

# direction

4/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

**Assouplissement  
de la carte scolaire:**

**liberté ou  
égalité ou  
fraternité...**

snp  
den

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

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

Directeur de la Publication  
PHILIPPE TOURNIER

Rédactrice en chef  
FLORENCE DELANNOY

Rédactrice en chef adjoint  
ISABELLE POUSSARD

Secrétaire de rédaction  
JÔELLE TORRES

Commission pédagogie:  
ISABELLE BOURHIS

Commission vie syndicale:  
JÔËL OLIVE

Commission métier:  
PASCAL BOLLORE

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 VALLEE 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° 178  
MIS SOUS PRESSE  
LE 28 AVRIL 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	8, 9
GMF	13
INCB	19
ELANE HITACHI	35
ARROBOX	37
OKI	39
SCOLA CONCEPT	91
ALISE	92

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

## 10 BUREAU NATIONAL

## 11 ACTUALITÉS

## 20 CARRIÈRE

*LA CAPN DES 1<sup>ER</sup> ET 2 AVRIL 2010*

*UNE CARRIÈRE ATTRACTIVE OU PAS ?*

*SPÉCIAL AEFÉ*

*UN POSTE À L'ÉTRANGER, LE PARADIS SUR TERRE ?*

*LE DISPOSITIF DE MASTER M@DOS*

## 31 MÉTIER

*DROIT À LA MOBILITÉ OU CONTRAINTE DE MOBILITÉ ?*

*LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS DE DIRECTION : UN SERPENT DE MER*

*TICE : NOTRE MINISTÈRE À L'ASSAUT DE LA FRACTURE NUMÉRIQUE !*

*FERMER UN ÉTABLISSEMENT*

*LA « GOUVERNANCE », UNE NOTION RELATIVE ET RÉCIPROQUE*

*L'ESSENTIEL DE NOTRE MÉTIER...*

*MON PREMIER POSTE DE CHEF*

## 49 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

*ENQUÊTE SUR L'ASSOULISSEMENT DE LA CARTE SCOLAIRE : PREMIERS RÉSULTATS*

*LA RÉFORME DES SÉRIES TECHNOLOGIQUES STI2D-STL-ST2A AU CSE*

*RENCONTRE UNSS-SNPDEN*

*RENCONTRE FCPE-SNPDEN : DES OBJECTIFS COMMUNS*

*LE DEVENIR DES GRETA*

*AUDITION PARLEMENTAIRE : PROPOSITIONS POUR LA RECONNAISSANCE DU PARCOURS CITOYEN*

## 62 VIE SYNDICALE

*LAÏCITÉ : UNE BELLE MOBILISATION !*

*RECONQUÊTE CLÉRICALE*

*STAGE SYNDICAL DES 16, 17 ET 18 MARS 2010 : FORMATION DES CADRES*

*1<sup>ER</sup> CONGRÈS NATIONAL DU SNIA-IPR*

*PFR ET EPLE : LE POINT DE VUE D'A & I*

*RENCONTRE A & I-SNPDEN*

*UN NOUVEAU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR LE SE-UNSA*

*GROS PLAN SUR... L'ACADÉMIE D'AMIENS*

*TRIBUNE LIBRE*

## 84 CHRONIQUE JURIDIQUE

*CONTRAT AED*

*VEILLE JURIDIQUE*

*QUESTIONS DES PARLEMENTAIRES, RÉPONSES DES MINISTRES*

## 88 RÉTRO

## 90 OUVRAGES REÇUS

**NUMÉRO HORS-SÉRIE : BIENVENUE DANS LA FONCTION !**



Philippe  
TOURNIER Secrétaire général

# Assouplissement de la carte scolaire : liberté ou égalité ou fraternité ?

*Notre devise nationale est un équilibre permanent entre trois valeurs qui ne s'harmonisent pas spontanément : la liberté, l'égalité et la fraternité. Elles ne se contredisent pas non plus mais la variation du point d'équilibre entre elles fait l'histoire de la République. Ce point se modifie au fur et à mesure que la société se transforme et que les forces politiques et sociales formalisent ces transformations. L'évolution de la « carte scolaire », c'est-à-dire de la façon dont les autorités affectent des élèves dans un nombre fini de places disponibles par établissement est révélatrice des modifications de ce point d'équilibre.*

## 1963 : UN MONDE SI PROCHE ET SI DIFFÉRENT

La carte scolaire de 1963 n'avait pas été créée pour être un outil de mixité sociale et scolaire dont on se préoccupait d'ailleurs fort peu à l'époque. On oublie souvent que la société était encore plus inégalitaire qu'aujourd'hui. Et que dire de l'école qui parquait sans grande gêne ses indésirables dans des classes dites « de transition » (pour leur bien, évidemment). Mais la société s'imaginait marchant vers l'égalité des conditions, vers une vaste classe moyenne indifférenciée et toujours plus instruite, habitants, cadres et ouvriers rapprochés dans les mêmes grands ensembles, passant les mêmes congés payés sur les mêmes plages et mettant leurs enfants dans le même CES. Dans ce monde si proche et si différent, nul ne songeait à contester une carte scolaire autoritaire qui était d'abord un outil technocratique de gestion des flux alors que s'élevait « un collège par jour » au milieu des barres et des tours étincelantes de blancheur et dotées de tout le confort moderne. Bien sûr, dès l'instauration de la carte scolaire, le « contournement » est apparu mais plutôt comme on faisait « sauter »

une contravention que comme on revendique un droit. Car, dans cette France qui comptait pourtant plus de misères et de bidonvilles qu'aujourd'hui, un avenir de prospérité et de progrès infinis semblait s'écrire au rythme des réglementations. Et personne ne doutait des merveilles à venir de l'an 2010...

## 1982 : UNE RUPTURE RADICALE OUBLIÉE

Puis, le point d'équilibre s'est déplacé vers la liberté : Mai 1968 fut le premier ébranlement. Mais sur l'aspiration, fondamentalement progressiste, du droit pour chaque individu différent d'être respecté et de pouvoir se réaliser, se sont greffées des transformations troubles et profondes de la société, en particulier depuis ce qu'on nomme, à tort, la « crise » (1974) qui n'est que l'expression du nouvel état du pays. Ainsi, la classe ouvrière a fondu, remplacée par le monde flou du « tertiaire » ; les classes moyennes ont quitté les grands ensembles vieillis, laissant sur place ceux qui ne pouvaient partir ailleurs, rejoints par ceux qui ne pouvaient aller nulle part. Pour l'école, l'effet est immédiat : dès la fin des années 1970, l'impact des phénomènes de dégra-

La carte scolaire  
de 1963 n'avait pas  
été créée pour être  
un outil de mixité  
sociale et scolaire

À l'égalité formelle  
et affirmée des  
années 1960 [...] succède l'idée  
nouvelle que  
l'institution doit  
s'adapter à chacun  
(et non le contraire)

dition urbaine les touche au point de créer, en 1982, les ZEP. Ces dernières inaugurent un nouvel âge scolaire dont la nouveauté radicale nous échappe aujourd'hui : à l'égalité formelle et affirmée des années 1960 (« tout pareil partout », ce dont les « Pailleron » étaient l'image caricaturale mais symbolique) succède l'idée nouvelle que l'institution doit s'adapter à chacun (et non le contraire), à son environnement dont on découvre l'impact de la différenciation et que l'égalité, ce n'est pas donner la même chose à tous mais plus à ceux qui ont moins. Ce faisant, c'était aussi reconnaître que les établissements ne sont pas égaux parce que les territoires sont inégaux. Comme pour mieux le souligner, le ministère publie depuis lors une « géographie de l'école », illustration de l'inégalité changeante mais persistante du service public ballotté par les transformations du pays. N'est-ce pas là le premier carburant de ce qu'on nomme un peu commodément le « consumérisme scolaire » ? Depuis lors, une contradiction interne ronge la « carte scolaire » : comment un État démocratique peut-il imposer à certains citoyens d'envoyer ses enfants dans des établissements dont il explique lui-même qu'ils n'offrent pas les mêmes chances que d'autres ? Cette contradiction est d'ailleurs immédiatement apparue : alors qu'on crée les ZEP, on assiste aussi aux premières expériences de « déssectorisation » (1982) mais, prudemment alors, pas au même endroit...

### UN DÉBAT PIÉGÉ...

Aujourd'hui, le point d'équilibre du trépied républicain n'en semble plus vraiment un : il superpose presque entièrement la liberté (de faire pour ceux qui peuvent agir), laissant au loin l'égalité (le bouclier fiscal ?) et la fraternité (le débat sur l'identité nationale ?). L'école se ressent de ce nouveau contexte et il n'y a rien de surprenant que la « suppression de la carte scolaire » soit passée du statut de la recherche d'un « passe-droit » à la revendication d'un droit : celui de pouvoir accéder à ce qu'on imagine (à tort ou à raison) le meilleur pour son enfant. D'ailleurs, lors des dernières élections présidentielles, les deux finalistes étaient pour sa suppression et les départements, qui ont la maîtrise de la carte scolaire depuis 2004, ne se sont guère rués dessus pour en faire un outil de mixité (même si certains ont initié des restructurations inspirées de ce souci). Ce propos n'est pas destiné à être une ironie facile sur la pusillanimité politique : il ne faut pas se cacher que la « carte scolaire » pose de redoutables questions dont on ne peut faire l'économie à coup de mouvements de manches et d'idées simples. Chacun voit bien que les *aficionados* du « laisser-faire » supposé déboucher sur plus d'harmonie et d'égalité nous contentent des billevesées (vous l'aviez sans doute déjà flairé) mais comme les partisans du retour à la « carte scolaire » pure et dure oublient

que cette position consiste à n'enjoindre la fraternité qu'aux seuls habitants des secteurs les plus difficiles.

### DEPUIS 2007 : LE CUMUL DES INCONVÉNIENTS

La « suppression de la carte scolaire » a été proclamée comme un objectif à atteindre à court terme depuis maintenant trois ans. Où en est-on ? La situation actuelle est une sorte de réussite dans son genre : la synthèse de ce que la « carte scolaire » et la « suppression de la carte scolaire » peuvent secréter de plus fâcheux l'une et l'autre. C'est le « laisser-faire » mou et complaisant aux procédures variables souvent incompréhensibles et obscures. C'est le primat des « dérogations » au non-dit insinuant : les familles sont implicitement supposées être toujours mécontentes du fonctionnement du service public. Xavier Darcos s'était en effet entiché de ce seul absurde indicateur. Ainsi, un inspecteur d'académie dont l'affectation aurait permis la satisfaction de tous les premiers vœux est un mauvais inspecteur d'académie puisqu'il n'a aucune dérogation à satisfaire pendant que celui d'à côté, dont l'affectation aurait été calamiteuse et qui aurait contraint de réviser de nombreux cas et donc de produire beaucoup de « dérogations », serait un bon sujet. Le « pilotage » de l'assouplissement de la carte scolaire s'est ainsi limité à cette donnée sommaire et dogmatique.

### 2010 : LE SNPDEN LANCE LES ÉLÉMENTS D'UN OBSERVATOIRE

Pour sa part, depuis 2007, le SNPDEN a demandé la mise en place d'un observatoire des conséquences de cette politique. La lettre de mission que le chef de l'État avait alors adressée à son ministre de l'Éducation nationale mentionnait elle-même « la suppression de la carte scolaire dans le respect de la mixité sociale et scolaire », phrase qui ne paraît pas avoir particulièrement impressionné son destinataire qui se refusa à toute discussion sur cette question. Aujourd'hui, la position est nettement plus nuancée, surtout après que des élus de la majorité se soient vivement inquiétés des conséquences non maîtrisées de cette politique. La réponse à notre demande d'un observatoire est maintenant qu'il serait impossible de tirer les données qualitatives nécessaires des systèmes d'information (et en plus, c'est peut-être vrai !). Mais, puisque le ministère de l'Éducation nationale ne semble disposer d'aucun outil de pilotage stratégique, le SNPDEN en prend acte et a décidé de faire appel aux collègues. C'est l'enquête à laquelle 2.758 établissements ont répondu dont vous trouverez une première analyse dans ce numéro. Que les collègues qui ont ainsi contribué à ce que ce dossier soit ouvert sur des bases sérieuses soient remerciés.

La « suppression de la carte scolaire » [est] passée du statut de la recherche d'un « passe-droit » à la revendication d'un droit

C'est le primat des « dérogations » au non-dit insinuant : les familles sont implicitement supposées être toujours mécontentes du fonctionnement du service public

La réponse à notre demande d'un observatoire est [...] qu'il serait impossible de tirer les données [...] des systèmes d'information (et en plus, c'est peut-être vrai !)

Bureau national des mercredi 31 mars et jeudi 1<sup>er</sup> avril – Lycée Ravel

# La détermination du SNPDEN : ouvrir des perspectives...

*Le Bureau national s'est tenu simultanément à la CAPN portant sur le mouvement des chefs d'établissement et en même temps que la présentation du projet de réforme de la voie technologique (STI-STL) au CSE (Conseil supérieur de l'Éducation). Les états généraux de la sécurité étaient programmés pour la semaine suivante... Une actualité pérnante donc qui vient s'ajouter aux nombreux dossiers ouverts ce qui se traduit par une forme d'hyperactivité qui peut susciter de l'exaspération. Dans ce contexte, le rôle du syndicat – et Philippe Tournier l'a rappelé – est d'ouvrir des perspectives...*

Ouvrir des perspectives, c'est la fonction de l'enquête « carte scolaire » à laquelle 2.758 établissements (le tiers) ont répondu. Les enseignements de cette enquête donneront lieu à une conférence de presse le 6 mai. Le SNPDEN est ainsi en mesure d'apporter un regard lucide sur les effets de l'assouplissement de la carte scolaire.

Mastérisation ? Ouvrir des perspectives, c'est aussi utiliser la force de... l'inertie : le SNPDEN est en désaccord total avec cette réforme ; il l'a toujours été. Ses effets ravageurs sont en train d'affecter le terrain à travers les circulaires académiques qui tentent de conjuguer enseignement devant élèves et formation des stagiaires. **Les mots d'ordre sont clairs :** pas de départ si le stagiaire n'est pas remplacé à la première heure ; le choix des tuteurs relève des rectorats... Les personnels de direction n'ont pas à faire passer au forceps une réforme dont la perversité est dénoncée par tous les acteurs du service public.

## LES NÉGOCIATIONS AVEC LA DIRECTION DE L'ENCADREMENT

Après avoir pu constater des points d'accord sur plusieurs sujets (l'évaluation et la formation des personnels de direction, le toilettage du statut, le caractère triennal des négociations), les chemins de la négociation sont devenus plus tortueux sur 2 dossiers : la gouvernance et la rémunération.

Sur la gouvernance, le SNPDEN a relevé le caractère inapproprié d'un premier projet qui a été soumis aux organisations syndicales. Certains ont choisi, à ce propos, l'agitation médiatique ; le SNPDEN a exposé ses remarques et ses désaccords avec une égale détermination.

Un nouveau texte sera présenté. Sur la rémunération, Bercy et la Fonction publique (son action normative) sont venus peser sur le dialogue engagé. Le SNPDEN a rappelé que les avancées pouvaient être « phasées » mais qu'il y avait une attente immédiate et qu'il serait particulièrement maladroit de faire durer trop longtemps la négociation sur cette question.

Le calendrier des élections générales de la Fonction publique risque, lui, d'être totalement bouleversé puisqu'un projet de loi pourrait avancer celles-ci au premier semestre 2011.

Enfin, Philippe Tournier a pris acte que la Fonction publique avait quitté les « comptes » pour rejoindre le « travail » mais qu'elle avait conservé le même ministre (!). Ce trans-

fert est sans aucun doute lié aux négociations à venir sur les retraites. Le SNPDEN prendra toute sa place au sein de l'UNSA pour la préservation de ce droit.

Patrick CAMBIER  
Permanent

## AGENDA

### MERCREDI 5 MAI

Cellule juridique  
Réunion sur la rémunération à la DE

### JEUDI 6 ET VENDREDI 7 MAI

Élections AEFÉ à Nantes  
Assises : lutte contre la drogue et la toxicomanie

### VENDREDI 7 MAI

Mutation EREA/ERPD  
Élections AEFÉ à Nantes (suite)

### MARDI 11 MAI

Rencontre avec Yvon Aubert, inspecteur général : bilan des 10 années de formation continue des enseignants

### MARDI 18 MAI

Bureau national

### MERCREDI 19 ET JEUDI 20 MAI

Conseil syndical national

### JEUDI 27 ET VENDREDI 28 MAI

CAPN : ajustements sur postes de chef, mouvement sur postes d'adjoint

Rapide panorama des interventions de notre syndicat

# Le SNPDEN au cœur de l'actualité

## □ LE SYNDICAT A ÉTÉ SOLlicitÉ SUR LES SUJETS SUIVANTS:

### Violence à l'école et États généraux de la sécurité :

- Communiqué du SNPDEN repris dans un article du journal *L'Alsace* du 31 mars, suite au coup de feu tiré dans le lycée strasbourgeois Jean Monnet;
- Participation de Philippe Tournier au journal de 8h00 sur *RTL*, fin mars;
- Interview d'Alain Ouvrard, membre du bureau national, dans un article du *Monde* du 6 avril: « « Aveu d'échec » ou « nouveau départ » : l'exclusion vue par deux principaux »;
- Citation de Michel Richard dans *Le nouvel Observateur* du 6 avril sur la préparation des États généraux de la sécurité à l'école et, le même jour, participation à un débat sur le même thème sur *France O*, dans le cadre de l'émission *Toutes les Frances*;
- Participation de Philippe Tournier le 7 avril au *Grand journal* de *Canal +* et passage sur *Arte* le même jour;
- Participation le 7 avril de Michel Richard à un débat sur *France 3* sur le thème de la violence en milieu scolaire;
- Participation de Daniel Peltier (ancien SA de Créteil) à l'émission *Le téléphone sonne* sur *France Inter* le 9 avril;
- Dépêche *AEF* du 9 avril: « États généraux de la sécurité: le SNPDEN-UNSA souhaite « une étape de concertation » avant la mise en œuvre des mesures ».

### « Grève des troussees et des cahiers »

- Dépêche *AFP* du 16 mars: « La Fidl affirme que 60.000 lycéens ont participé à la « grève des troussees » »;
- Interview de Philippe Tournier sur *M6*;
- Citation de Philippe Tournier le 16 mars dans *Le Figaro* et dans la *Lettre de l'Éducation* du site *vousnousils.fr*: « Lycées: la première grève des troussees ».

