté avec laquelle l'administration lui a accordé la protection fonctionnelle pour faire cesser les manifestations d'hostilité dont il a été victime* ».

En conséquence, le TA de Versailles décide:

**ARTICLE PREMIER:** L'État est condamné à verser à M. X la somme de 6 000 euros au titre du préjudice moral. Cette somme portera intérêts au taux légal à compter du 27 novembre 2006. Les intérêts échus le 20 octobre 2008 seront capitalisés à cette date pour produire eux-mêmes intérêts.

**ARTICLE SECOND:** L'État versera la somme de 1 000 euros à M. X au titre des frais exposés pour lui et non compris dans les dépens.

**ARTICLE TROISIÈME:** Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

**AUTORITÉ PARENTALE**

**CHANGEMENT D'ORIENTATION.**

Acte usuel: non. TA Montpellier, 01-10-2009 (in LIJ n° 140, décembre 2009).

Les personnels de direction sont de plus en plus souvent confrontés à un nombre croissant de parents séparés, en désaccord quant à des décisions concernant l'éducation de leur(s) enfant(s). Le jugement du TA de Montpellier, en date du 1<sup>er</sup> octobre 2009 (in LIJ n° 140 – décembre 2009) nous éclaire sur la distinction qu'il importe de faire entre « *acte usuel* » et « *acte non usuel, inhabituel ou grave* » et les conséquences qui en découlent dans nos prises de position:

**1. LE DOSSIER**

Un élève de seconde générale a sollicité en début d'année scolaire son admission en BEP. Sa mère a procédé à son inscription en lycée professionnel. Cependant, le père de l'élève, séparé de la mère, mais exerçant avec elle conjointement l'autorité parentale, n'avait pas donné son accord à ce changement d'orientation et a demandé au juge l'annulation de cette inscription.

**2. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL**

Le juge a fait droit à la demande du père en considérant « *qu'aux termes de*

*l'article 372-2 du Code civil [...], chacun des parents est réputé agir avec l'accord de l'autre, quand il fait seul un acte usuel de l'autorité parentale [...]; [ainsi] chacun des parents peut légitimement obtenir l'inscription ou la radiation d'une école d'un enfant mineur sans qu'il lui soit besoin d'établir qu'il dispose de l'accord de l'autre parent [...]; [mais] l'inscription en classe de préparation au BEP hygiène propreté et environnement, qui est un changement d'orientation vers une filière d'études professionnelles courte, ne peut être considérée comme un acte usuel au sens des dispositions précitées de l'article L. 372-2 du Code civil; que, par suite, dès lors qu'au surplus l'ordonnance de non-conciliation [...] du tribunal de grande instance de Nîmes, dont copie a été adressée au proviseur du lycée [...] prévoit que le père et la mère de [l'enfant] devront prendre en commun les décisions concernant son orientation, le proviseur du lycée ne pouvait procéder à l'inscription de [l'enfant] sans disposer de l'accord des deux parents* ».

Cette jurisprudence est d'autant plus intéressante et importante que le **Code civil ne donne pas de définition précise de la notion d'acte usuel**. C'est donc le juge qui détermine si l'action de l'un ou l'autre des parents entre dans la catégorie d'acte usuel ou inhabituel ou grave, pour lequel une décision en accord des deux parents est obligatoire. En l'occurrence, si l'inscription dans un établissement est un acte usuel, la décision d'orientation, qui engage l'avenir de l'enfant, n'en est pas un.

Il convient donc d'apporter une grande attention à ces situations familiales désormais fréquentes, et à ne pas hésiter à solliciter des parents les documents juridiques établissant clairement les termes d'une autorité parentale partagée... sans oublier qu'au cœur d'un conflit qui n'est pas seulement juridique, se trouve « *un jeune* » dont l'avenir est en jeu...

Se reporter en complément au *Direction 141* (août/septembre 2006), à l'article de Bernard Vieilledent « *L'exercice de l'autorité parentale partagée et la procédure d'orientation* ».