### Baisse des moyens dans les établissements

- Interview d'Olivier Pallez, SA de Nancy-Metz, au journal télévisé de *France 3* - édition régionale du 10 mars, *Midi Pile Lorraine*, sur l'inquiétude concernant le calendrier de mise en œuvre de la réforme des lycées et le manque de marge de manœuvre pour la rentrée et interview dans *L'Est républicain* du 11 mars: « Chefs d'établissement exaspérés ».
- Interview de Guy Savelon, SA de Lille, dans l'édition de *La Voix du Nord* du 18 mars: « Nous n'arrivons pas à préparer la rentrée » et dans une dépêche *AEF* du 19 mars: « Académie de Lille: des principaux de collège estiment perdre des « marges de manœuvre » pédagogiques en raison de moyens insuffisants ».

### Autres thèmes

- **Lutte contre l'absentéisme et suppression des allocations familiales**: passage de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, au journal de 20h sur *TF1* le 24 mars;
- **Rapport sur le socle commun de connaissances et de compétences**: dépêche *AEF* du 7 avril, « Le SNPDEN-UNSA salue le rapport Gasperrin et estime que la validation du socle commun « doit l'emporter » sur le brevet »; écho du communiqué du SNPDEN dans *L'Expresso* du 8 avril du *Café pédagogique*: « Les chefs d'établissement en faveur du rapport Gasperrin ».

### Article consacré au SNPDEN

La revue *L'enseignement public* du SE-UNSA (syndicat des enseignants) de mars 2010 a consacré une pleine page aux parcours de chefs d'établissement, avec une particularité, « le militantisme au sein du SNPDEN ».



Philippe Tournier sur le plateau du *Grand journal* de *Canal +*, le 7 avril 2010.



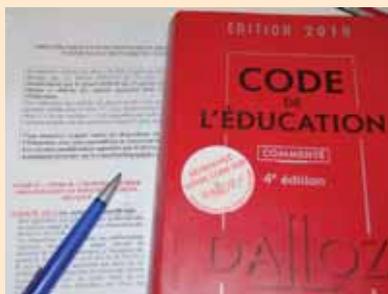
## DÉCRET DE 85, VERSION « ENCODÉE »

Cela fait près de 25 ans que le décret de 85 relatif aux EPLE constituait la référence pour tout personnel de direction dans l'exercice quotidien de ses fonctions. Aujourd'hui encore, bon nombre de collègues pensent toujours « décret 85 » et y font référence.

Or, depuis la mise en œuvre du *Code de l'éducation*, les articles de ce décret ont été peu à peu abrogés et « encodés ». Et si quelques articles de ce décret restaient encore en vigueur, le décret 2009-553 du 15 mai 2009 est venu, dans son article 3, l'abroger en totalité.

Il faut donc à présent fonctionner avec les références du *Code de l'éducation* et abandonner définitivement les renvois aux articles du décret.

Si cela ne pose sans doute aucun souci aux nouveaux collègues, le passage au *Code de l'éducation* se faisant tout naturellement, la chose est probablement moins aisée pour les anciens collègues



pour lesquels la transposition des articles dans le *Code de l'éducation* n'est pas toujours évidente. L'exercice est, qui plus est, complexifié par le fait que, si le contenu des articles du décret n'a pas subi de modifications profondes, en revanche certains ont été morcelés et répartis dans différents articles du *Code*.

Comme il l'avait fait en publiant, en 2005 (encart *Direction* 133), le fascicule spécifique sur le décret de 85 et ses circulaires d'application, le SNPDEN a souhaité fournir à ses adhérents un outil pratique en mettant en ligne, sur son site, deux documents à jour relatifs à ce décret, qui doivent permettre à chacun de pouvoir passer plus aisément du décret au *Code de l'éducation*. L'un, avec une clé de lecture « à l'ancienne », reprend ainsi le décret de 85 et donne sa traduction, article par article, dans le *Code de l'éducation*.

Inversement, l'autre, avec sa clé de lecture version « new look », part directement des articles du *Code* et indique entre parenthèses les concordances avec les ex-articles du décret.

## ÉCHO DES ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA SÉCURITÉ À L'ÉCOLE

Les États généraux de la sécurité à l'école se sont déroulés les 7 et 8 avril à la Sorbonne.

Leur accroche « Comprendre, Prévenir, Agir », la mise en place d'un conseil scientifique et sa présidence confiée à Éric Debarbieux, constituaient autant de signes tangibles de la volonté de traiter cette problématique complexe, au fond, hors d'un climat émotionnel de mauvais conseil.

L'organisation même de ces états généraux traduisait cette volonté : une première matinée rythmée par une approche à deux voix (Éric Debarbieux, professeur à l'université Bordeaux II, président de l'Observatoire international de la violence à l'École, et Egide Royer, professeur à l'université Laval (Québec)) donnant l'« approche française et internationale de la violence en milieu scolaire » ; une intervention d'Alain Bauer, co-directeur du conseil d'orientation de l'Observatoire national de la délinquance, qui a formulé 31 propositions nécessairement inégales pour « contribuer au débat » (cf. page 39 à 44 de son rapport) ; une table ronde avec pour thème « la classe, l'établissement, les abords ». L'après-midi a permis d'ouvrir la réflexion, de confronter les regards dans le cadre de 10 ateliers thématiques, la seconde journée étant consacrée à une restitution synthétique de ces travaux et aux interventions de clôture.

Le SNPDEN a participé à ces états généraux à trois qualités : Philippe Tournier, Michel Richard, Pascal Bolloré, Alain



Ouvrard étaient présents. L'UNSA-Éducation, pour sa part, avait reçu 10 invitations. Le public de ces états généraux rassemblait donc les organisations syndicales y compris lycéennes et de parents d'élèves, des délégations des académies souvent composées de membres de corps d'inspection et de personnels de direction.

Seule déception, mais elle est de taille, les propositions de Luc Chatel en clôture de ces états généraux sont apparues en décalage avec son discours prononcé en ouverture et avec la tonalité générale des travaux de la veille. Ce changement de ton est d'autant plus surprenant qu'il peut s'avérer particulièrement contre-productif.

Le temps de la mise en œuvre effective de ces propositions, et, surtout, les conditions dans lesquelles elles seront appliquées, seront l'occasion de vérifier le poids réel du retour de la tonalité sécuritaire que comportait ce discours de clôture.

Le SNPDEN veut être pleinement associé à cette phase de mise en œuvre car elle impactera directement le fonctionnement des établissements et les missions des personnels de direction.

Il a rappelé dans un communiqué « la nécessité de rechercher un consensus suffisant et de mobiliser des ressources adéquates pour que ces questions soient efficacement traitées. La polémique, elle, n'y aiderait pas ».

### Pour en savoir plus

- Site du ministère de l'Éducation nationale (avec en lien le site des États généraux) :

[www.education.gouv.fr/cid51060/etats-generaux-de-la-securite-a-l-ecole-les-7-et-8-avril-2010.html](http://www.education.gouv.fr/cid51060/etats-generaux-de-la-securite-a-l-ecole-les-7-et-8-avril-2010.html)

- Rapport Bauer : [media.education.gouv.fr/file/Mediatheque/11/9/Rapport-Bauer-mission-violences-scolaires\\_142119.pdf](http://media.education.gouv.fr/file/Mediatheque/11/9/Rapport-Bauer-mission-violences-scolaires_142119.pdf)

## MOBILISATION DU 23 MARS

Après la grève et la manifestation nationales du mois de janvier, le mouvement social inter-professionnel a connu un regain de vigueur le 23 mars dernier, à l'appel commun des 5 organisations syndicales CGT, CFDT, FSU, UNSA et Solidaires. Cette mobilisation qui était attendue a été une réussite puisque plusieurs centaines de milliers de personnes ont défilé dans les rues des principales villes de France et des grèves dans de nombreux secteurs ont été recensées.



Au niveau de l'Éducation nationale, les chiffres de grévistes communiqués à la mi-journée par le ministère indiquaient près de 30 % dans le primaire (50 % de sources syndicales) et 15 % dans le secondaire (40 % pour les syndicats). Pour la Fonction publique d'État (hors EN), près de 19 % de grévistes ont été comptabilisés.

Il faut dire que les raisons de la mobilisation ne manquaient pas : budgets en régression, politique obstinée de suppressions de postes, dégradations des conditions de travail et d'emploi, menaces sur les retraites, accélération de la RGPP...

Pour le SNPDEN qui a participé aux manifestations aux côtés de sa fédération, les menaces sur les retraites et les conséquences catastrophiques de la politique obstinée de réduction de l'emploi public constituaient des raisons particulières de se mobiliser.

Réunie le 30 mars, l'intersyndicale nationale a convenu de rédiger une interpellation en vue du sommet social qui sera l'occasion, le 20 avril, d'initiatives locales intersyndicales touchant le public et le privé et servira de tremplin pour faire du 1<sup>er</sup> mai une journée de mobilisation importante.

## TROP D'INDICATEURS TUENT LES INDICATEURS !

À la suite de la remise du rapport du député François Cornut-Gentille, *Modernisation, qualité des services publics et indicateurs\**, le gouvernement a annoncé le 3 mars dernier la mise en place d'un baromètre pour améliorer la qualité des services publics et la satisfaction des usagers, fondé sur une quinzaine d'indicateurs ciblés prioritairement sur l'accueil des usagers, les délais de traitement des démarches administratives et les réponses apportées aux réclamations. La mission confiée par le Premier ministre au député le 2 octobre consistait à identifier les principales attentes des Français à l'égard des administrations et à proposer des indicateurs pour évaluer la qualité du service rendu. Il en est ressorti la nécessité d'une véritable « culture du résultat » dans les services publics, culture actuellement peu développée et difficilement réalisable compte tenu de la pléthore d'indicateurs sous lesquels croule la sphère publique. Rien que pour la seule loi de Finances 2009, le rapport en dénombre 1.178, auxquels s'ajoute « toute une batterie de chiffres établis par l'administration pour un usage interne », soit bien trop pour focaliser l'action publique!

Partant ainsi de ce constat, le rapport propose de focaliser la modernisation de l'État autour de quelques indicateurs emblématiques transversaux, lisibles et sélectionnés de manière à révéler les insuffisances ou dysfonctionnements ressentis par les usagers.

Le député donne à titre de contre-exemple le cas de l'Éducation nationale qui « a mis en place [...] des indicateurs destinés à mesurer l'efficacité du dispo-



sitif de remplacement des professeurs au-delà de 15 jours » et se félicite dans son rapport annuel de performance d'un taux de remplacement dépassant les 96 %. Or, « pour les parents d'élèves, les élèves eux-mêmes, et [...] pour la qualité du service, l'enjeu politique n'est pas la bonne gestion des absences au-delà de 15 jours mais bien la garantie de la prise en charge effective des enfants », soit la mesure du taux d'heures de cours assurées pour chaque élève, un taux qui, selon la FCPE, « serait de 90 % », équivalent sur toute une scolarité à la perte d'une année, voire de 70 % dans les ZEP (perte de près de 4 années), ce qui « relativise considérablement les commentaires du rapport annuel de performance 2008 ».

Le rapport émet donc une série de recommandations mais aucune liste précise d'indicateurs constitutifs du baromètre n'est arrêtée; seule est donnée une méthodologie pour la construire.

Cette liste complète d'indicateurs (l'un d'entre eux devrait être consacré à la qualité de l'orientation des élèves) devrait être arrêtée d'ici l'été 2010 et un examen spécifique des résultats du baromètre sera organisé à l'occasion du débat annuel sur la loi de règlement.

(\* [www.budget.gouv.fr/directions\\_services/sircom/rap\\_cornut\\_gentille\\_2010.pdf](http://www.budget.gouv.fr/directions_services/sircom/rap_cornut_gentille_2010.pdf))

## RETRAITES : PROVOCATION PLUS QUE REVALORISATION !

Comme l'an passé, avant même la réunion de la commission économique de la nation en charge de déterminer le taux d'inflation pour l'année en cours, le montant de la revalorisation des retraites et pensions pour 2010 a été annoncé!

Comme l'inflation prévisionnelle pour 2009 avait été fixée à 0,4 % et que l'inflation constatée n'a été « que de + 0,1 % », le gouvernement récupère ainsi 0,3 % de ce qu'il considère un « trop-perçu » qui, retranché de la prévision d'inflation de 1,2 % pour 2010, conduit à aboutir à ce qui est appelé une revalorisation des pensions de + 0,9 % au 1<sup>er</sup> avril!

Cette hausse « minable » que n'ont pas manqué de dénoncer les organisations syndicales de retraités, CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA et la FGR-FP, annonce une aggravation du phénomène de paupérisation des retraités, plus sensible encore pour les plus basses pensions! Il s'agit pour elles d'une véritable provocation qui ne compensera même pas la hausse des mutuelles de santé, et ceci alors même que l'inflation est repartie avec 0,6 % pour le mois de février et que GDF-Suez vient d'annoncer une hausse du prix du gaz de 9,7 % à compter d'avril. Santé et énergie constituant deux postes de dépenses incompressibles pesant proportionnellement plus lourds dans le budget des retraités, cette annonce laisse augurer, pour les quelque 12 mil-

## RAPPORT GROSERRIN : ACCUEIL FAVORABLE DU SNPDEN

Le SNPDEN, qui a toujours apporté son appui à la mise en œuvre du socle commun des connaissances et des compétences prévu par la loi d'orientation de 2005, a accueilli favorablement ce rapport. Il juge que ses préconisations relatives notamment aux évolutions du diplôme national du brevet ne peuvent que rencontrer un accueil favorable des personnels de direction qui souhaitent plus de lisibilité et de simplicité pour cet examen devenu d'une complexité disproportionnée. Le syndicat estime ainsi que deux systèmes de certification aux logiques contradictoires ne peuvent en effet être maintenus et que, par conséquent, la validation du socle commun doit l'emporter sur un examen devenu effectivement « baroque ». Selon lui, les épreuves ponctuelles du DNB devraient être simplement réservées aux élèves dont les compétences du socle commun n'auraient pas été validées ou à la valorisation de compétences spécifiques.

Dans son communiqué, le SNPDEN a, par ailleurs, appelé à une réforme profonde du collège reconstruit autour du socle commun et laissant aux établissements la possibilité de prendre en charge la diversité de leurs élèves. Le chemin est encore long...!

## UN AGENDA SOCIAL BOUCLÉ

Trois jours après leur prise de fonctions, Éric Woerth, ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, et Georges Tron, secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, ont présenté aux organisations syndicales l'agenda social pour 2010.



Pas de véritable nouveauté dans le discours si ce n'est l'annonce du dépôt, avant la fin de l'année, d'un projet de loi sur l'amélioration de la gestion des agents non-titulaires.

La poursuite des chantiers en cours a ainsi été confirmée avec, au programme, la révision du contenu des concours, la politique de fusion de corps, la rénovation des grilles des agents de catégorie A, le renforcement de la prise en compte du mérite des agents avec le développement de l'intéressement collectif et l'introduction du « GRAF » réservé aux agents les plus méritants, sans oublier bien sûr la discussion sur le projet de loi portant rénovation du dialogue social dans la Fonction publique. Le ministre a également confirmé la tenue d'une négociation salariale triennale permettant d'aborder entre autres l'évolution du point d'indice pour la période 2011-2013 et celle du supplément familial de traitement.

Si syndicats et gouvernement doivent se réunir sur le sujet avant la fin du printemps, Éric Woerth a d'ores et déjà indiqué qu'il préférerait travailler sur la mise en place de mesures ciblées plutôt que sur des augmentations générales significatives, compte tenu du contexte budgétaire difficile.

*Petit rappel: conformément aux rendez-vous salariaux précédents, le point d'indice devrait augmenter de 0,5 % au 1er juillet prochain, seule augmentation pour l'année 2010 (la valeur brute mensuelle du point d'indice sera ainsi portée à 4,63 €). En 2009, deux augmentations avaient été effectuées: + 0,5 % au 1er juillet et + 0,3 % au 1er octobre.*

lions de pensionnés, une nouvelle année de recul de leur pouvoir d'achat. Et la facture risque également de s'aggraver si, comme le projette le gouvernement, les conditions d'accès à une pension à taux plein sont encore durcies par un nouvel allongement de la durée de cotisation.

Pour l'heure, les syndicats exigent à l'unanimité qu'il n'y ait plus de retraite au-dessous du SMIC et que les retraités ne servent pas « de variable d'ajustement de la crise ».

Dans sa *Lettre de Direction* du 30 mars, le SNPDEN partage le constat effectué par les organisations syndicales dans leur communiqué et indique qu'il continuera, avec l'UNSA, à réclamer la création d'un indice reflétant la consommation quotidienne des ménages (cf.

motion 1 - Sous commission « Fin de carrière et retraite » - congrès de Biarritz).

De son côté, le gouvernement continue d'avancer et a adressé un courrier aux responsables des organisations syndicales et professionnelles représentatives pour les convier à une première série de réunions bilatérales sur les retraites le 12 avril qui devrait permettre en principe d'aborder les « objectifs du 'rendez-vous

2010' sur la méthode de concertation » et d'examiner « l'ensemble des pistes possibles de réforme », avant la parution d'un texte prévu pour septembre prochain. À suivre...



## LE BREVET DES COLLÈGES EN QUESTION

Supprimer les épreuves actuelles du diplôme national du brevet au profit d'une évaluation en contrôle continu, telle est l'une des principales propositions du rapport de la mission d'information parlementaire du député



Grosperin sur « la mise en œuvre du socle commun de connaissances et de compétences au collège », présenté le 8 avril dernier.

Les parlementaires qui ont rédigé ce rapport préconise ainsi d'abandonner « cet examen baroque composé de 60 % de contrôle continu et 40 % d'examen terminal », dont l'organisation coûte cher (6,5 millions d'euros chaque année), et de le remplacer dès 2012 par « une attestation de compétences » simplifiée, sur la base « d'exercices de vie pratique » passés en fin d'année dans un collège voisin et évalués par des enseignants d'autres établissements, afin de conserver la dimension nationale.

Parmi les autres propositions – au nombre de 18 – contenues dans ce rapport pour « relancer le socle commun et rebâtir le collège unique », le rapport propose en outre d'instaurer la bivalence pour les enseignants, d'allonger leur temps de présence en dehors des heures d'enseignement, de différencier la pédagogie au sein même de la classe, notamment par le recours à des groupes de compétences ou encore d'expérimenter des « réseaux du socle commun » sur le modèle des réseaux « ambition-réussite »... Autres préconisations : « généraliser le dispositif d'implication des parents dans la scolarité, expérimenté dans l'académie de Créteil, à tous les collèges », « attribuer des fonds aux collèges pour financer des projets interdisciplinaires mettant en valeur l'autonomie de l'initiative des élèves », « responsabiliser les établissements en leur attribuant, à leur demande, un volume d'heures non affectées et de postes à profil en échange d'engagements sur des objectifs précis »...

« On a fait le primaire, le lycée, l'autonomie des universités. Une réforme du collège s'impose ! Et il faut commencer par le DNB sinon on ne règlera pas les problèmes du collège et de la violence » a indiqué Jacques Grosperin à l'AEF.

Interrogé sur le sujet, le ministre de l'Éducation nationale a indiqué, début avril, qu'il n'était « pas question de supprimer le brevet des collèges », symbole auquel « les Français sont attachés » et qu'il « est important d'avoir une épreuve permettant de valider un certain nombre de connaissances », ce qui « ne veut pas dire ne pas l'adapter et le faire évoluer ».

Ce rapport, qui a été adopté à l'unanimité (moins une abstention) par les députés de la commission des Affaires culturelles et de l'Éducation de l'Assemblée nationale, tend ainsi à montrer combien la logique de compétences s'impose de plus en plus à l'école (Lien du rapport : [www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i2446.pdf](http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i2446.pdf)).

## TRAVAUX DE LA DEPP : LE RETOUR ?

La publication d'un BO spécial (n° 3 du 25 mars) relatif au programme des opérations statistiques et de contrôle de gestion 2010 de la direction de l'Évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) et des autres directions serait-elle le signe de la fin de la « censure » des travaux statistiques du ministère de l'Éducation nationale que certains statisticiens des bureaux de la DEPP avaient eux-mêmes dénoncé du temps du ministère Darcos, période durant laquelle de nombreuses publications de la DEPP avaient en effet cessé d'être publiées ou avec des retards importants ?

De plus en plus de documents pourtant réalisés mais restés dans les placards : dossiers classés confidentiels, rapports non publiés, notes d'informations de plus en plus espacées, résultats



## ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS FONCTION PUBLIQUE

Après l'échec des négociations sur l'intéressement collectif, le gouvernement vient, au terme d'un processus de 9 mois de négociations, d'essuyer un nouveau refus syndical sur ses propositions de revalorisation de la catégorie A. Les quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, UNSA) ont en effet quitté la table des négociations sans avoir signé l'accord-cadre que leur soumettait le gouvernement.

Ainsi, sans consensus sur l'intéressement collectif, le gouvernement a choisi le 12 mars de clore les négociations en l'état, en indiquant cependant qu'en l'absence d'un rejet unanime, il allait « prendre rapidement les mesures nécessaires » à sa mise en œuvre, probablement sous la forme d'un décret pour la Fonction publique d'État.

Sur la revalorisation de la catégorie A, les propositions relatives à la création de grade à accès fonctionnel (GRAF) au sommet des grilles « A type » et « A + » pour des fonctions de responsabilités importantes et une revalorisation des grilles en début de carrière n'ont pas convaincu non plus les syndicats, ces derniers demandant notamment une refonte complète des grilles de la catégorie

A, la possibilité pour chaque agent d'atteindre le dernier échelon du corps par voie d'avancement et la transformation des emplois fonctionnels en grades.

Regrettant ce nouveau refus syndical, le gouvernement a indiqué dans un communiqué en date du 31 mars qu'il se réservait la possibilité de mettre en œuvre ultérieurement certaines de ses propositions selon les modalités et le calendrier qu'il définira.

Et la voie est toute trouvée puisque c'est par le biais d'amendements de dernière minute au projet de loi relatif à la rénovation du dialogue social (que l'Assemblée nationale a d'ailleurs adopté dans sa totalité le 8 avril) que le gouvernement a passé en force ses projets sur la politique de rémunération. Drôle de conception du dialogue social !

Le vote définitif du texte par scrutin public, selon la procédure accélérée, est prévu le 27 avril.





d'enquêtes enterrés... un « camouflage » de travaux à plusieurs reprises critiqué par les syndicats y voyant une volonté du gouvernement de cacher entre autres « les restrictions budgétaires »!

Serait-ce donc le retour à une volonté de plus de transparence et de communication, et la DEPP retrouverait-elle ainsi sa véritable légitimité, à savoir une instance d'information et d'évaluation au service de l'Éducation nationale?

En tout cas, la publication de ce BO spécial est un signe plutôt encourageant car le système éducatif a besoin pour progresser d'un véritable « appareil » d'évaluations statistiques régulières et fiables sur les actions menées.

Parmi les travaux de la DEPP figurent

notamment l'évaluation de l'autonomie pédagogique des lycées professionnels dans le cadre de la rénovation de la voie professionnelle, l'évaluation de l'expérimentation du livret de compétences, celle des progrès en langue ou encore l'absentéisme scolaire...

La DGESCO, quant à elle, est notamment chargée de contrôler les internats et sites d'excellence, l'accompagnement éducatif, les dispositifs relais, le décrochage scolaire ou encore l'assouplissement de la carte scolaire...

Reste à présent à attendre les parutions réelles des rapports annoncés par ce programme bien fourni!

## ABSENTÉISME ET SUPPRESSION DES ALLOCATIONS

L'idée n'est pourtant pas nouvelle! La première loi d'obligation scolaire date du ministère Jules Ferry en 1882; elle était assortie de sanctions en cas d'absences répétées non justifiées, voire de contraventions si récidive. L'ordonnance du 6 janvier 1959 inscrit le principe selon lequel « un manquement aux obligations de scolarité peut entraîner la suspension ou la suppression du versement des prestations familiales ». Supprimée en 2004 sous le ministère de Luc Ferry, elle a été réintroduite par la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, dans le cadre du « contrat de responsabilité parentale », permettant en dernier ressort aux présidents des conseils généraux de demander à la CAF une suspension du versement des allocations. Un dispositif cependant rarement utilisé!

L'idée a été aujourd'hui relancée par Nicolas Sarkozy qui s'est déclaré, fin mars, favorable à des « sanctions effectives » comme la suppression des allocations pour lutter contre l'absentéisme scolaire, et a indiqué par ailleurs son souhait que les élèves difficiles soient placés dans des « établissements adaptés ». Elle a ensuite été reprise par le ministre de l'Éducation nationale qui a indiqué vouloir « aller très vite » sur ce dossier et « rechercher le véhicule législatif » néces-



saire à son application, avec cependant une nouveauté dans l'annonce, le fait de vouloir confier aux préfets cette fois la responsabilité de suspendre les allocations familiales. L'idée a d'ailleurs ressurgi dans les 5 orientations retenues par Luc Chatel à l'issue des États généraux de la sécurité à l'école.

À l'unanimité, les syndicats, associations de parents d'élèves et des familles, ont jugé la proposition aussi « inefficace qu'injuste » pour juguler réellement l'absentéisme scolaire: tout d'abord parce qu'il existe déjà un arsenal législatif similaire qui ne semble pas avoir révélé son efficacité et surtout parce que le système risque de mettre encore plus à mal les familles déjà en souffrance, celles pour lesquelles ces allocations représentent un revenu substantiel, mais sera sans effet pour celles qui n'en ont pas besoin pour vivre.

Une réflexion sur le sujet, afin de cerner les véritables raisons de ce fléau, a été réclamée.

## PAS D'ÉDUCATION, PAS D'AVENIR!



Cette année, le réseau de la Ligue de l'enseignement s'associe au collectif Solidarité laïque pour co-organiser, du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2010, cette campagne initialement intitulée « Pas d'école, pas d'avenir! ».

Cette union a pour objectif de renforcer le dispositif d'appui à l'éducation afin d'en multiplier les bénéficiaires, d'élargir la dimension éducative des projets soutenus, d'impliquer plus fortement les acteurs de l'éducation. L'an passé, 35 projets ont été soutenus dans 12 pays; il s'agit cette année de faire plus et mieux!

En point d'orgue de cette campagne, la semaine d'actions de la campagne mondiale pour l'Éducation du 26 avril au 2 mai, suivie de la quinzaine du 3 au 16 mai, clôturée par une collecte sur la voie publique.

Les lieux de collecte et les publics sont à présent élargis: établissements scolaires, centres de loisirs et d'animation, enfants, enseignants, citoyens... L'opération s'adresse désormais à l'ensemble du grand public. Pour en savoir plus: [www.pasdeducationpasdavenir.org](http://www.pasdeducationpasdavenir.org)

## NOUVEAUX OUTILS SUR LE NET

### ■ BJFP

Dans le cadre du service public de diffusion du droit par internet, la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique a lancé sa nouvelle version de la **base de données juridiques de la Fonction publique**. Celle-ci réunit 12.000 textes applicables à la Fonction publique dans ses trois versants. L'accès au fonds documentaire y est simplifié et accéléré grâce à un moteur de recherche puissant et à des fonctionnalités nouvelles. Par ailleurs, l'utilisateur a la possibilité, en s'abonnant, d'archiver l'historique de ses recherches et les résultats obtenus (jusqu'à 20 sauvegardes simultanées) pour une exploitation ultérieure.



Courant 2010, la BJFP sera de nouveau enrichie. Son périmètre sera élargi aux circulaires de l'ensemble de la Fonction publique, aux fiches « carrière » correspondant aux textes statutaires et aux jurisprudences. De nouveaux critères de recherche relatifs aux « métiers » (catégories, corps, référentiels partagés, etc.) seront également proposés (***bjfp.fonction-publique.gouv.fr***).

### ■ Nouveau moteur de recherche de l'éducation

Depuis début mars, le ministère de l'Éducation nationale propose sur son site un nouveau moteur

**le moteur**  
de recherche de l'éducation

de recherche spécialisé dans le domaine de l'éducation. Il permet une recherche simplifiée à travers 348 sites publics de référence, dont la thématique est l'Éducation, et est accessible via une bannière présente sur les pages du site (***www.education.gouv.fr/cid50125/le-moteur-de-recherche-de-l-education.html***).

## EN BREF

■ Un jeune homme de 18 ans, jugé en comparution immédiate le 8 avril à la suite de l'agression du proviseur du lycée professionnel de Blanquefort (académie de Bordeaux) lors d'une intrusion nocturne dans l'établissement pourvu d'un internat, a été condamné à 8 mois de prison dont 3 mois ferme.

■ L'AEFE (Agence pour l'enseignement du français à l'Étranger) vient de signer une convention cadre, d'une part, avec le CNED afin de « concrétiser leur collaboration étroite dans les domaines de la scolarisation des enfants et de la formation continue des enseignants à l'étranger » et, d'autre part, avec l'ONISEP « pour la mise à disposition de services numériques aux établissements d'enseignement français de l'étranger ».

■ L'Onisep a lancé le 8 mars 2010 un site Web dédié à l'égalité des chances entre les filles et les garçons : ***surlechemindelamixite.fr***. Cette nouvelle plateforme propose des vidéos et témoignages de jeunes femmes occupant des postes dits « masculins » et permet aussi de suivre l'actualité nationale et régionale des actions menées en matière de mixité. Le site se veut en outre au service du comité de pilotage de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif.

■ Le réseau Scéren-CNDP a ouvert fin mars un nouveau site Web, ***caren.cndp.fr***, (catalogue de ressources numériques éducatives). Le site, qui propose actuellement 400 ressources gratuites conçues pour les enseignants, concerne tous les niveaux de la scolarité jusqu'au lycée et l'ensemble des champs disciplinaires.

## SIGNALÉS AU BO

■ Les promotions de grade des personnels de direction au titre de l'année 2010 sont parues au BO spécial n° 2 du 18 mars 2010.

■ La circulaire de préparation de la rentrée 2010 (2010-38 du 16 mars) est parue au BO n° 11 du 18 mars 2010.

■ Le BO n° 13 du 1<sup>er</sup> avril publie la circulaire (2010-037 du 25 février) relative au dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation des enseignants stagiaires des premier et second degrés et des personnels d'éducation stagiaires, dans le cadre de la mastérisation ainsi que le programme national de pilotage de la formation continue des corps d'inspection territoriaux et des personnels de direction (circulaire n° 2010-036 du 12 mars 2010).



Valérie FAURE  
Chargée de la  
documentation

Intervention sur la dernière commission administrative paritaire nationale qui concernait les mutations sur poste de chef

## La CAPN des 1<sup>er</sup> et 2 avril 2010

*Les documents de travail préparatoires à cette CAPN sont parvenus dans des délais très raisonnables aux commissaires paritaires nationaux, leur permettant donc de la préparer correctement.*

### ENTRETIENS ET GESTION DE CARRIÈRE

Pour le mouvement 2010 était utilisée pour la première fois l'annexe dite de « développement professionnel », permettant à chaque personnel de direction d'exprimer ses souhaits de carrière et, à sa hiérarchie, de lui faire part en retour de son analyse. Cette nouvelle procédure s'accompagnait de la généralisation des entretiens entre la hiérarchie et les personnels de direction candidats à mutation et, globalement, malgré quelques hésitations de départ – certains recteurs et IA-DSDEN craignaient de n'avoir point le temps nécessaire –, le dispositif a donné satisfaction. Un recteur (Toulouse) précise que ces entretiens ont permis d'instaurer le dialogue, un autre (Lille) ajoute qu'une harmonisation a été réalisée après les entretiens, ce qui est hautement appréciable.

On peut cependant regretter, ici ou là, des entretiens menés par des IA-IPR EVS, voire le doyen des IA-IPR (lettres!) ce qui, indépendamment de la qualité personnelle des collègues inspecteurs, ne facilitera pas dans l'avenir la mise en place d'un pilotage pédagogique partagé...

Autre nouveauté vite acceptée, la demande d'un « rapport d'activité » aux collègues de retour en métropole après un séjour en COM ou à l'étranger : si ce rapport peut permettre une meilleure connaissance des collègues et, donc, de faciliter leur nomination, nous y sommes favorables.

La consultation sur internet par chaque personnel de direc-



tion des avis et appréciations le concernant est sûrement une bonne chose mais, même si cela figure dans la note de service parue au BO du 3 septembre 2009, il faudra que les services académiques précisent à partir de quelle date ils sont consultables – certains collègues, semble-t-il, n'ont jamais pu les consulter.

### LES CAPA

Un point de forme, d'abord. Certaines académies mettent énormément de temps à transmettre les procès-verbaux des CAPA (commissions administratives paritaires académiques). Rappelons que la circulaire du 23 avril 1999, en commentant l'article 29 du décret du 28 mai 1982, détermine un délai d'un mois – il est vrai, après signature. On a parfois un peu de mal à admettre des pratiques académiques qui exigent des personnels le respect de « dates limites impératives » mais qui s'appli-

quent à eux-mêmes les délais qui les arrangent...

Deux évolutions sont particulièrement notables dans les procès-verbaux du mouvement 2010<sup>(1)</sup>:

- D'une part, **l'amélioration des statistiques** données en séance ou envoyées avant la CAPA : par exemple, à Amiens, Besançon, Caen, Clermont-Ferrand, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Paris, La Réunion, Rouen, Toulouse, etc., ces statistiques sont souvent commentées et des explications liminaires données par les recteurs, voire des conseils (par exemple de mettre des vœux larges pour augmenter ses chances de muter). Cet éclairage par les chiffres est fort utile : en permettant à chacun de se situer par rapport à un ensemble, il « dédramatise » en partie l'acte de muter qui engage toujours le personnel de direction. Nous notons d'ailleurs avec satisfaction que la direction de l'Encadrement (DE) partage cette analyse en publiant des chiffres chaque année plus complets et fort éclairants. Il nous reste à souhaiter que cette pratique, qui contribue à une meilleure régulation, gagne toutes les académies : nombre de collègues souhaitant muter dans l'académie, nombre d'adjoints, départs à la retraite, pourcentage d'avis favorables et d'items, etc.
- D'autre part, **l'amélioration des comptes rendus individuels** (Aix-Marseille, Créteil, Lyon, Nancy-Metz, Rennes,

Strasbourg, Versailles, etc.): les discussions en CAPA sur les demandes de révision d'appréciations ou d'items sont plus nombreuses (signe que les collègues y attachent de l'importance), plus approfondies et le compte rendu littéral plus détaillé. Évolution hautement souhaitable: la circulaire précitée demande que les « procès-verbaux soient rédigés de telle façon que les appréciations relatives à chaque agent puissent être isolées à fin, le cas échéant, de communication aux intéressés et d'insertion dans le dossier individuel ». Cette pratique de rédaction détaillée, qui témoigne de la volonté de donner des conseils (exemple en Martinique) ou de faire le point avant le mouvement (exemple en Corse), s'accompagne parfois d'une suite, le recteur s'engageant à recevoir les collègues après la CAPA pour mieux leur expliquer (par exemple Poitiers, Reims). Il est clair que ce souci d'améliorer la gestion des ressources humaines ne peut qu'être bénéfique. *A contrario*, aucune demande de révision dans une académie (Dijon) dans laquelle la rectrice, de façon peu convaincante, affirme que « les requêtes en révision d'appréciations sont sans objet »: sur quel texte base-t-elle son affirmation? Enfin, et malgré la diffusion par la DE du nombre d'items « excellent » par académie (chiffres de l'année précédente), on note des distorsions importantes entre académies ou, parfois, entre départements d'une même académie: nous avons même entendu, mais cela ne peut être que faux, que dans une académie, on avait attribué un nombre « d'excellents » élevé afin d'empêcher les entrées de l'extérieur... Nous savons que la DE joue un rôle de régulation et garderons à l'esprit ces distorsions en comparant les dossiers lors de cette CAPN.

La connaissance détaillée des collègues par la hiérarchie se confirme dans toutes les académies; tout aussi pertinentes sont les interventions des représentants des personnels, ce qui explique que des révisions soient acceptées, il est vrai dans des proportions différentes selon les académies. Dans une même académie cependant, les différences peuvent être considérables quant au nombre de contestations d'un département à l'autre: par exemple, aucune contestation dans deux départements, 12 dans un autre de la même académie! Et la taille des départements n'explique pas tout...