JURISPRUDENCES EXTRAITES DE LA LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE (LIJ), DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE FONCTIONS PUBLIQUES (AJFP) ET DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE DROIT ADMINISTRATIF (AJDA).





page 75

OKI

1/1 page de publicité

# questions des parlementai

## 4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

### Perspectives de mixité sociale au collège

AN (Q) n° 45466 du 31 mars 2009  
(M<sup>me</sup> Chantal Robin-Rodrigo)

**Réponse (JO du 5 janvier 2010, page 120) :** Dans le rapport remis à M. le Président de la République, le 16 mai 2009, M. le commissaire à la diversité et à l'égalité des chances préconise de regrouper les établissements scolaires par cycle (primaire, 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>, lycée) et non plus par critère géographique, afin d'aider au brassage géographique, en induisant mécaniquement un brassage des élèves, notamment dès la sixième. Les propositions de M. Yazid Sabeg sont actuellement étudiées avec attention par le ministre de l'Éducation nationale, porte-parole du Gouvernement. Favoriser l'égalité des chances est en effet l'une de ses priorités, visible à travers de nombreux axes forts de sa politique éducative. L'accompagnement éducatif permet à tous les collégiens volontaires ainsi qu'aux élèves des écoles de l'éducation prioritaire de bénéficier gratuitement d'un soutien scolaire. L'effort fait en faveur des collèges du réseau « *ambition-réussite* », dans le cadre du plan de relance de l'éducation prioritaire, a permis de réduire les écarts en termes de réussite des élèves. Le volet éducatif de la dynamique Espoirs banlieue comporte des mesures destinées à renforcer les dimensions d'excellence dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville : sites d'excellence, internats d'excellence, accès aux classes préparatoires aux grandes écoles. Afin de mieux lutter contre les discriminations dans les relations avec les entreprises, des banques de stage sont généralisées. La question du brassage a été spécifiquement mise à l'étude et une réponse est expérimentée en collaboration avec les collectivités territoriales volontaires au travers d'une mesure intitulée « *busing* ». En ce qui concerne l'organisation du collège, les articles D. 332-1 et D. 332-3 du *Code de l'éducation* précisent que le collège, établissement d'enseignement secondaire, accueille tous les élèves à l'issue de la scolarité élémentaire jusqu'à la classe de troisième. L'enseignement y est organisé en quatre niveaux, d'une durée d'un an chacun, répartis en trois cycles pédagogiques, correspondant à une unité dans les objectifs d'apprentis-

sage. Le cycle central notamment correspond aux niveaux de cinquième et de quatrième. Une modification de cette organisation n'est pas actuellement envisagée par le ministère de l'Éducation nationale.

## 15 PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

### Décontingement des heures dans la Fonction publique

S (Q) n° 6750 du 18 décembre 2008  
(M. Jacques Mahéas)

**Réponse (JO du 4 février 2010 page 245) :** 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 de décontingenter les heures supplémentaires. Un projet de décret, en cours de



finalisation, prévoit la suppression des plafonds d'heures supplémentaires inscrits dans cinq textes les instituant. Ainsi, tout agent de la fonction publique pourra effectuer des heures supplémentaires sans que puisse lui être imposé un contingent d'heures, et dans le respect des garanties européennes et nationales qui le protègent, tant au regard des durées maximales de temps de travail que des temps de repos minimum ? Il est rappelé que ces heures bénéficient des mesures d'exonérations, notamment fiscales, instituées par la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat. Si le Gouvernement n'entend pas faire de la réalisation d'heures supplémentaires une alternative aux recrutements pour faire face aux besoins des administrations et améliorer la qualité du service

public, il n'en demeure pas moins que le décontingement des heures supplémentaires revient à accorder des moyens supplémentaires aux administrations qui en manifestent la nécessité et offrir aux agents la possibilité d'améliorer, s'ils le souhaitent, leur pouvoir d'achat. Pour toutes ces raisons, il n'est pas envisagé de revoir le contenu et les orientations de ce projet de décret.

## 17 PROGRAMMES ET HORAIRES

### Réforme des programmes de technologie et mises en place de groupes allégés

S (Q) n° 9744 du 23 juillet 2009  
et n° 11219 du 3 décembre 2009  
(M. Marcel Rainaud)

**Réponse (JO du 31 décembre 2010 page 3070) :** L'organisation des enseignements au collège, en classe de 6<sup>e</sup>, au chapitre « *sciences et techniques* », prévoit que la technologie bénéficie, comme les sciences de la vie et de la terre, d'un horaire hebdomadaire d'une heure en classe entière et d'une demi-heure dispensée en groupes à effectifs allégés (arrêté du 14 janvier 2002). Les sciences physiques et chimiques commencent en 5<sup>e</sup>. Pour le cycle central, les disciplines scientifiques et techniques ont un même horaire d'une heure et demi. En 3<sup>e</sup>, technologie et physique/chimie sont dispensées à raison de deux heures, alors que les sciences de la vie et de la terre se voient attribuer une heure et demie par semaine. Les arrêtés des 14 janvier 2002 et 2 juillet 2004 ne mentionnent pas d'horaires en groupes, l'enseignement en classe entière étant seul obligatoire. Toutefois, dans le cadre de leur autonomie, telle que le définit l'article R. 421-2 du *Code de l'éducation*, les chefs d'établissement peuvent attribuer des moyens horaires supplémentaires aux disciplines scientifiques et techniques pour effectuer des séances en groupes à effectifs allégés.