Peut-être serait-il utile que les recteurs – tous, car nombreux sont ceux qui pratiquent ainsi – mettent au point une réunion de travail avec leurs IA-DSDEN **avant** que les items ne soient attribués. Peut-être également serait-il utile d'harmoniser certaines pratiques: que penser, par exemple, d'un IA-DSDEN (Ille-et-Vilaine) qui affirme qu'« on ne doit pas procéder à l'évaluation en fonction des vœux »? En fonction de quoi, alors?

À noter cette année plusieurs précisions de recteurs expliquant la méthode de travail en étroite collaboration avec la direction de l'Encadrement (Clermont-Ferrand, Montpellier, Nice), ce qui, somme toute, est rassurant, prouvant que tout le monde est concerné et donc que la mutation ne relève pas d'un jeu de hasard mais bien d'une construction logique.

## LE PROJET DE MOUVEMENT

Environ 1.460 mutations prononcées dans un premier temps sur plus de 3.600 demandes de chef, soit déjà un taux de satisfaction de 40 %: c'est satisfaisant et cela prouve une nouvelle fois la maîtrise technique des collaborateurs et collaboratrices de la DE. Nous savons d'ailleurs combien ces services sont actifs dans cette préparation, outre le suivi précis avec chaque académie (visioconférences à plusieurs ou en bilatérale), n'hésitant pas à téléphoner à untel pour demander telle précision, envoyant un courriel pour conseiller une extension de vœux, recevant d'autres en entretiens conseils, etc. C'est cette somme d'efforts permanents qui fait la qualité du travail d'ensemble et nous en remercions ces services. Bien entendu, ce *satisfecit* mérité n'empêchera pas les représentants du personnel de proposer des modifications au projet de mouvement avec, toujours, la volonté de défendre l'intérêt individuel sans perdre de vue l'intérêt collectif.

Concernant le projet de mouvement, nous avons toujours du mal à évaluer les « fuites » et vous garantissons que les personnels sont tous très attachés à la confidentialité (qui est pour nous le garant de l'efficacité), et donc regrettons qu'elles viennent désormais de notre propre hiérarchie: s'il n'est pas choquant qu'un IA-DSDEN sollicite un collègue pour une extension de vœux sur un poste vacant, cela peut toutefois attendre les résultats et l'entre-deux CAPN! Par ailleurs, quand il faudra expliquer à un collègue sollicité que

c'est quelqu'un d'autre qui arrive sur le poste... Nous ne doutons pas que ces fuites n'ont nullement pour objet de bloquer la situation en empêchant la CAPN d'étudier des propositions et sommes persuadés que la DE acceptera certaines d'entre elles, quitte à désavouer implicitement lesdits auteurs de fuites...

## QUELQUES QUESTIONS SUR LA GESTION DU CORPS

Nous avons profité de cette CAPN pour poser certaines questions concernant la gestion du corps comme, par exemple, l'inquiétude des enseignants de Nouvelle-Calédonie qui se sont présentés au concours et, personne n'étant admissible, se demandent si les concours ont été « territorialisés » (phase de transfert de compétences depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, notamment pour les concours).

À Wallis et Futuna, l'ampleur du divorce entre la hiérarchie et le monde de l'éducation est un sujet d'inquiétude pour les personnels de direction qui craignent d'être les boucs émissaires d'une situation explosive.

Enfin nous nous interrogeons sur l'opportunité d'une réunion de travail, ou de réflexion, entre les représentants du SNPDEN (et des autres syndicats qui le souhaitent) et la direction de l'Encadrement après le jugement du tribunal administratif de Lyon qui casse une décision concernant la mutation d'un personnel de direction. Sans se prononcer sur le fond, d'autant qu'un appel en cassation a été introduit, les personnels s'interrogent sur la portée d'une telle décision; nous notons par ailleurs qu'un article très récent (22 mars 2010, *AJDA*, page 573) intitulé « Mobilité imposée, mobilité choisie: un équilibre instable entre intérêt du service et droits des agents » se conclut par la phrase: « un cadre juridique efficace et sécurisé pour la mobilité reste à construire ».

(1) Ce compte rendu est réalisé avec les procès-verbaux des CAPA d'Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Clermont-Ferrand, Corse, Créteil, Dijon, Guadeloupe, Guyane, Lille, Limoges, Lyon, Martinique, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Paris, Poitiers, Reims, La Réunion, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles.



Patrick FALCONNIER  
Secrétaire général adjoint  
Coordonnateur  
des élus SNPDEN

# Une carrière attractive ou pas ?

Dans un article récent (Direction 174 de décembre 2009), j'évoquais, à la suite d'une reprise des règles de reclassement, la question de l'attractivité de nos carrières en termes de rémunérations. Nous allons donc ici tenter d'examiner les différents aspects de cette question en prenant en compte un certain nombre de situations. Il est évident que cette analyse ne peut être exhaustive mais elle vise à permettre de mettre en place quelques repères pour donner à chacun des outils d'auto-positionnement en matière de rémunérations comparées.

## LES SITUATIONS DANS LES CORPS D'ORIGINE

Les personnels de direction étant en très grande partie issus des corps de personnels enseignants, j'ai pris diverses situations « standard » avec des bulletins de paye d'octobre 2009, en partant du principe qu'à cette période, les HSA n'étaient pas prises en considération. J'ai tenté de constituer un panel de collègues d'âges variés, en classe normale ou en hors classe, certifiés ou agrégés. La situation regroupe des rémunérations nettes mensuelles assorties de la part fixe de l'ISOE et, éventuellement, de la part variable pour les collègues professeurs principaux.

CORPS	CLASSE	ÂGE	ÉCHELON	INDICE	NET	ISOE PF	ISOE PM	TOTAL NET
CERTIFIÉ	CN	37	7	495	2.280,59	99,43	74,25	2.454,29
		40	8	531	2.221,37	90,28	74,25	2.385,90
		49	9	567	2.612,31	99,43	-	2.711,74
		60	11	658	3.031,57	99,43	-	3.131
AGRÉGÉ	CN	42	8	684	3.131,36	99,43	-	3.250,79
		44	11	821	3.782,55	99,43	134,12	4.016,10
	HC	58	6	A3	4.436,79	99,43	-	4.536,22

## LES PERSONNELS DE DIRECTION

Il s'agit ici d'un recueil illustratif de situations successives de personnels de direction sur des emplois d'adjoints ou de chefs sur des établissements de catégories différentes. Les positions retenues sont celles qui correspondent à des déroulements de carrière assez habituels avec 4 ou 5 types de postes courants qu'un personnel de direction est susceptible d'occuper durant sa carrière (Les totaux « nets » sont à corriger du montant à déduire de la CSG).

CORPS	CLASSE	ÉCHELON	ÂGE	EMPLOI	EPLÉ	NET + BI / NBI	ISS + IRD	TOTAL NET
PERDIR	2 <sup>e</sup>	8	35	ADJOINT	CLG cat 2	2.853	284,62	3.137,62
		9	38		LGT cat 4	3.150,19	284,62	3.434,81
		10	44	PRINCIPAL	CLG cat 2	3.379,45	331,07	3.710,52
	1 <sup>re</sup>	11	52	PROVISEUR	LGT cat 4	4.122,34	389,01	4.511,35
		HC	A3		59	LGT cat 5	4.725,28	577,09

À ces éléments, il est possible d'ajouter, en cas d'occupation du logement de fonction, l'économie très sensible réalisée annuellement sur le coût moyen d'un loyer avec charges et factures des fluides. Certes, le logement de fonction fait l'objet d'une fiscalisation dans la mesure où la valeur de l'avantage en nature vient s'ajouter au total annuel du montant des rémunérations imposables. A titre d'exemple, pour un logement F6 de 125 m<sup>2</sup>, dans une ville moyenne de province, **ces avantages en nature sont de 3.953 euros pour un total annuel de 60.138 euros soit 6.57 %**. Dans ce cas, cet avantage en nature est donc à prendre comme un complément de rémunération imposable à hauteur de 329 euros mensuels (3.953 : 12). On rapprochera cette valeur et son impact fiscal du coût réel que constituerait une charge locative similaire pour évaluer ce que constitue au réel cet avantage en nature.

## L'ATTRACTIVITÉ : DES IMPACTS VARIÉS SELON LES SITUATIONS ORIGINELLES

L'analyse des tableaux ci-contre ne peut se faire qu'en évaluant le gain potentiel d'un changement de corps sur la base des règles statutaires de reclassement.

Ainsi un certifié de 37 ans en classe normale au 7<sup>e</sup> échelon depuis 2 ans et 7 mois, indice 495, perçoit un traitement brut de 2.280,59 euros. Lauréat du C2, il sera reclassé au 7<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe, indice 567, soit un traitement brut de 2.612,31 euros. Nommé principal adjoint d'un collègue de 2<sup>e</sup> catégorie (cas classique d'un lauréat du concours en C2), il percevra une BI de 55 points soit 253,39 euros. Le total brut sera donc de 2.865,70 euros soit une différence de 585,11 euros qu'il



faudra compléter par une ISS et une IRD de 284 euros. Le différentiel total sera donc de 869,11 euros mensuels dans ce cas.

Un professeur agrégé de 44 ans au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale perçoit pour un indice 821 une rémunération brute mensuelle de 3.782,55 euros. Lauréat du C1, il sera reclassé au 11<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe, indice 821. Le gain indiciaire sera donc nul. Nommé proviseur adjoint d'un lycée de 3<sup>e</sup> catégorie, il percevra une BI de 70 points soit 322,50 euros de rémunération brute à laquelle il faudra ajouter 341,24 euros d'ISS et d'IRD. Le différentiel total sera alors de 663,74 euros.

Ces comparaisons peuvent (et doivent, le cas échéant) être corrigées de données particulières que représentent dans les corps d'origine les parts fixes et variables de l'ISOE et des éventuelles HSA.

## QUELQUES CONCLUSIONS PARTIELLES

D'une manière générale, les données ci-dessus démontrent que le choix de l'entrée dans le corps des personnels de direction produit un effet financier très sensible s'il est fait entre 35 et 40 ans, pour des personnels se trouvant aux 2/3 de l'échelle indiciaire de leur corps d'origine. Cette entrée produit alors un gain immédiat qu'on peut chiffrer en valeur moyenne mensuelle à environ 600 euros. Plus l'entrée dans la carrière est tardive, plus l'effet se réduit.

Cet effet « carrière » est par ailleurs, dans ces conditions, bonifié par le fait que le collègue entrant par le C2 en 2<sup>e</sup> classe peut espérer, au bout d'environ 8 ans de carrière, un passage en 1<sup>re</sup> classe avec un indice terminal à 821 et, après une moyenne située entre 15 à 18 ans de carrière de « perdre », un passage en hors classe avec un indice ter-

minal à 963. Cet impact sera du même niveau pour un collègue entrant en 1<sup>re</sup> classe par le C1 avec des chances raisonnables de promotion à la HC de 7 à 9 ans après son entrée dans le corps. Les données relevées par nos commissaires paritaires nationaux (cf. article de Jacky Schlienger dans *Direction* 176, pages 25 à 28) montrent en effet qu'il faut compter un minimum d'une quinzaine d'année pour effectuer une carrière complète avec une entrée par le C2. Ce laps de temps est aussi par ailleurs celui nécessaire pour envisager d'occuper au moins 3 emplois d'adjoint

puis de chef sur des directions d'EPL progressivement plus importants et donc dotés de compléments de rémunérations augmentés de manière proportionnelle selon leur classement. C'est sur ces bases, résultant des avancées successives « carrière » obtenues grâce à l'action continue et résolue du SNPDEN, que le corps des personnels de direction a pu être doté d'un ensemble statutaire le rendant matériellement attractif. Cependant, nous continuons à considérer qu'au regard des responsabilités qui sont les nôtres, cette attractivité doit encore être renforcée de manière à consolider un notable différentiel de rémunération avec nos corps d'origine. C'est le sens des mandats généraux du SNPDEN pour ce qui concerne le domaine des déroulements de carrières avec la volonté d'aller le plus rapidement vers une classe unique d'accueil pour tous, référencée sur l'échelle indiciaire de l'actuelle 1<sup>re</sup> classe, et vers une classe



promotionnelle débouchant sur la hors échelle lettre B. Mais c'est aussi, à beaucoup plus court terme, les buts que nous nous fixons pour le volet « rémunérations » des négociations que nous menons actuellement avec la direction de l'Encadrement.

Philippe VINCENT  
Secrétaire national  
Responsable de la  
commission « carrière »



# Spécial AEFÉ

## L'UNSA-ÉDUCATION À L'ÉTRANGER

*Une demi-journée d'information syndicale, le lundi 22 mars, s'est déroulée au lycée français de Madrid, dans le cadre des élections AEFÉ, en présence de Patrick Gonthier, secrétaire général de l'UNSA-Éducation, de Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN, et de Christian Chevalier, secrétaire général du SE-UNSA. Il est important de souligner que, par leur présence hors de France, les trois secrétaires généraux veulent attirer notre attention sur l'unité de tous les personnels au sein de la fédération UNSA à un moment où les enjeux sont spécialement importants : les élections du 6 mai AEFÉ, MAE.*

### LES SUJETS ÉVOQUÉS AVEC LES PERSONNELS

- La dégradation des conditions de travail : réduction du nombre de personnels, non remplacement...
- La démographie scolaire en augmentation ;
- Dans le 1<sup>er</sup> degré, la diminution de 22 % des enfants de 2 ans scolarisés en maternelle sur les deux dernières années (Une extension de cette politique est à craindre pour les 3 ans) ;
- La réforme du lycée : nécessaire pour réduire les échecs au bac et post-bac, elle se doit d'être plus souple ;
- La formation des futurs enseignants (mastérisation) : catastrophique par manque de prévision ; grandes différences entre régions ; création de « tuteurs » rémunérés ?
- L'extension du système de primes : discrimination entre personnels ;

- Les étudiants mastérisés non reçus : un vivier bon marché pour les remplacements et activités ;
- La formation continue : la disparition des IUFM pose le problème du manque de locaux pour les stages, de la reconversion des formateurs (Il semblerait qu'on s'oriente vers de la formation effectuée par opérateurs privés hors temps scolaire) ;
- La revalorisation du métier : elle se heurte au système de primes pour les évaluations, début de carrière...
- Le glissement des postes d'expatriés vers des postes de résidents mobiles, même pour les postes de directeurs ;
- Le profilage des postes de plus en plus pointu ;
- Concurrence MLF et AEFÉ : l'éviter ; se répartir ;
- En Espagne : Bercy juge qu'il y a trop de postes de résidents titulaires ;
- Priorité au réseau Asie actuellement ;

- Gagner des postes de représentants devient essentiel.

Philippe Tournier a rencontré des personnels de direction en poste en Espagne, des représentants de parents et les responsables du consulat de France à Madrid.

### D'AUTRES SUJETS D'INQUIÉTUDE

- La concurrence est grande avec les anglo-saxons qui s'organisent actuellement en réseau alors que la France recule. Il faudra donc s'adapter ;
- Les parents réclament des « plus » en dehors des cours : sport, piscine, activités...
- Les problèmes de levée de fonds, de partenariats qui se posent puisque la France donne moins d'argent pour son rayonnement à l'extérieur ;



- Quelle évolution du statut des résidents ?
- L'avantage familial : 2 arrêtés rétroactifs devraient paraître dans un futur proche mais les problèmes CSG et RDS ne sont pas réglés ;
- La crise économique gèle les décisions sur les frais de 1<sup>re</sup> inscription : nous revendiquons l'exonération comme les recrutés locaux d'autant plus que les frais de première inscription augmenteront massivement dans les années à venir ;
- Les dossiers PEC pour les résidents : discrimination entre Français.

*L'intervention de Patrick Gonthier, secrétaire général de l'UNSA-Éducation, a porté sur la politique budgétaire, sur les conséquences de la mise en œuvre de la RGPP, sur la formation des enseignants, sur la réforme du lycée, sur l'avenir du réseau des établissements français à l'étranger. Des débats avec les différentes catégories de personnels ont montré leur attachement à un réseau en concurrence avec d'autres réseaux étrangers. Une rencontre avec les responsables du consulat a permis de rappeler les priorités de la fédération.*

## LE SNPDEN RENCONTRE LA DIRECTRICE DE L'AEFE

*Vendredi 2 avril 2010, Anne-Marie Descôtes, directrice de l'AEFE, assistée de Jean-Paul Négrel, secrétaire général, a reçu une délégation du SNPDEN, représentée par Philippe Tournier, secrétaire général, Serge Faure, commissaire paritaire « Étranger », Hélène Hemet, membre du bureau national en charge de l'International, Isabelle Poussard, permanente.*

### POINTS ÉVOQUÉS :

- **L'articulation entre la carrière à l'étranger et le retour en France :** Le SNPDEN constate une amélioration des retours en France, au niveau des mutations. L'AEFE signale qu'un travail a été engagé sur ce problème.
- **La durée des missions :** Nous sommes défavorables à des missions trop courtes (3 ans). L'AEFE serait favorable à des missions de 4-5 ans, idem pour la seconde mission, le total ne dépassant pas les 10 ans.
- **La valorisation des carrières à l'étranger :** Ce sont souvent des établissements complexes avec un environnement différent de celui que l'on connaît en France. Faut-il créer un corps des personnels de direction travaillant à l'étranger ? L'AEFE est dans une démarche de professionnalisation. Le SNPDEN se dit également favorable à cette démarche et va plus loin : professionnalisation des cadres de l'AEFE, création d'un corps intermédiaire pour pallier le problème de l'isolement et mieux accompagner les collègues, meilleur repérage des candidats en France pour les préparer. Le SNPDEN demande à être invité au stage des partants en tant que formation syndicale.
- **Le reclassement des établissements :** Il pose problème. Les établissements sont reclassés tous les 3 ans, à moyens constants. On constate des décalages et des incohérences. Un second reclassement serait à refaire rapidement, prenant en compte le 1<sup>er</sup> degré et les évolutions réelles des effectifs. Revoir ces critères pourrait attirer davantage de personnels de direction.
- **Le vivier :** L'AEFE a des difficultés à recruter car le vivier est faible. Le fossé est trop grand entre l'agence et les personnels de direction. Il y a aussi le fait de maîtriser une langue étrangère. L'AEFE propose d'améliorer la communication avec les recteurs. Le SNPDEN rappelle que quitter son pays provoque une rupture, une prise de risque pour la carrière mais cela peut être aussi considéré comme une expérience particulière, enrichissante, sachant que les carrières s'allongent.
- **Relations avec d'autres catégories de collègues :** Les relations sont difficiles entre le SNPDEN et la FSU. Les collègues se sentent démunis, livrés à l'aléa d'une mise en cause plus ou moins vérifiable, et craignent de servir de fusible. La FSU se radicalise aussi au sein de la CTP et remet en cause nommément les personnes. Les départs volontaires des personnels de direction sont plus nombreux : ces derniers ont le sentiment d'être livrés aux reproches d'une organisation et de ne pas pouvoir se défendre. La directrice assure son soutien aux personnels de direction, sait que les résidents ne sont pas mobiles et ont des pratiques à faire évoluer. Quand il y a un problème, l'AEFE va sur place et cela lui permet de faire effectivement la part des choses. Le SNPDEN souligne que les collègues aimeraient avoir la visite de quelqu'un, une sorte de mission « conseil ». L'AEFE rappelle que les personnels de direction ont des lettres de mission et il est dommage qu'ils craignent d'exposer leurs problèmes, de penser qu'ils seraient sanctionnés ou accusés. Le SNPDEN demande à nouveau que les



personnels de direction, devant la complexité de leurs tâches toujours accrues, soient mieux accompagnés (car les conseils diplomatiques ne sont pas toujours au fait de leurs problèmes). L'AEFE travaille sur une idée de véritable coaching, de professionnalisation, sur un système de référents. Le SNPDEN émet également le souhait que le droit du travail soit abordé afin de sensibiliser les personnels de direction à cette difficulté supplémentaire.

- **Statut des personnels de direction travaillant à l'AEFE :** Est-ce considéré comme un passage à l'étranger ou en France ? La direction de l'Encadrement considérerait plutôt que c'est un passage en France.
- **L'avenir de l'AEFE :** La directrice se dit sereine car, pour elle, les établissements scolaires de l'AEFE sont un outil de rayonnement de la France à l'étranger. Donc l'AEFE a besoin de personnels bien adaptés. On craint d'autre part une rétrac-tation de la scolarisation des Français. La directrice rappelle que le réseau accueille les Français mais également les élites locales.

Isabelle POUSSARD  
Permanente

## LE SNPDEN RENCONTRE BERNARD KOUCHNER

*Au cours des premières rencontres mondiales de l'AEFE à Paris, les 9 et 10 avril 2010, une délégation de 9 représentants de l'UNSA-Éducation, composée des syndicats SE-UNSA, SNPDEN et A & I, a été reçue par le ministre des Affaires étrangères et européennes et par la directrice de l'AEFE. Le SNPDEN, par l'intermédiaire de Serge Faure, commissaire paritaire Étranger, a ainsi pu interroger Bernard Kouchner et Anne-Marie Descôtes sur des sujets qui touchent plus particulièrement notre profession.*

**Serge Faure (SNPDEN) :** Le SNPDEN se dit solidaire des revendications exposées par les représentants de SE et d'A & I, notamment en ce qui concerne l'actualisation des montants des majorations familiales (remises en cause de la prise en charge de la scolarité par les Français au profit d'une valorisation des bourses sur critères sociaux), le travail de fond sur les ISVL et la remise à plat générale sachant que cela ne pourra se faire à moyens constants.

Il y a nécessité pour les personnels de direction d'avoir une visibilité à 3 ans des charges et contributions pesant sur l'AEFE et surtout sur les établissements. En période de crise économique et par respect des partenaires, les droits de scolarité ne peuvent être une variable d'ajustement permettant d'équilibrer au dernier moment le budget. Dans un contexte de plus en plus concurrentiel, la qualité de notre enseignement et de ses spécificités, notamment l'éducation au jugement critique, doit être certes mise en avant mais ne sera pas suffisante. Et il convient de développer l'offre de service des établissements (bâtiments, équipements informatiques et sportifs, accueil, garderies, événements...). Cet effort indispensable ne peut se faire que dans une programmation. Pour cela, les personnels de direction dont le rôle est central, ont besoin de cette visibilité à 3 ans, au moins pour piloter efficacement et pour ne pas être soumis à des contributions surgissant au dernier moment.

**Bernard Kouchner, ministre des Affaires étrangères et européennes :** J'adhère totalement, même si je pense qu'il est toujours difficile d'avoir une réelle visibilité

des moyens à disposition du ministère.

**SF :** Le SNPDEN demande la prise en compte des compétences acquises et de la « professionnalité » des personnels de direction, notamment de ceux qui sont à l'étranger. Ce passage à l'étranger ne doit pas être un frein dans le parcours professionnel mais doit, au contraire, permettre une valorisation des acquis et une utilisation de ces nouvelles compétences.

**Anne-Marie Descôtes, directrice de l'AEFE :** La direction de l'Encadrement a pris en charge cet aspect en proposant aux personnels de direction des postes « profilés » à leur retour en France.

**SF :** Cette valorisation doit permettre également des poursuites de carrière hors du cadre de l'EN.

**BC :** Tout à fait d'accord avec cette analyse. Le passage à l'étranger doit être valorisé et ce n'est pas toujours le cas. Je rappelle que, quand j'étais en charge de *Médecins du Monde*, je m'étais battu pour que les personnels de santé, impliqués dans cette aventure, ne soient pas pénalisés à leur retour. Je propose que les personnels de direction qui le souhaitent et dont l'expérience serait intéressante, puissent se voir proposer des missions au sein du MAE (ministère des Affaires étrangères), notamment pour faire vivre tous les nouveaux dispositifs (Culture France) créés par mon ministère, permettant de promouvoir la culture et la langue françaises à l'étranger. Je suis très favorable à la création de passerelles et à l'utilisation de compétences acquises à l'étranger.



**L'UNSA-Éducation a demandé que :**

- les personnels de l'AEFE bénéficient des mêmes droits sociaux (maladie, retraite...) que les personnels du ministère des Affaires étrangères et européennes (MAEE);
- le calcul de l'ISVL soit revu en profondeur, en concertation avec les organisations syndicales, sachant que cela ne pourra se faire à moyens constants;
- l'avantage familial reste un élément de rémunération. Le considérer comme élément d'exonération des frais de scolarité exclut, de ce fait, les personnels du système des bourses;
- les contrats de résidents débutent au premier septembre de l'année scolaire afin d'éviter de perdre un trimestre dans le calcul de la retraite;
- le maintien des bonifications pour services « hors d'Europe » à l'heure où s'engagent des négociations sur les retraites.

**Les réponses du ministre :**

- pour les droits sociaux (maladie et retraite) des personnels de l'AEFE, un texte est actuellement en cours de signature... Le ministre ainsi que la directrice de l'AEFE s'engagent à mettre rapidement en œuvre cette mesure;
- pour l'ISVL, le ministre considère qu'il faut effectuer un remodelage de cette indemnité au regard du coup de la vie dans les pays concernés;
- pour l'avantage familial, le ministre mesure les conséquences d'une telle décision qui touche tous les fonctionnaires. Il s'engage à réexaminer le dossier;
- pour les résidents, les conditions de mise en place des contrats seront débattues lors du prochain plan d'orientation stratégique et proposées rapidement, en conseil d'administration;
- pour la suppression des bonifications des services « hors d'Europe », le ministre affirme qu'il s'agit d'une rumeur non fondée.

**LE SNPDEN AUX 20 ANS DE L'AEFE**

*C'est à l'occasion des premières rencontres mondiales de l'Agence française pour l'Enseignement français à l'Étranger (AEFE), les 9 et 10 avril 2010, à Paris, qu'un tour d'horizon a été fait 20 ans après la création de cet opérateur du ministère des Affaires étrangères en charge des lycées français de l'étranger.*

Ces deux journées ont permis aux quelques 700 participants, responsables politiques, personnels d'encadrement administratif et pédagogique, chefs d'établissements, enseignants et parents, d'échanger sur l'avenir de l'enseignement « à la française » dans la mondialisation, sur ses enjeux mais aussi sur ses perspectives et ses orientations futures.

Lors de son allocution, Bernard Kouchner, ministre des Affaires étrangères et européennes, a tenu à rappeler l'engagement sans faille de l'État dans ce réseau et la « sanctuarisation » souhaitée par le Chef de l'État lors du sommet de la francophonie, il y a quelques jours. Il a précisé, par ailleurs, que quelques 517 millions d'euros seront consacrés au fonctionnement de l'AEFE dans le prochain exercice budgétaire de son ministère.

Le plan d'orientation stratégique de l'agence, qui sera dévoilé dans quelques semaines, devrait permettre de connaître l'approche souhaitée par Anne-Marie Descôtes, sa directrice, dans un contexte d'augmentation des droits d'écolage et d'équilibre budgétaire délicat.

La réflexion semble d'ores et déjà avancée sur l'implan-

tation géographique des établissements dans le monde, sur la volonté d'évoluer vers un concept de « labellisation » de certains établissements se substituant peu à peu à l'homologation actuelle, mais aussi vers une évolution des statuts des personnels et vers un pilotage accru des établissements scolaires.

Joël BOURGEOT, proviseur du lycée La Fontaine, Niamey (Niger), commissaire paritaire Étranger

*Le SNPDEN était présent pendant ces deux journées. À l'intérieur du stand UNSA-Éducation et en compagnie d'autres permanents, Isabelle Poussard a pu dialoguer avec les personnels de direction présents, répondre à leurs questions et leur communiquer un questionnaire réalisé par Hélène Hemet (membre du bureau national chargée de l'International) sur leurs conditions de travail.*



Le quotidien de nos collègues à l'étranger

# Un poste à l'étranger, le paradis sur terre ?

Michel Lostanlen  
Proviseur du lycée A. de Noailles,  
Bucarest, Roumanie



**Partir à l'étranger est une idée qui, un jour ou l'autre, vient à l'esprit de tout un chacun : curiosité, envie d'exotisme, appât du gain, ras-le-bol, départ à la recherche de soi-même, peut-être un peu de tout cela à la fois ? Nombreux sont ceux qui déclarent vouloir partir mais qui, au pied du mur, renoncent à faire le grand pas. Quitter sa famille, ses amis, sa maison, son recteur... Pas si simple. Mais, justement, est-il si simple de partir ?**

Il y a lieu tout d'abord de rappeler que la France possède le plus grand réseau d'établissements à l'étranger. La plus grande partie de ces établissements sont gérés (directement ou indirectement, mais j'y reviendrai) par l'AEFE (Agence pour l'Enseignement français à l'Étranger) mais il existe d'autres opérateurs (Mission laïque française (MLF) et Alliance française principalement).

## MON PARCOURS

Pour ma part, l'idée m'était venue à la suite d'un voyage à Madagascar où nous avons retrouvé, mon épouse et

moi, un ancien collègue, devenu expatrié. Nous étions alors enseignants tous les deux. Montage du dossier, dépose du dossier, refus, tant pis !

Dix ans plus tard, me voici proviseur adjoint d'un grand lycée rouennais, coincé entre mon logement de fonction (douillet) et mes emplois du temps (complexes). En poste depuis quatre ans, deux choix s'offraient à moi : obtenir un poste de chef quelque part dans la campagne normande, à 50 km de Rouen pour le moins, avec Isabelle, mon épouse, en poste à l'université (poste qu'elle avait eu bien du mal à obtenir !), le fils de 10 ans au conservatoire. Pas simple... Ou bien rester sur mes emplois du temps et mes sessions d'examens jusqu'à la retraite.

C'est alors que les sirènes se sont remises à chanter. Peut-être qu'en tant que personnel de direction j'aurais plus de chances ? Isabelle, qui avait entamé une thèse, pourrait prendre une disponibilité et l'écrire dans de bonnes conditions, sans perdre en niveau de vie, grâce à la prime d'expat'. Et puis, cette envie d'aller voir ailleurs !

## LES DÉMARCHES

Je demande un entretien à mon IA-IPR vie scolaire, Bernard Toulemonde (excusez du peu !), lequel m'encourage dans cette voie nouvelle.

Montage du dossier. Qu'est-ce que je demande ? L'Espagne avait ma préférence. Pas trop loin, agréable. De plus, Isabelle prépare une thèse en histoire contemporaine de l'Espagne. Génial, il y a un poste d'adjoint à Alicante. Problème : je ne connais que quatre mots en espagnol et le BO dit qu'il faut la maîtrise de la langue de Cervantès. C'est mal parti ; je ne demanderai donc pas l'Espagne, d'autant qu'on me dit, autour de moi, que je n'ai aucune chance. Donc, Canada, Londres, Prague, Athènes.

Lettre de motivation, CV, avis de la hiérarchie, timbres-poste, c'est parti. Deux mois et un Noël plus tard, me voici

convoqué. Un candidat sur deux passe ce premier cap, semble-t-il.

Train, métro, cravate, me voici au ministère des Affaires étrangères devant... une jeune fille qui veut vérifier mon niveau en anglais. Je lui précise (en anglais) que j'ai été professeur d'anglais pendant vingt-cinq ans. Oh ! *Very good!*

Me voici ensuite devant un jury de six ou sept personnes dont la directrice de l'AEFE. Ça ne se passe pas si mal.

On m'appellera un mois plus tard : « Nous n'avons pu vous donner satisfaction mais on vous propose Alicante, acceptez-vous ? Réponse avant midi ».

## L'ÉTABLISSEMENT D'ALICANTE, EN ESPAGNE

Le lycée français d'Alicante est un établissement conventionné AEFE-MLF qui implique une double tutelle. Je suis donc détaché à l'AEFE (elle-même rattachée au ministère de l'Éducation nationale) en tant que personnel expatrié mais l'établissement est géré financièrement par la Mission laïque. Seuls 180 établissements sur les 420 sont en gestion directe par l'Agence.

Je participerai donc, en ce printemps 2003, aux deux séminaires AEFE et MLF. J'y rencontrerai mon chef, Yves Lopez, nouvellement nommé lui aussi. On nous parle de la construction du nouveau lycée, dont la première pierre va être posée. Yves envisage l'achat d'un casque de chantier. Moi, je m'apprête à faire tourner la boutique de 1.050 élèves, de la petite section de maternelle à la Terminale, pendant qu'Yves suivra l'évolution dudit chantier.

En effet, à l'étranger, le proviseur est chef d'établissement, architecte, entrepreneur, chef de chantier, personnel politique, DRH, parfois plombier ou électricien. Il est en position de chef d'entreprise par rapport aux personnels locaux (enseignants, agents) dont il est chargé du recrutement et du suivi de carrière.

Avril 2003. Petite visite à Alicante. Proviseur très avenant. Locaux répu- gnants (pourriture, cafards). Les effec- tifs sont en baisse (celui des cafards est en hausse) mais, pas de problème, avec le nouveau lycée, ça va s'arran- ger. Oui, oui ; tout est sur des rails : terrain, projet, financement. *Arriba!*

Août 2003. Prise de poste. Pas de chantier. Pas de partenaire financier ; les grues cendrées (et non les Poclain) ont occupé le terrain, squatté par les défenseurs de l'environnement (à Alicante, quelle blague!) ; la mairie a entamé une procédure d'expropria- tion. Le ministère des Affaires étran- gères s'est prononcé défavorablement à la construction pour cause d'École européenne ; la MLF hésite... Tapas en tête-à-tête avec Yves, qui devien- dra vite un ami. Une bouteille de Rioja plus tard, le plan d'action est dressé. Yves, dont l'énergie et la pugnacité sont légendaires, construira le lycée en deux ans!

### EMMÉNAGEMENT SUR PLACE

Ce genre de situation est mon- naie courante à l'étranger même si, dans le cas d'Alicante, on touche aux extrêmes. Je ne connais cependant aucune situation simple, alors que la moitié des établissements à l'étran- ger sont dans une phase de projet immobilier, tel semble être l'attrait de l'enseigne- ment français.

Au plan de l'installation, sans difficulté. Les loge- ments de fonction sont exception à l'étranger. Nous sommes encouragés, par notre entourage, à investir (« L'immobilier se porte tel- lement bien en Espagne ; tu revendras le double dans 5 ans! »). Circonspects, nous avons préféré louer la même maison que mon prédéces- seur. La suite nous donnera raison... Déménagement payé par l'AEFE. Royal!

### UN REGARD LUCIDE SUR LA SITUATION

Rentrée scolaire sans problème. Quelques menus travaux d'entretien, comme s'assurer que toutes les portes ont une poignée, qu'il y a des carreaux aux fenêtres, achat en nombre de bombes anti-cafards, etc.

Les personnels nous acceptent sans difficulté. Nous ne sommes que de passage (cinq ans maxi), un peu comme des invités qu'on leur aurait imposés. Guerre de tranchées entre personnels français et espagnols, tirs à balle réelle entre recrutés locaux et fonctionnaires français. On trouve tous les comportements à l'étranger, le pire comme le meilleur. J'ai eu l'oc- casion de côtoyer les gens les plus formidables mais aussi des personnes qui vous donnent honte d'être fran- çais. Certains sont là à la recherche d'eux-mêmes ; d'autres sont dans une stratégie de fuite. Dans l'ensemble, cependant, la vie est douce, les élèves faciles (on n'est pas en ZEP!), les résultats aux examens excellents, alors...

Une chose est sûre : travailler dans le bilinguisme (car j'ai eu trois mois pour apprendre l'espagnol!) et la culture partagée, avoir à gérer des problèmes autres que franco-français, être confronté à des choix financiers et à des décisions politiques, vous ouvrent la tête comme nulle part ailleurs.

### UN POSTE DE CHEF EN ROUMANIE

J'ai eu la chance de bénéficier d'un poste de chef à l'étranger à la suite

de mon expérience alicantine et d'être à la tête d'un établissement conven- tionné, cette fois, avec un comité de gestion parental, ce qui est encore différent. Le proviseur se retrouve avec une double casquette : celle de représentant de l'État, garant du res- pect du système éducatif français, et de « secrétaire général » du comité de gestion, ayant l'obligation de mettre en place la politique de celui-ci. Gare aux élans schizophréniques qui risquent de vous assaillir ! Entre culture de fonctionnaire et culture d'entreprise, mon cœur balance. Encore une fois, le regard sur notre école s'en trouve élargi pour qui veut s'en donner la peine.