### Réforme des programmes de technologie et finances locales

S (Q) n° 9745 du 23 juillet 2009  
(M. Marcel Rainaud)

**Réponse (JO du 4 février 2010 page 253) :** Les modalités de mise en œuvre de la rénovation de la technologie au collège relèvent des articles L. 211-8

# res, réponses des ministres

et D. 211-14 du *Code de l'éducation*, qui prévoient que l'équipement en matériel spécialisé indispensable à la rénovation d'un enseignement est à la charge de l'État. Les crédits destinés aux dépenses pédagogiques dans les EPLE sont attribués aux recteurs dans le cadre de leur budget opérationnel de programme. Cette enveloppe globalisée, au sein de laquelle la fongibilité est possible, couvre notamment les crédits consacrés à l'équipement pédagogique lié à la rénovation d'un enseignement. La globalisation de ces crédits permet de mieux tenir compte des besoins locaux. Ainsi, il appartient aux recteurs de répartir ces moyens en fonction de l'ensemble des structures scolaires. L'article L. 213-2 du *Code de l'éducation* prévoit, quant à lui, ce qui est à la charge des départements concernant les collèges : « *Le département a la charge des collèges. À ce titre, il en assure la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement, à l'exception, d'une part, des dépenses pédagogiques à la charge de l'État dont la liste est arrêtée par décret et, d'autre part, des dépenses de personnels prévues à l'article L. 211-8 sous réserve des dispositions de l'article L. 216-1 relatif à la rémunération des agents de l'État lors des activités éducatives, sportives et culturelles complémentaires. Ces activités sont facultatives et ne peuvent se substituer à l'enseignement* ».

## 24 HYGIÈNE - SÉCURITÉ - SANTÉ

### Financement de la prise en charge de la dépendance chez les handicapés et les personnes âgées

S (Q) du 22 septembre 2009  
(M. Maxime Gremetz)

**Réponse (JO du 5 janvier 2010 page 89) :** 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 de création d'un cinquième risque de sécurité sociale. Le Président de la République s'est engagé à améliorer la prise en charge de la perte d'autonomie sous toutes ses formes. Un grand débat sur la place des aînés dans notre société et, en particulier, des plus fragiles d'entre eux, qui se tiendra au cours de l'année 2010, fournira une opportunité pour arrêter des décisions. D'ores et déjà, le projet de loi de finan-

cement de la sécurité sociale pour 2010 comporte une progression de 5,8 % de l'objectif des dépenses médico-sociales, 10,9 % de cette proportion pour les personnes âgées, soit 690 millions d'euros de ressources supplémentaires. Cet effort est à apprécier dans le contexte de maîtrise de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie dans son ensemble, dont la progression par rapport à 2009 n'excédera pas 3 %. Ces données financières traduisent le haut degré de priorité politique qui s'attache à l'amélioration de la prise en charge collective de la dépendance des personnes âgées. Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du plan Alzheimer 2008-2012, 600 pôles d'activité et soin Alzheimer 5PASA° et 140 unités d'hébergement renforcé (UHR) pour les personnes présentant les plus forts troubles seront créés. En matière de places en services et en établissements pour personnes âgées, les crédits de l'assurance maladie et les concours des conseils généraux permettront de financer, en 2010, 7 500 places nouvelles en maisons de retraite, ainsi que 6 000 places de services de soins infirmiers à domicile (SSIAD). L'effort en faveur des SSIAD traduit l'engagement du Gouvernement à répondre à l'aspiration très majoritaire des personnes âgées à demeurer autant que possible à leur domicile. Cependant, dans bien des cas, la perte d'autonomie devient avec le temps trop importante pour permettre à la personne âgée de se maintenir à son domicile. Un hébergement en établissement doit alors être envisagé. Il est exact que, dans quatre cas sur cinq, les ressources personnelles de la personne ne permettent pas de couvrir les frais d'hébergement. L'entourage familial et la solidarité de proximité doivent alors être sollicités pour rendre possible la solution d'hébergement. Le grand débat qui sera conduit en 2010 sur la solidarité envers les personnes âgées les plus fragiles devra déterminer l'ampleur des contributions qui devront être demandées à la solidarité nationale, à la solidarité familiale et à la responsabilité individuelle pour réduire le reste à charge, aujourd'hui important, sur les frais d'hébergement en établissements pour personnes âgées. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) est l'opérateur national de la politique de prise en charge de la perte d'autonomie. Ses concours financiers, qui complètent les ressources mises à sa disposition par l'assurance