L'atterrissage en France après deux missions consécutives (maxi- mum autorisé) ? Plutôt aléatoire, même si des progrès ont été effectués dans ce domaine, à ce qu'il paraît. Je vous en parlerai dans quelques années !



La formation continue des personnels d'encadrement de l'Éducation nationale

# Le dispositif de Master M@DOS

*Lancé en 2009, le dispositif de master professionnel M@DOS (Management des organisations scolaires) est un parcours de formation continue en e-learning à destination des personnels d'encadrement de l'éducation (chefs d'établissement scolaire, inspecteurs...). Initié par l'ESEN qui assure une partie du financement, il s'appuie sur un consortium de cinq universités (universités de Paris-Est Marne-la-Vallée, Angers, Charles-de-Gaulle – Lille 3, Nancy 2/ISAM-IAE Nancy, Poitiers-IAE de Poitiers) et conduit à la délivrance d'un titre de Master.*

## **UNE FORMATION CONTINUE PROFESSIONNALISANTE, UNE PÉDAGOGIE UNIVERSITAIRE À DISTANCE INNOVANTE**

Parcours original pluridisciplinaire (management, droit, science politique, sociologie des organisations, appliqués à l'éducation...), M@DOS vise un triple objectif pédagogique :

- Le renforcement des compétences « métiers des personnels d'encadrement de l'éducation » dans le pilotage stratégique et opérationnel des organisations scolaires, à travers des études de cas et des jeux de rôles ;
- Une meilleure compréhension des enjeux sociétaux généraux du secteur de l'éducation, notamment grâce à une analyse comparative internationale ;
- L'appropriation et l'usage des technologies numériques par les apprenants.

Formation hybride couplant présentiel et e-learning, M@DOS s'appuie sur une pédagogie universitaire à distance innovante.

En complément d'une plateforme de téléenseignement riche en ressources numériques textuelles et audiovisuelles, les étudiants sont engagés dans des activités pédagogiques en lien direct avec leur quotidien professionnel. Les scénarii pédagogiques à distance prévoient un fort encadrement de la part de l'équipe pédagogique. Ces échanges s'organisent, entre autres, dans le cadre de classes virtuelles. De façon à rompre avec l'isolement qui caractérise souvent la formation à distance, des groupes de travail collaboratif permettent aux apprenants à la fois entraide sur les productions à fournir et échanges sur les pratiques professionnelles.

Le volume horaire total des unités d'enseignement est de 320 heures. Les enseignements sont répartis en 4

semestres, de septembre 2010 à septembre 2012.

## **UNE FORMATION POUR LES PERSONNELS D'ENCADREMENT DE L'ÉDUCATION**

Le dispositif de formation s'adresse en priorité aux personnels d'encadrement de l'Éducation nationale et, plus particulièrement, aux chefs d'établissement, leurs adjoints ainsi qu'aux personnels d'inspection. Il pourra être ouvert aux personnels de direction d'établissements à l'étranger et d'établissements privés d'enseignement.

L'effectif maximal de la promotion 2010 – 2012 est de 50 personnes. 25 étudiants ont déjà été accueillis dans la première promotion expérimentale qui a été lancée en septembre 2009.

## **UN SOUTIEN INSTITUTIONNEL FORT**

Fondé sur un consortium de cinq universités (universités de Paris-Est Marne-la-Vallée, Angers, Charles-de-Gaulle – Lille 3, Nancy 2/ISAM-IAE Nancy, Poitiers-IAE de Poitiers), M@DOS bénéficie du soutien financier et logistique de l'École supérieure de l'Éducation nationale (ESEN), en charge de la formation des cadres de ce ministère, et des rectorats qui participent à cette opération de formation. Une partie de la formation est ainsi financée par le ministère de l'Éducation nationale.

## **UNE ÉQUIPE UNIVERSITAIRE EXPERTE ET INTERNATIONALE**

Les équipes rattachées aux cinq universités partenaires ont su développer des compétences fortes dans la formation des personnels d'encadrement de l'Éducation nationale, depuis le début des années 2000, dans le cadre de masters en présentiel.

En complément, l'équipe de M@DOS s'est aujourd'hui enrichie d'universitaires étrangers francophones (participation des universités de Louvain-la-Neuve (Belgique), de Montréal (Canada), du centre de recherche suisse IRDP...). Intervenant dans le cadre de classes virtuelles, ces universitaires ouvrent résolument la formation sur l'international.

## **LES DÉPÔTS DE CANDIDATURES**

Les dossiers de candidature peuvent être téléchargés dès maintenant par les candidats à l'adresse suivante : [www.esen.education.fr/fr/les-formations/formation-diplomante/master-a-distance-mdos/presentation-generale-de-la-formation/](http://www.esen.education.fr/fr/les-formations/formation-diplomante/master-a-distance-mdos/presentation-generale-de-la-formation/)

Les dossiers doivent être impérativement renvoyés à l'ESEN pour le vendredi 4 juin 2010.

### **Thématique des cours dispensés dans le dispositif M@DOS**

- « Approche stratégique des organisations scolaires » - 40 heures
- « Les ressources humaines dans une organisation scolaire » - 40 heures
- « Conduite du changement et gestion de projets » - 25 heures
- « Droit de l'éducation » - 40 heures
- « Les politiques publiques d'éducation » - 40 heures
- « Management de la qualité des services » - 20 heures
- « Sociologie de l'éducation : organisations scolaires et acteurs » - 20 heures
- « L'évaluation des performances scolaires » - 40 heures
- « Culture numérique » - 35 heures
- « Anglais professionnel » - 20 heures.

# Droit à la mobilité ou contrainte de mobilité ?

*La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique du 3 août 2009 est présentée par le gouvernement comme un progrès dans la gestion des carrières au sein de la Fonction publique. Le discours accompagnant la mise en place de cette loi est axé sur la liberté accordée dorénavant au pauvre fonctionnaire qui, jusque là, était soumis à la dure obligation de perdurer dans son administration : « Les fonctionnaires auront plus de garanties [...] que dans la législation précédente » selon le Premier ministre, François Fillon. En y regardant de plus près, on s'aperçoit que la loi s'appuie sur un arsenal juridique baptisé « boîte à outils » qui n'est que le pendant des moyens de gestion des ressources humaines en cours dans le privé.*

Le chapitre 1<sup>er</sup> de la loi (Développement des mobilités) détaille les possibilités de changement d'administration. Ce chapitre est présenté comme le pivot d'une gestion volontaire de la carrière du fonctionnaire fondé sur le droit à la mobilité. Il décline de fait toutes les possibilités de changement d'administration, que cela soit par l'intégration ou le détachement, et impose à l'administration l'obligation d'étudier la question, ce qui est le moins que l'on puisse attendre, et de répondre dans un délai de 2 mois maximum. Avec cette contrainte, qui n'est pas en soi nouvelle, toute absence de réponse vaudra approbation.

Le bémol est que la loi laisse à l'administration toutes les possibilités de refuser la demande du fonctionnaire en invoquant l'infrangible « nécessité de service », ce accompagné d'une deuxième restriction : l'administration peut exiger un préavis de 3 mois ou plus dans certains cas. Le fonctionnaire a intérêt de prévoir un délai nécessaire suffisamment long pour tout projet de mobilité. Troisième restriction : « ces dispositions sont également applicables en cas de mutation ou de changement d'établissement, sauf lorsque ces mouvements donnent lieu à l'établissement d'un tableau périodique de mutation », ce qui élimine les corps de l'Éducation nationale.

## L'ÉPINEUX ARTICLE 7

En revanche, l'article 7 de la présente loi présente une innovation forte en termes de mobilité imposée. Elle contredit le statut de la Fonction publique (loi du 11 janvier 1984) qui impose, en cas de suppression d'emploi, la réaffectation du fonctionnaire dans un emploi dans son corps d'origine. En effet, si l'administration est soumise à une restructuration (décidée par qui ?), elle peut être amenée à supprimer des emplois. Dans ce cas, le fonctionnaire concerné est placé en situation de « réorientation professionnelle » imposée. Il est tenu de s'inscrire dans une démarche contraignante précise que décline le projet d'évolution professionnel. Il doit, par exemple, article 12, « faire état tous les 6 mois de sa recherche active en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il s'est présenté spontanément ». Pendant toute la période concernée par cette réorientation professionnelle (qui s'achève

quand le fonctionnaire accède à un nouvel emploi !), le fonctionnaire peut être appelé à accomplir des missions temporaires pour le compte de son administration ou d'une autre administration. Au terme de cette période, fixée par l'administration, il se voit proposer un emploi dans son administration ou une autre. En cas de refus après 3 offres d'emploi, l'administration peut le mettre en disponibilité d'office ou à la retraite.



## LA FIN DES FONCTIONNAIRES ?

La loi est émaillée par ailleurs de diverses dispositions permettant de faire appel à des intérimaires ou des contractuels, de permettre le recrutement, y compris sur concours, à un public plus large. Le service public peut dorénavant être assuré facilement par des employés qui ne seront plus des fonctionnaires. Il est clair que cette loi n'a pas pour vocation d'élargir les possibilités de carrière des fonctionnaires mais de favoriser la restructuration des administrations d'état, objectif essentiel de la RGPP (révision générale des politiques publiques). Cette restructuration dont on peut admettre la nécessité, par ailleurs, se voit associer de fait à une remise en cause fondamentale de la Fonction publique : le service de l'État ne sera plus de la responsabilité de femmes et d'hommes dont la vocation est de servir l'État mais sera transféré à quiconque voudra bien accepter une tâche rémunérée.



Jean-Marc PHILIPPE  
Bureau national  
Mobilité et Fonction publique

# Le temps de travail des personnels de direction : un serpent de mer

« Nous vivons dans un nouveau monde où le conflit est grandissant entre les attentes individuelles et la réalité de l'emploi. Les causes en sont multiples : distorsion entre responsabilités et absence de reconnaissance, intensification du travail et augmentation du stress... Cette tension entre les exigences du travail et les attentes des individus s'inscrit dans un nouveau monde où les individus ont de grandes aspirations pour leur propre vie ; plus personne ne veut perdre sa vie à la gagner, chacun souhaite réussir son existence, s'épanouir dans sa vie et dans son travail » (J.-F. Dortier, revue Sciences Humaines).

« Entre contraintes et plaisir, le travail des cadres est éparpillé, envahissant et insaisissable à la fois. Basé sur « l'autonomie », la capacité d'initiatives, l'engagement, il est source de doutes et de stress, voire d'épuisement » (O. Couson, sociologue).

## LES PERSONNELS DE DIRECTION N'ÉCHAPPENT PAS À CERTAINES RÉALITÉS

D'une part, le corps des personnels de direction rajeunit et se féminise (moyenne d'âge d'entrée dans la fonction autour de 42 ans depuis trois ans) ; nos collègues sont donc, dans le même temps, chefs d'établissement et chargés de famille. L'application de la loi sur la réduction du temps de travail a contraint les EPLE à réfléchir à de nouvelles organisations modifiant le temps de travail des collaborateurs, faisant grandir un sentiment d'injustice pour les personnels de direction amenés parfois à compenser les effets induits.

D'autre part, la fonction de chef d'établissement n'est plus considérée comme un aboutissement de carrière mais plutôt comme une étape dans une vie professionnelle, même si dans la réalité peu d'entre eux se reconvertisent réellement et trouvent d'intéressants débouchés pour une troisième carrière.

Enfin, les nouveaux modes de pilotage où performance, résultats, autonomie, objectifs tendent à entrer dans notre quotidien, les demandes

grandissantes de la société civile sur l'ouverture des EPLE et l'attribution de nouvelles missions génèrent fatigue et stress pour beaucoup de collègues.

## DE PLUS EN PLUS DE TRAVAIL

Partout, dans les AGA (assemblées générales académiques), les collègues expriment une lourdeur croissante des missions et tâches dévolues au chef d'établissement : entre l'État et la collectivité territoriale de rattachement avec parfois des projets et des priorités différents, entre le projet d'établissement et les injonctions de toutes parts, entre les personnels et les familles, entre le rôle pédagogique revendiqué et la multiplicité des tâches. Le sentiment d'insatisfaction de faire tout, trop vite, tout le temps, et d'être souvent dans l'immédiateté rend difficile l'exercice d'une fonction qui nécessite calme, sérénité, prise de distance, concertation et analyse pour un pilotage efficace.

Les nouvelles fermetures de postes dans les administrations de l'État (rectorat et IA en ce qui nous concerne) ne vont pas améliorer les choses. Le regroupement des services, la centralisation des services des bourses, des examens et autres, éloignent les services de la réalité du terrain et transfèrent, de fait, des tâches sur les services administratifs des EPLE.





Et que dire de la gestion actuelle des remplacements des professeurs qui nous conduit à devenir recruteurs d'étudiants que nous recevons, qu'il faut informer, « former », accompagner, avec les collègues enseignants titulaires, quand ils acceptent, qui repartent parfois à la faveur d'une offre d'emploi plus intéressante...

Les profonds bouleversements qui s'opèrent aujourd'hui dans les collèges avec la mise en place de l'évaluation par compétences et le socle commun, dans les LP et les LGT avec les réformes en cours, exigent un pilo-

tage pédagogique partagé, réel, et du temps pour la réflexion et l'analyse. C'est le cœur de notre métier, ce qui pour beaucoup d'entre nous a guidé le choix de cette profession : agir et faire évoluer le système éducatif pour qu'il soit plus juste, plus équitable et permette à chaque élève de réussir.

Entre projet personnel et projet professionnel, entre engagement et professionnalisme, nous devons trouver les équilibres qui nous permettront de gérer sereinement des carrières qui s'allongent.

S'approprier et faire vivre le texte sur le temps de travail des personnels de direction deviennent donc un défi pour l'avenir.

### L'ACTION DU SNPDEN

Le SNPDEN, par ses actions et par la mobilisation de ses adhérents, a obtenu la publication d'un texte régissant le temps de travail des personnels de direction. Ce texte, important, vise à permettre à chacun l'amélioration de son quotidien.

Il reprend trois principes de base actés par le relevé de conclusions de 2007 :

- L'autonomie responsable des équipes de direction pour l'orga-

nisation du temps de travail et du service ;

- La reconnaissance de 47 jours de congés annuels ;
- Le bornage précis de la durée hebdomadaire de travail.

### TROIS ANS PLUS TARD, QU'EN EST-IL DE L'APPLICATION DU TEXTE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ?

À entendre les collègues dans les réunions départementales, les AGA ou les CSN (conseils syndicaux nationaux), nous aurions peu avancé. Le dossier de la « reconquête du mois de juin » a remis cette question au cœur des débats. Combien de proviseurs adjoints de lycée ont pris cette année une semaine de congé en octobre ou en janvier pour compenser le temps passé une grande partie de l'été aux opérations de gestion décalées par un calendrier contraint tardif ?

Combien de personnels de direction s'autorisent à penser qu'ils pourraient être absents et prendre des vacances pendant l'année scolaire ? Nos établissements « tournent » quand nous sommes absents, parfois très loin, à l'étranger, missionnés par l'État, mais ne tourneraient plus si nous étions en congé ? Nous qui organisons par notre fonction de DRH au sein de l'EPLE le temps de travail des autres personnels de l'établissement serions les seuls « hors cadre » ?

Avons-nous les outils et les réponses ? Sommes-nous capables de faire cette petite révolution culturelle qui vise à détacher le temps de travail des personnels de direction du temps d'ouverture des établissements scolaires ?

Avec l'équipe de direction et ce que nous en disons, avec la piste du secrétaire général cadre A dans chaque EPLE, avec notre philosophie syndicale partagée de la délégation, avec la charte de pilotage des EPLE, il ne nous reste qu'à décider de construire cette dynamique, collectivement, et d'en tirer les analyses.

C'est un pari qu'il faut gagner dans un contexte d'allongement de la durée du travail ; c'est un pari qu'il faut gagner pour l'attractivité du métier ; c'est un pari qu'il faut gagner pour nous !



**snp den** Dominique FAURE  
Bureau national  
EPLÉ multisites,  
réseaux d'établissements

# TICE<sup>(\*)</sup> : notre ministère à l'assaut de la fracture numérique !

*Depuis le siècle dernier, l'école a tenté de s'approprier les médias et le numérique, avec plus ou moins de moyens, plus ou moins de volonté politique, plus ou moins de réussite: radio en milieu scolaire (dès les années trente), télévision scolaire (créée en 1954, remplacée depuis par la « télévision éducative »), apparition de l'informatique grand public et des mini-ordinateurs (les années 1970-1980), mise sur le marché de magnétoscopes (années 1980), avènement du multimédia (depuis les années 1990).*

Les gouvernements successifs (et les ministères de l'Éducation nationale) accompagnèrent parfois ces révolutions technologiques d'un symbole fort: nous sommes déjà revenus sur la présentation, le 25 janvier 1985, du « Plan informatique pour tous », nous pourrions évoquer la mise en ligne, en 1996, des sites Internet de plusieurs académies. Parfois il s'agit d'initiatives locales, comme celles prises en 1995 par un certain nombre d'écoles françaises afin d'obtenir une connexion Internet. Enfin, pour lutter contre la « fracture numérique », est annoncé, de temps à autre, un plan national d'envergure pour l'équipement et la connexion de tous les établissements publics<sup>(1)</sup>.

Derrière le projet politique de prendre en charge les démunis de l'informatique réside toujours l'idée d'un grand départ vers un futur radieux, d'une aventure collective véhiculée par les nouvelles technologies. Ce « déterminisme technique », puisque tel est son nom, prétend que la technologie influence l'organisation de la société. L'idée est certes séduisante mais classique et naïve. Aujourd'hui fortement remis en cause, ce concept masque la complexité de la « fracture numérique ». Il brouille la relation qui peut exister entre l'intégration des technologies dans les dynamiques sociales et la transformation sociale qu'il implique.

## MAIS QU'ENTEND-T-ON PAR « FRACTURE NUMÉRIQUE » ?

Le rapport de la Commission pour la libération de la croissance française, dit « rapport Attali », propose une définition de la fracture numérique en France: elle



« concerne les inégalités dans l'usage et l'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC), comme les téléphones portables, l'ordinateur ou le réseau Internet, et ne représente donc qu'une toute petite partie de l'ensemble des inégalités de développement ». Autrement dit, la fracture numérique ne se limite pas à l'accès aux nouveaux moyens de communication mais également à l'usage des outils de ces informations liées à ces outils.