maladie dans le domaine de la médicalisation des établissements et services pour personnes âgées, et qui assurent le financement d'un tiers de l'allocation personnalisée pour l'autonomie, jouent un rôle décisif dans la prise en charge globale de la perte d'autonomie et dans l'équilibre de la répartition des moyens financiers et en structures d'accueil des personnes âgées sur le territoire national. Les instances de cette caisse ont été régulièrement constituées, via la nomination, le 6 octobre 2009, des trois personnalités qualifiées. Le conseil de la CNSA a ainsi pu élire le 20 octobre 2009 son président, ainsi que ses deux vice-présidents. Elle est donc à présent en mesure de remplir l'intégralité de ses missions.

## 28 FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

### Entrée en vigueur de la surcote dans le calcul des pensions

AN (Q) n° 55140 du 14 juillet 2009  
(M. Marcel Rogemont)

**Réponse (Jo du 12 janvier page 330) :** la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un système de surcote, destiné à favoriser les agents qui acceptent de travailler après l'âge de soixante ans. Ce dispositif, qui s'inscrit dans le cadre du plan national d'action pour l'emploi des seniors, vise à renforcer la liberté de choix entre travail et retraite. Pour bénéficiaire de la surcote, il convient impérativement d'être âgé de soixante ans, de justifier d'une durée d'assurance supérieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension et d'avoir accompli des services après le 1<sup>er</sup> janvier 2004. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, qui a harmonisé les règles applicables dans la fonction publique avec celles du secteur privé, a maintenu les conditions d'attribution de la surcote mais il a rendu plus attractif le dispositif en augmentant le taux de la surcote. Aucune mesure n'est envisagée pour accorder une surcote à un fonctionnaire de moins de soixante ans, même s'il bénéficie d'une durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'un taux plein.

Christiane SINGEVIN  
Personnel de direction retraité



Extrait de l'éditorial du *Bulletin* n° 36 de juin 1968 du *Syndicat national des personnels de direction des lycées* (un des ancêtres du SNPDEN)

# Typhon

L'événement a donc passé notre inquiétude, fût-elle tous azimuts. Nous pourrions apporter un témoignage direct, immédiat, irrécusable. Nous ne céderons pas à la tentation d'un récit. Vous êtes saturés d'anecdotes. Pour en apprécier les significations, il faudra du recul. Qu'il nous suffise aujourd'hui de discerner ce que peuvent être, par-delà les tumultes et dans des perspectives encore bien incertaines, notre attitude, notre position, notre volonté.

Jamais plus mince incident n'aura déchaîné crise plus redoutable : une erreur d'appréciation sur le danger, fort douteux, d'un affrontement entre cinq cents étudiants qui discutaient pacifiquement dans la cour de la Sorbonne, et cent excités « d'Occident » qui défilaient boulevard Saint-Michel, l'expulsion sans douceur des premiers coïncidant avec l'impunité des autres, et voilà, le vendredi 3 mai, à 14 h 45, une guerre allumée avec le geste d'un énergumène qui casse à travers un pare-brise le crâne d'un brigadier. Et toute une semaine, à des folies forcenées répond la brutalité de quelques éléments de police contre des isolés inoffensifs.

Le vendredi 10 mai, au Conseil supérieur de l'Éducation nationale, nous sommes trois à jeter l'alarme. Une heure après, discrètement, M. le Ministre me fait appeler. Pendant près de deux heures, puis dans l'après-midi, seul à seul avec ce personnage qui se veut impénétrable à force de sûreté dialectique, mais se déclarera atterré, bouleversé, je dis ce que j'ai vu, ce que je prévois pour les heures qui vont suivre : « À des étudiants en ébullition et sincèrement indignés, il faut autre chose que des clins d'œil entendus, il faut l'impact d'une sympathie capable de comprendre l'élan qui les soulève ; sinon vous ne ferez pas le poids. Vous jouez votre carrière politique [...] ».

Car c'est folie de croire à une simple jacquerie d'intellectuels, à une brève Commune estudiantine, d'espérer que, l'orage passé et ses auteurs discrédités,

tout va rentrer dans l'ordre ancien après de bonnes élections. Sans autre signe avant-coureur que quelques débrayages rituels, en dehors de toute menace ou de toute pression étrangères comme d'une dépression économique intolérable, voici que jaillit, des profondeurs que l'on croyait bien assoupies d'une tradition révolutionnaire, un raz de marée libertaire qui déconcerte les plus malins ser-

viteurs du Pouvoir et les plus puissantes centrales syndicales, contraintes de foncer, avec trois jours de retard, pour rattraper ces jeunes troupes qui risquaient de se débâter en assauts anarchiques. Désormais, qu'on se raidisse ; qu'on se résigne, qu'on s'aplatisse (c'est arrivé, hélas !), cela ne changera pas grand chose : rien ne sera, ne se fera plus comme avant. [...].