D'où la difficulté à la préciser et ensuite à l'évaluer. En effet, si l'existence et l'évolution d'une fracture numérique au sein d'une population peuvent être appréciées en prenant en compte certains éléments comme le nombre d'utilisateurs d'Internet ou le nombre d'ordinateurs connectés, cela ne peut suffire. Ces indicateurs remplissent une fonction certes nécessaire: par exemple, un élève de terminale doit accéder à un ordinateur personnel pour inscrire ses vœux d'orientation (sachant que cela

est largement facilité dans les établissements scolaires) mais non suffisante: ils ne permettent pas, en eux-mêmes, de déterminer les usages des TIC par ces populations. Imaginons un instant que la fracture numérique soit mesurée par le seul *ratio* entre la population connectée et la population déconnectée et que nous appliquions ce critère à l'École. Dans sa population connectée, l'École est encore loin d'exploiter toutes les possibilités de partage offertes par les accès aux différents réseaux. Ainsi, les programmes scolaires actuels sont plutôt axés sur l'apprentissage et l'utilisation de logiciels, faisant passer à l'arrière-plan l'usage collectif d'espaces numériques de travail et l'apprentissage citoyen des réseaux sociaux.

## FORMER À L'USAGE DES TICE POUR ÉVITER UNE FRACTURE NUMÉRIQUE NOUVELLE

Cette longue introduction était sans doute nécessaire pour cerner un peu mieux la notion de « fracture numérique » qui apparaît dans tous les plans et projets développés depuis de nombreuses années. Jusqu'à présent, on a considéré la fracture numérique comme résultant de la différence liée au fait d'avoir accès ou non aux technologies. Or de nouvelles fractures numériques apparaissent à mesure que les TIC sont introduites dans la vie quotidienne. Il ne s'agit plus uniquement d'un problème d'accès mais plutôt de changements des conditions de travail, de transformation des modèles économiques et des modèles éducatifs, qui engagent inévitablement une nécessaire réflexion

sur la propriété intellectuelle, sur les aspects juridiques ou sur la diffusion massive de l'information.

Déjà, en 2003, dans un « monde numérique en évolution rapide », le Sommet mondial de la Société de l'Information réuni à Genève avait retenu des propositions redéfinissant le thème de la fracture numérique: « Nous sommes convaincus que les technologies peuvent constituer un moyen indispensable, plutôt qu'une fin en soi, et reconnaissons ainsi que la réduction de la fracture numérique n'est qu'une étape pour parvenir au développement pour tous » et écrivait: « La fracture numérique est une expression des fractures sociales. Pour la comprendre, il est nécessaire d'analyser les conditions d'accès, d'utilisation et d'appropriation sociale de ces fractures, non pas seulement se limiter à l'infrastructure et à la connectivité ». Mais parler des fractures sociales déborde sans doute un peu du cadre de cet article!

Cependant, ne nous y trompons pas: avoir 500 amis à 14 ans, soit la population d'un collège, et arriver à 1.000 d'ici à la terminale aura un impact profond sur la société que mettront en place, dans 10 à 20 ans, ces jeunes participants aux réseaux sociaux. Dans un monde où la distinction entre vie privée et vie publique n'est plus clairement délimitée, nous devons nous poser cette question: comment accompagner notre jeunesse pour éviter l'apparition d'une nouvelle fracture du numérique?

## AUPARAVANT, ON ÉQUIPAIT EN ORDINATEURS SANS SE PRÉOCCUPER DES USAGES

Les diverses rencontres auxquelles nous participons sur ce thème semblent indiquer que cette question est enfin prise en compte<sup>(2)</sup>. Si l'objectif ambitieux que nous défendons depuis plusieurs années de guider l'élève dans l'apprentissage de ces technologies s'appuyait en partie sur l'obtention du C2i2e par les professeurs stagiaires, il n'en demeure pas moins que cela pose le problème de la formation de tous les enseignants. Or plusieurs signaux paraissent montrer que nos interlocuteurs y sont aujourd'hui sensibilisés. La présentation du rapport Fourgous<sup>(3)</sup> au Premier ministre ou la circulaire de préparation de la rentrée 2010 avec son 4<sup>e</sup> principe (« accélérer le développement du numérique à l'école ») soulignent en effet que « la formation de l'ensemble des enseignants à l'usage des TICE est le préalable de tout développement en la matière ». La généralisation des

espaces numériques de travail (ENT), en partenariat avec les collectivités territoriales, ainsi que le développement des ressources pédagogiques, doivent être des leviers facilitateurs.

Rappelons qu'auparavant, les équipements étaient implantés sans que l'on se préoccupe vraiment de leur utilisation et que l'un des aspects mis en avant aujourd'hui est bien un pilotage politique de la question: un cahier des charges de la formation devrait d'ailleurs nous être prochainement remis. Ceci étant, il faudra veiller à ce que l'on ne nous oppose pas « TICE » (dans une acception pédagogique) et « TIC » (pour ce qui relèverait de l'administratif). Car si ces deux technologies cohabitent actuellement sous la forme « visible » de deux réseaux informatiques distincts – le pédagogique et l'administratif – demain, l'espace numérique de travail, de manière transversale, devra déployer de nombreuses activités pédagogiques, éducatives et administratives entre tous les

acteurs et usagers de l'École.

Si notre ministère se préoccupe maintenant des questions liées au numérique et prend en compte un certain nombre d'éléments préalables à une appropriation de ces outils par les enseignants (équipements et connexions, formation, ressources numériques), nous ne comprendrions pas qu'il « oublie » la question de l'interopérabilité effective des progiciels de gestion intégrés (ou ERP) qu'il nous impose ou encore qu'il ne s'engage pas aux côtés des collectivités territoriales sur les moyens à dédier à la maintenance des équipements informatiques et des réseaux. C'est cela aussi « faire de la gouvernance ».



\* TICE : Technologies de l'information et de la communication pour l'éducation.

1 « L'École ne peut rester à l'écart de ces évolutions, sous peine de faire apparaître des handicapés de la société de l'information », Direction de l'Information scientifique et des Technologies nouvelles du ministère de l'Éducation nationale, en 1997.

2 Voir encarts page 38.

3 Se reporter au dossier paru dans *Direction* 177.

### RÉUNION « PLAN NUMÉRIQUE » DU 11 MARS 2010

Suite à la présentation du rapport Fourgous, Patrick Allal, conseiller social auprès du ministre, et Benoît Labrousse, conseiller technique « nouvelles technologies » nous présentent un certain nombre d'éléments qui doivent être pris en compte pour espérer une appropriation des outils numériques par les enseignants : les équipements et les connexions mais également la formation des enseignants et la question des ressources numériques.

Indiquant notre satisfaction de voir le ministère de l'Éducation nationale se préoccuper enfin de ces questions, nous avons rappelé que le SNPDEN est soucieux, depuis de nombreuses années, des problématiques liées à l'informatique pédagogique et administrative. Assistant actuellement, d'une part à un essor disparate des équipements et des matériels, d'autre part à leur développement hétéroclite sur le territoire, dans les départements et les régions, nous souhaitons que soient associées, dans le cadre de ces rencontres, l'Association des Départements de France et l'Association des Régions de France.

Le SNPDEN a également évoqué le problème de la maintenance informatique des matériels et des réseaux : tout utilisateur, enseignant ou non, est placé dans une insécurité permanente (l'enseignant a, par exemple, un cours « papier » de remplacement toujours prêt... au cas où!).

Nos interlocuteurs considèrent qu'équiper ne suffit plus mais qu'il faut désormais se préoccuper des usages de l'informatique. A ce propos, M. Allal propose qu'un cahier des charges de la formation des personnels soit rédigé par le ministère et diffusé pour avis aux organisations syndicales.

### RÉUNION « OUTIL D'ENQUÊTES » DU 17 MARS 2010

Patrick Pauriche et Erwan Coubrun de la DGESCO ont souhaité nous rencontrer afin d'évoquer trois axes de progrès (c'est leur terme) concernant les enquêtes ministérielles. Il s'agirait de fournir une meilleure information des EPLE sur le programme des enquêtes, de créer un portail simplifiant les échanges d'informations (technique du *workflow*) et de professionnaliser les agents de la direction générale de l'Enseignement scolaire.

En notant que le ministère fait une analyse réaliste de la situation actuelle, le SNPDEN évoque l'absence de progrès touchant à la question évoquée. En effet, en janvier 2007, la charte des pratiques de pilotage des EPLE inscrivait dans son deuxième principe : « Réguler les procédures d'enquêtes : les services administratifs du ministère mobiliseront systématiquement les sources administratives dont ils disposent afin de limiter l'envoi d'enquêtes dans les établissements et de réduire leur complexité [...]. Toute enquête nationale ou académique doit figurer dans le programme annuel d'enquêtes ».

À l'appui de ce principe, nous rappelons notre souhait de voir privilégier les enquêtes par sondage, donnant des résultats statistiques plus fiables qu'une enquête exhaustive.

Il nous est indiqué que l'un des objectifs de l'outil développé est de simplifier les échanges d'informations entre les différents niveaux : administration centrale, rectorats, inspections académiques grâce, en particulier, à l'agrégation des données recueillies. Et qu'en accompagnement de la conduite au changement, la DGESCO s'engage à mettre en place une charte « qualité » qui reprendrait la formation des concepteurs-analystes, le retour de la synthèse nationale de l'enquête aux déclarants, la qualité et la confidentialité des données, avec le souci de ne pas solliciter à nouveau les EPLE pour des données qu'ils auraient déjà fournies. Le portail que l'on nous a présenté serait expérimenté en juin 2010 dans quelques académies, avec son intégration dans les systèmes d'information des établissements.

### RÉUNION « SCONET » DU 26 MARS 2010

En préambule, Gilles Fournier, chef du Service des Technologies et des Systèmes d'Information (STSI), indique qu'actuellement les systèmes d'information fonctionnent selon une ligne hiérarchique « verticale » mais qu'il semble que les principes de leur mutualisation « horizontale » puissent être acceptés, au-delà des problèmes de leur mise en œuvre.

Nous posons une nouvelle fois la question du niveau pertinent de décision dans notre ministère, soulignant que l'alignement stratégique des systèmes d'information est bien un problème qui relève de la gouvernance.

Il nous est présenté les évolutions *Sconet* livrées en 2009, comme la saisie des absences par les enseignants en salle de classe, les échanges avec l'interface *OCEAN* ou l'ouverture de *Sconet Notes* à toutes les académies.

Un temps a également été consacré à la présentation d'un calendrier de déploiement de *Sconet-Suivi de l'Orientation* (SDO). À ce propos, nous avons rappelé que la consigne a été donnée de ne pas utiliser l'application *Sconet-SDO*.

Pour la rentrée 2010, le ministère prévoit, après une expérimentation en mars 2010 sur six académies (Bordeaux, Clermont-Ferrand, Grenoble, Poitiers, Reims et Versailles), la généralisation du Livret personnel de compétences. En fin de réunion, nous sont présentés le portail d'accès aux télé-services (guichet d'authentification, offre de services) et l'articulation entre les espaces numériques de travail et les systèmes d'information (interopérabilité de la gestion des identités, outils de synchronisation).

# Fermer un établissement

« Fermer » (l'usage veut que l'on « transfère » ou « fusionne ») un établissement est à la fois une aventure humaine, administrative et technique.

## UNE AVENTURE HUMAINE

Une fermeture d'établissement est d'abord une aventure humaine car cela nécessite la prise en compte de plusieurs paramètres qui concernent à la fois l'environnement, les élèves, leurs parents et l'ensemble des personnels.

Contrairement aux croyances très répandues (notamment dans les académies au périmètre réduit), un chef d'établissement n'est pas nommé par une quelconque instance supérieure, le générique utilisé est en général « le ministère », sorte de Dark Vador manipulateur qui n'oserait pas affronter la situation dans la lumière - pour une mission de fermeture.

Cependant, une analyse honnête de situation peut rapidement faire prendre conscience aux personnels de direction que nous sommes, de la nécessité de mettre fin à l'utilisation de locaux par un établissement. Les motifs sont nombreux et peuvent dépendre des réalités des académies, voire des départements : dilution des moyens pour un ensemble quand il existe de trop nombreux petits établissements, raisons de sécurité avec impossibilité technique de mises aux normes actuelles (handicap/classement des locaux ou exigüité/évolution des formations et des référentiels), gaspillage d'argent public en atteignant parfois un nombre d'adultes famoureux par rapport au nombre d'élèves accueillis, non sens pédagogique sur des mono-formations (LP notamment) qui font que les équipes pédagogiques sont tellement stables qu'elles n'ont pas bougé depuis plus de vingt ans...

Le plus souvent, les « bruits » de fermeture courent depuis de nombreuses années. Cela n'a été que des bruits ; souvent des actions ont été menées - par les enseignants, les parents d'élèves et parfois même par les per-



sonnels de direction - qui ont fait que tout est resté dans un long endormissement. Il est exact de constater que c'est souvent à l'occasion de l'arrivée d'un nouveau chef d'établissement que les choses peuvent se précipiter. Encore faut-il que ce nouveau chef soit en mesure d'établir un diagnostic sans affect, ce qui est difficile car les établissements qui doivent fermer sont souvent de petite taille et, la plupart du temps, ces postes sont pourvus par des personnels de direction nommés chef pour la première fois.

## LE TEMPS DE L'EXPLICATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

Lorsque la décision est actée par les autorités de tutelle, vient le temps de l'explication et de l'accompagnement. Celui des élèves et de leurs parents est certainement le plus simple à prendre en compte : il s'agit avant tout de rassurer, d'amener à la connaissance de l'établissement d'accueil, de ses équipes, de ses élèves. Il faut bien entendu lever les

craintes géographiques et les accompagner dans la connaissance de ceux avec lesquels il va falloir apprendre à vivre. Contrairement à ce que l'on peut croire, le moment le plus difficile pour les personnels et les élèves n'est pas nécessairement celui de l'annonce, c'est sans doute la dernière ligne droite. Plus le moment de la fin arrive, plus les inquiétudes se font croissantes. Dans le meilleur des cas, l'établissement d'accueil n'est pas trop éloigné et la fusion permet de conserver un maximum de postes, ce qui n'empêche pas la crainte du méconnu et un accroissement régulier de l'anxiété.

Souvent, les conséquences sur les postes enseignants sont notables, et



importantes sur les postes non enseignants. Il faudra alors accompagner le plus individuellement possible, en prenant beaucoup de temps pour aider chacun des agents dans une démarche de projet professionnel individuel. Les contacts avec les services « ressources humaines » du rectorat, de la région ou du département, et avec les différents services seront essentiels. Il s'agit de n'oublier personne avec le sentiment d'avoir été laissé sur le bord du chemin. L'opération est périlleuse car chacun est tenté de tout vouloir.

Cette dernière année est sans doute la plus difficile pour l'équipe de direction. Si, par chance, il s'agit d'une équipe complète, des échanges pourront se faire qui permettront de relativiser les événements quotidiens. L'écoute des autres est plus supportable quand on est deux. L'équipe de direction permet de moins se sentir enfermé dans le malaise personnel des différents agents et très certainement de prendre plus facilement le recul nécessaire à une bonne gestion.

## UNE AVENTURE ADMINISTRATIVE

Une fermeture d'établissement est ensuite une aventure administrative car chaque autorité de tutelle se renvoie en général la responsabilité de la décision.

Il faut que le chef d'établissement aille chercher une réponse. Pour l'obtenir, on doit poser la bonne question, de la bonne manière. En règle générale, mieux vaut tenter des approches indirectes pour avoir une réponse claire et rapide. On risque, sinon, d'être l'un des derniers informés... Rares sont les années où ne se tiennent pas d'élections : nationales, régionales, locales... Rares sont les années où nos interlocuteurs oseront prendre la responsabilité d'une décision de cette sorte. Une fois la décision actée par les autorités de tutelle, il est nécessaire d'établir un maillage de correspondants fonctionnels. Il faut aussi prendre en compte le fait que ces correspondants fonctionnels – secrétaires généraux, IA-DSDEN, ingénieurs territoriaux, DAFPIC... - peuvent changer à tout moment. Il est bon de savoir que, si le transfert des structures et des personnels dépend des autorités de tutelle, la désaffection des locaux de leur usage d'enseignement dépend du préfet.

Du point de vue administratif, vous êtes et vous resterez, pour les membres de la communauté éducative, le/la responsable de la fermeture ; aussi est-il essentiel de conserver des traces de toute correspondance et document et de demander aux autorités de tutelle que soit adressé à chacun un courrier actant de l'opération. Il n'est pas évident, au sein même d'une inspection académique, d'un rectorat ou d'une

collectivité territoriale, que tous les services soient informés en temps voulu de l'opération. Il est essentiel de diffuser l'information pour anticiper sur un certain nombre de maladroites involontaires – inspecteurs non prévenus, informations ONISEP erronées... - ou volontaires dues aux « opposants » à l'opération qui peuvent se trouver à tous les niveaux. Il est aussi nécessaire de prendre en compte les différents types de reclassement. Les personnels enseignants et administratifs dépendant des rectorats font en général l'objet d'un transfert sur l'établissement d'accueil ou d'une mesure de carte scolaire. La difficulté est plus importante pour les agents qui relèvent des collectivités territoriales. S'ils ne sont pas transférés, ils doivent volontairement postuler sur des postes tout au long de la période de fermeture. La démarche est récente et non encore ancrée dans les mentalités.

## UNE AVENTURE TECHNIQUE

La fermeture d'un établissement est enfin une aventure technique car si vous fermez des locaux, vous vous devez, la plupart du temps, d'optimiser les dotations en matériels. Des déménagements s'imposent. Dans quel ordre ? Quels sont les bénéficiaires prioritaires ? Vers quels établissements ? Dans quels délais ? Où vont les archives ? Qui récupère les serveurs ? Quand ? Comment se déroule la passation entre agences comptables ? Quand la bascule de la base « élèves » doit-elle se dérouler ?...

Une suite incessante de questions et d'opérations que vous devrez gérer avec un ou plusieurs établissements d'accueil, avec l'inspection académique, le rectorat, la région, le département et enfin la préfecture ! Vous aurez alors, peut-être, quelques instants pour vous poser la question de votre propre devenir... peut-être.

L'important est de savoir, quand débute ce type d'opération, que cela va vous demander un fort investissement et une grande maîtrise technique.