Mais attention ! Notre autorité n'est plus le pouvoir de nous faire obéir en vertu de règlements désormais contestés par la jeunesse. Elle ne se prend, et ne se maintient, que par l'évidence du service, de la confiance méritée. Elle n'est plus à base de crainte disciplinaire ou révérencielle, mais de cette bonne foi, et même de cette bonne grâce qui suscitent le vrai respect. [...].

Enfin, gardons-nous de préjuger mal de ce que nous aurons apporté ou suggéré nos élèves. Souvent c'est raisonnable, et même judicieux. Ce serait pécher contre l'Esprit de ne pas y prêter une attention vive, et fort méritée, mais bien sûr, sans rien lâcher de notre responsabilité éducative, administrative, financière. Céder à toutes les sommations, à toutes les prétentions, serait indigne et, en fin de compte, encore plus dangereux. [...].

En vérité, au plus fort de la tourmente, j'aurai eu personnellement une triple chance : d'abord de n'avoir pas eu de problèmes intérieurs dans un lycée fait uniquement de classes préparatoires scientifiques, où le régime très libre et fondé sur un constant et confiant dialogue n'avait créé chez les étudiants aucun motif local de mécontentement, - ensuite d'avoir eu trop évidemment raison devant le ministre les 10, puis 16 mai, - enfin de n'avoir pas à nous précipiter avec une avidité trop visible, au cours de la séance des 4 et 5 juin au ministère, pour tirer, sous forme de création d'emplois, des bénéfices corporatifs du combat assumé par les étudiants, et donc de pouvoir prêter un explicite appui moral aux professeurs, aux surveillants généraux, aux intendants et aux agents.

En toutes occasions, nous avons demandé et obtenu :

1. Que la FEN s'interdise de lâcher les étudiants, qui seront la FEN de demain, et demeurent la raison d'être des éducateurs ;

2. Que le ministère autorise le 21 mai les recteurs à fermer les établissements en cas de nécessité, ce qui a détendu plus d'une situation, et plus d'une anxiété locales ;
3. Qu'à la Fédération d'abord, au ministère ensuite, on adopte pour les examens, et d'abord pour le baccalauréat, un système qui, sans être idéal puisque les circonstances s'y opposent, sauvegarde le monopole de la collation des grades par l'Université, c'est-à-dire par l'Enseignement public. C'est finalement, et intégralement, aux opinions exprimées en premier lieu par nous, chefs de centre, que la Fédération, puis le ministère et enfin le Premier Ministre se sont ralliés.

Nous avons le droit d'affirmer qu'en une période où tout est contesté, nous avons maintenu sans en rien céder nos positions traditionnelles et accru notre crédit à la FEN comme au ministère. Il a pu y avoir des abus locaux, du fait de professeurs eux-mêmes fort excités, excitant leurs élèves contre l'Administration<sup>1</sup>. Les remarques, les mises au point nécessaires ont été faites sans équivoque, et nos rapports au sommet, tant avec la FEN qu'avec le SNES, le SGEN et le SNALC sont beaucoup mieux que corrects. Il est donc indispensable qu'on le sache, qu'on le dise, et que partout on s'en inspire. [...].

Paris, le 15 juin 1968,  
Bernard LAMICQ

<sup>1</sup> Nous sommes saisis, ce matin même, d'incidents inadmissibles, en Loire Atlantique et, davantage encore, dans la Drôme. Que nos collègues sachent :  
a. Qu'on ne saurait poursuivre administrativement un chef d'établissement ou un censeur pour s'être déclaré « gréviste » ;  
b. Qu'en aucun cas il n'appartient à quelque comité que ce soit de les déposséder de leur fonction.

Nous intervenons sans délai auprès de la FEN et du SNI.

## Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

Pierre GUILLAUMIN,  
proviseur honoraire  
du lycée Bertholet,  
ANNECY ;

Robert HAUTECŒUR,  
principal honoraire  
du collège Marceau,  
CHARTRES ;

Nicole RIVALLAIN,  
principale honoraire  
du collège Vermay,  
TOURNAN-EN-BRIE ;

Gilles LE MERRER,  
principal du collège  
Gérard de Nerval,  
VITRE.

Nous nous associons  
au deuil des familles.



page 80

ALISE

1/1 page de publicité