La dernière question, qui restera alors en suspens, est celle de la personne à laquelle vous devrez remettre les clefs.



# La « gouvernance », une notion relative et réciproque

*La gouvernance, il ne suffit pas d'en parler. Pour qu'elle soit une « bonne gouvernance », il faut savoir de quoi l'on parle.*



Gouvernance de l'établissement c'est-à-dire relation entre les divers partenaires de l'acte éducatif ? Gouvernance élargie au département ? À l'académie ? À la collectivité de rattachement ? On laissera de côté les aspects nationaux de la chose...

Dans tous les cas, il s'agit de l'organisation des rapports entre plusieurs partenaires ou niveaux d'organisation. La bonne gouvernance relève de l'autosatisfaction de celui qui... « gouvernance » ; la mauvaise est définie par celui qui est... « gouverné ». Néologisme subtil.

S'agissant des niveaux départementaux ou académiques, il y a lieu, sans utiliser de néologismes agaçants, d'examiner ce qui pourrait rendre plus apaisées, plus confiantes donc plus efficaces, les relations avec la (les ?) chaîne hiérarchique.

L'émergence, enfin réelle, de l'autonomie de l'établissement posera paradoxalement des questions nouvelles puisque ce sera désormais à l'interne que devront être trouvées les solutions à des problèmes qui, auparavant, relevaient de décisions prises hors de

l'établissement. Cela impliquera de nouveaux rapports avec notre hiérarchie, fondés sur l'aide, le conseil et l'arbitrage, plutôt que sur le dirigisme ancien.

Ce nouveau statut de l'EPL, ces nouvelles marges d'autonomie, devront être perçus par les collectivités de rattachement qui, pour certaines d'entre elles, n'auront d'autre choix que de renoncer à la facilité d'une gestion verticale et autoritaire pour passer à une gestion partagée et tripartite, associant les EPL et leur administration que l'on ne peut plus appeler « de tutelle ».

## L'ANNUALITÉ, UN RYTHME DE GESTION TROP RAPIDE

L'un des principaux problèmes dont souffrent les établissements, c'est l'insécurité des moyens et des décisions marqués par l'annualité. Annualité budgétaire, annualité de la préparation de rentrée, annualité de la carte des formations. Ce rythme de gestion, trop rapide, est une gêne pour l'établissement qui se trouve empêché de définir une politique à moyen terme. C'est le cas dans le domaine budgétaire où la baisse organisée des fonds de réserve oblige à des demandes systématiques de subventions qui maintiennent les établissements dans une réelle dépendance.

C'est le cas encore de la gestion ministérielle qui, elle-même prisonnière de l'annualité budgétaire, remet en cause chaque année les moyens d'enseignement et les rares crédits d'état qui existent encore.

## RAPPELONS QUE L'AUTONOMIE SANS MOYEN N'EST QU'UN MOT ET LA LIBERTÉ DE RÉPARTIR LA PÉNURIE, UNE TROMPERIE

Une solution pourrait être la triennalité, c'est-à-dire un processus de gestion sur trois ans qui sécuriserait les moyens des établissements scolaires :

- Par exemple en raccourcissant les circuits de distribution de la DGH avec un seul intermédiaire entre le ministère et l'établissement : le rectorat, voire l'inspection académique.
- Par exemple en verrouillant sur trois ans la dotation en heures postes et en n'effectuant des modifications annuelles que sur les moyens provisoires. Il s'agirait, à partir d'une prévision d'effectifs triennale à arrêter tous les trois ans dans le cadre d'un dialogue de gestion, de fixer trois DGH en heures-postes et HSA, ce rapport n'étant plus arrêté précisément chaque année mais dans le cadre d'une « fourchette » triennale qu'il reviendrait à l'établissement d'arrêter définitivement, rentrée faite.
- Par exemple en généralisant un dialogue de gestion triennale, débouchant sur un contrat d'objectifs, incluant la collectivité de rattachement, destiné à arrêter pour trois ans, les dotations de base, la carte des formations, la carte des options et les investissements nécessaires. Ce dialogue de gestion systématique s'effectuerait chaque année, par tranches d'établissements.
- Par exemple, en homogénéisant les modes de préparation de rentrée en construisant des outils de gestion réellement communs entre l'établissement et les gestionnaires de moyens.



Jean FALLER  
Bureau national  
Modes de  
« gouvernance » des EPL

# L'essentiel de notre métier...

La réforme du lycée, tout comme celle du collège il y a quelques années, conduit de plus en plus à évoquer des pratiques pédagogiques trans-, pluri- ou interdisciplinaires, des travaux de groupe, des enseignements à effectifs réduits. On évoque alors une mutualisation des moyens, des alternances hebdomadaires, trimestrielles ou semestrielles, des alignements horaires afin de permettre tous ces enseignements. Par ailleurs, du côté des familles, on revendique de plus en plus un enseignement à la carte avec un choix offert le plus large possible et proposé bien évidemment dans le lycée ou le collège de son choix. C'est le temps du droit individualiste revendiqué dans une société où l'état devrait être responsable de tout et surtout de satisfaire non pas l'intérêt collectif du plus grand nombre mais la somme des intérêts individuels. S'il ne saurait être question de remettre en cause le premier constat et que le second, même s'il doit être combattu, est fortement ancré dans nos mentalités actuelles, la conjonction des deux est source de complexité dans l'exercice de notre métier.

## LE CASSE-TÊTE DE L'EMPLOI DU TEMPS

L'élaboration de l'emploi du temps que, chaque année, les adjoints (car c'est à eux que revient de réaliser cet exercice complexe et fastidieux) effectuent est une illustration intéressante de cette dérive qui consiste à croire que la superposition des situations individuelles suffit à créer une situation collective satisfaisante.

Nous le comprenons aisément dès lors qu'il s'agit des vœux des enseignants où l'intérêt des uns contredit celui des autres mais nous l'observons de plus en plus avec ces nouvelles pratiques pédagogiques où chacun nous explique, à partir d'un seul exemple ou de 2 ou 3 classes, comment nous pourrions envisager autrement l'organisation de la semaine. J'invite tous ces donneurs de leçon en emploi du temps à venir faire celui d'un établissement scolaire de 1.000 élèves avec plus de 30 com-

binaires possibles d'options, dans un cadre horaire contraint, soumis lui-même à des règles statutaires intransigeantes. Car tel est bien le défi que nous avons à relever chaque année. Tous ceux qui s'y sont frottés le savent bien et ce n'est jamais chaque composition prise individuellement qui est difficile à réaliser mais bien l'ensemble, avec ses multiples contraintes qui est complexe à édifier.

L'exercice est difficile, complexe, redoutable et pourtant essentiel car c'est lui qui conditionne toute une année scolaire. Aucune autre entreprise, me semble-t-il, n'a à réaliser un tel exercice qui enchevêtre des horaires officiels et des temps de travail, le tout sur une semaine. Cette organisation qui fait se croiser des élèves, des personnels, des disciplines de façon hebdomadaire est la base du fonctionnement de l'établissement. Aucune rentrée ne peut se faire sans emploi du temps et ce dernier constitue, bien au-delà de toute autre, la tâche essentielle. Il est vain de penser alors que l'extension de quelques montages particuliers indépendants conduise à la réalisation de l'édifice.

On peut s'interroger d'ailleurs sur le temps passé chaque année par des cadres de l'institution à refaire un édifice si complexe au seul motif qu'on a fermé ou ouvert une demi-division ou un demi-poste. Ne pourrait-on pas imaginer une structure stabilisée pour quelques années dans laquelle les emplois du temps des classes ne bougeraient pas et ceux des professeurs s'adaptent en toute connaissance de cause ?

Cela supposerait une pérennisation des moyens qui ne semble pas être d'actualité. Mais cela éviterait de traiter dans une période très chargée et très dense une opération tellement essentielle pour la vie de nos établissements en dégageant du temps pour en gérer plus sereinement d'autres comme, par exemple, l'affectation et les inscriptions.

Prenons donc garde, dans cette période de mise en application de nouveaux horaires et de nouvelles pratiques, d'éviter le piège de l'illusion de pouvoir



satisfaire les uns et les autres qui nous conduirait inévitablement en cas d'échec à en supporter seul la responsabilité.

Le conseil pédagogique, conforté indéniablement par les textes récents, doit nous permettre de faire évoluer les pratiques et les mentalités dans un cadre contraint que nous connaissons et que nous maîtrisons bien. C'est à nous de nous saisir de cet outil pour construire avec nos équipes une organisation pédagogique viable et partagée et imaginer, peut-être, certaines pratiques innovantes.

Mais ne perdons pas de vue l'essentiel qui sera qu'à la rentrée chaque élève et chaque professeur seront chaque semaine et chaque jour dans une salle donnée en face à face pédagogique. Comme toute erreur à cette organisation des plus délicates nous sera reprochée, il convient de rappeler aux uns et aux autres, et surtout à ceux qui voudraient nous expliquer comment faire, la complexité de l'exercice qui ne saurait être contestée.

Nous pouvons être fiers de le réussir annuellement !



Pascal CHARPENTIER  
Bureau national  
Organisation et  
suivi de l'influence

## Témoignages

# Mon premier poste de chef

Sylvie Le Roy-Morançais  
Principale du collège A. Césaire  
L'Étang Salé (académie de La Réunion)



## MON PARCOURS AVANT D'ARRIVER SUR MON PREMIER POSTE DE CHEF

Personnel de direction depuis septembre 2000, j'exerce dans mon premier poste de chef depuis août 2008, dans le collège Aimé Césaire, situé à Étang Salé, dans l'académie de La Réunion.

Mon parcours dans l'Éducation nationale a débuté en 1982, à La Réunion, où j'ai intégré l'École normale pour devenir institutrice. Après 9 années d'exercice dont 6 à l'étranger, dans une école de société en Indonésie, j'ai eu envie de me diriger vers la fonction de chef d'établissement. Afin de mieux connaître le second degré, j'ai choisi de passer d'abord le concours de CPE en 1996. Cette étape m'a vraiment permis d'appréhender l'organisation et la vie d'un EPLE.

Lauréate du concours de personnel de direction en 2000, j'ai été nommée adjointe au collège Joseph Bédier à Saint-André, dans l'est de La Réunion. L'immersion dans la fonction est brutale : du jour au lendemain, on se retrouve dans le siège d'adjoint et il faut faire face aux diverses tâches qui nous sont dévolues.

Pour diversifier mon expérience, j'aurais préféré, pour mon deuxième poste d'adjointe, un poste en lycée, mais mes vœux ont été essentiellement géogra-

phiques pour ne pas trop perturber la scolarité de mes trois enfants et c'est le collège Bourbon, à Saint-Denis, qui m'a accueillie.

Après huit années d'adjointe, j'avais hâte de me frotter aux responsabilités de chef. La Réunion est une académie particulière où le mouvement est très étroit. J'ai profité de l'opportunité de l'ouverture d'un nouveau collège, catégorie 1, pour tenter de l'obtenir. Ma benjamine venait d'obtenir son baccalauréat et je pouvais élargir mes vœux vers le sud. Au plaisir de m'essayer à ce nouveau rôle se mêlait la joie de démarrer un établissement neuf où j'aurais à tout mettre en place. C'était grisant et aussi inquiétant.

## S'ORGANISER TRÈS VITE

Me voici nommée au collège intercommunal Étang Salé-Avrons qui ne sera baptisé « Aimé Césaire » qu'un an plus tard. Situé sur la commune de L'Étang Salé, c'est le seul collège intercommunal de l'île, créé pour recevoir des élèves de L'Étang Salé et des Avrons afin de désengorger les collèges respectifs des deux communes.

L'Étang Salé, commune rurale et balnéaire de 14.000 habitants, au sud-ouest de l'île, à 70 km du chef-lieu, offre un cadre magnifique : une immense plage de sable noir, un petit port naturel et, en arrière-plan, la montagne avec tous ses dégradés de verts.

Avec le recul, je peux dire que ce fut un vrai parcours du combattant. J'étais sur deux fronts : fin d'année scolaire au collège Bourbon (plus de 1.000 élèves) avec quelques nouveautés au brevet assez chronophages et préparation de la rentrée du collège où j'allais prendre mes fonctions. Pas de personnels en place, pas de documents, pas de bureau...

Deux défis devaient être relevés : organiser les inscriptions en juin et pouvoir accueillir matériellement les élèves à la rentrée d'août.

Tout d'abord, la priorité fut de rassurer les parents d'élèves qui sont toujours un peu inquiets face à un nouvel établissement, d'autant plus que celui existant jouit d'une bonne réputation. Exerçant au collège Bourbon, il m'a donc fallu dégager du temps pour organiser des réunions dans les cinq écoles du secteur de recrutement et, à La Réunion, les distances ne se comptent pas en km mais en heures.

Le principal du collège voisin ayant mis à notre disposition des locaux et du personnel, j'ai pu, avec l'aide de la CPE nommée sur le collège, organiser les inscriptions dans de bonnes conditions. Il a bien sûr fallu créer et faire imprimer des carnets de liaison, des tampons, un logo...

En juillet, le collège ressemblait encore à un chantier : les voies d'accès n'étaient pas livrées, le matériel scolaire pas encore arrivé. Quinze jours avant la rentrée, j'ai dû batailler pour obtenir le contrat EDF, le téléphone et l'abonnement internet...

J'avais l'impression d'être un « homme-orchestre » : chantier, inscriptions, matériel mais aussi, comme d'habitude, emploi du temps, professeurs, organisation pédagogique.

Le travail en partenariat avec le conseil général s'est vraiment déroulé dans de bonnes conditions et la réalisation finale est, à mon avis, très réussie. Le collège, prévu à terme pour 700 élèves, bénéficie d'une belle architecture respectant les critères environnementaux. Uniquement sur deux niveaux, les bâtiments, recouverts de brise-soleil en bois, s'organisent autour d'une cour centrale agrémentée de palmiers. Nous avons beaucoup de chance !

Le collège a ouvert ses portes en août 2008, dans les délais, accueillant uniquement le niveau 6<sup>e</sup> : 5 divisions, 117 élèves, une école presque ! Cette année, 261 élèves sont scolarisés sur deux niveaux, 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup>.

**ÊTRE CHEF, QUELLE DIFFÉRENCE ?**

Je décide seule et je suis responsable de tout. Je crois que tout est dit : le plaisir de faire ses choix, l'angoisse que ce ne soient pas les meilleurs, le poids de la responsabilité, même de ce à quoi on ne pense pas.

On parle de la solitude du chef, j'en fais l'expérience : une certaine distance s'est installée entre des professeurs, les agents et moi ; en tant qu'adjointe, j'étais plus proche. Personne n'est à incriminer ; je crois avoir adopté une attitude différente et eux aussi. C'est la fonction qui veut ça.

Avec ce poste, j'ai beaucoup de chance : chaque année, un niveau supplémentaire, des créations de postes, une nouvelle structure... Cependant j'exerce seule et j'aimerais bien pouvoir échanger, partager avec un adjoint, lui confier certains dossiers que j'ai l'impression de survoler. En 2011, il y a des chances que le poste soit créé et j'envisage une nouvelle dimension du rôle de chef : déléguer.

**QUEL PROJET DANS LES ANNÉES À VENIR ?**

Il me tient à cœur d'amener la première cohorte d'élèves jusqu'au diplôme national du brevet (DNB). Ce sera une évaluation du travail réalisé en quatre ans. Ensuite, je postulerai pour un autre poste de chef dans un plus gros collège ou en lycée. Je n'envisage pas de reprendre un poste d'adjoint à moins que ce ne soit pour obtenir un poste en TOM ou à l'étranger mais je ne crois pas qu'on puisse facilement revenir en arrière.

Jean-Pascal Valet  
Principal du collège G. de Conches  
Conches-en-Ouche (académie de Rouen)



**MON PARCOURS AVANT D'ARRIVER À CE POSTE**

Tout mon parcours professionnel s'est déroulé dans l'Éducation nationale. MI/SE en collège et en lycée pendant 4 ans pour payer mes études, je suis devenu CPE par concours en 1994 pendant 8 ans : 7 ans en collège et une année en lycée.

Lauréat du concours des personnels de direction, promotion 2002, j'ai été affecté au collège Ariane de Vernon, établissement ZEP, comme principal adjoint. J'y suis resté 6 ans et j'ai travaillé avec deux chefs (3 ans chacun).

Au passage, bonjour Jacques, bonjour Evelyne. J'ai beaucoup aimé cet établissement même s'il y a eu des moments très durs, « sportifs » pourrait-on dire, mais les gamins étaient vraiment attachants.

Jacques, mon premier chef, a été mon véritable tuteur. On ne dira jamais assez le rôle fondamental de formation du chef d'établissement d'accueil.

Les deux premières années ont été difficiles : être en formation à peu près 2 jours par semaine avec l'impression d'être toujours débordé dès le retour au collège, les problèmes à gérer en plus. La troisième année, j'ai pu me poser enfin et mieux m'organiser. La formation en alternance est, à mon sens, la meilleure mais elle a un inconvénient : elle est trop lourde (du moins l'ancienne formule sur 2 ans).

Le couple chef-adjoint a été très satisfaisant avec les deux chefs avec lesquels j'ai travaillé, même si les styles étaient différents. Jacques avait (a) une capacité de travail vraiment impressionnante ; ceux qui le connaissent savent de quoi je parle. J'ai une grande estime pour ces deux personnes.

Après 5 ans d'exercice, j'ai décidé de demander une mutation sur poste de chef. Je pensais avoir fait le tour, à Ariane. Pour diverses raisons, je croyais vraiment avoir une mutation. Aussi, quand je ne l'ai pas obtenue, la déception a été grande. Puis j'ai fait abstraction de cela pour me concentrer sur mes missions. L'année suivante, j'ai redemandé une mutation et je l'ai eue.

**MON ARRIVÉE SUR CE POSTE**

J'avais pris rendez-vous avec l'IA-IPR établissements et vie scolaire pour qu'il vérifie la cohérence de mes vœux et mes chances de réussite. J'ai fait 10 vœux : 6 établissements et 4 zones géographiques. J'ai obtenu ma mutation sur mon dixième vœu de zone géographique. Coup de fil du SNPDEN : j'ai ma mutation. Conches-en-Ouche ? C'est où ça ? Surprise passée, moment de joie intense.

La « passation » s'est faite en douceur. 3 demi-journées de rencontre avec le prédécesseur ainsi que des contacts téléphoniques. Éric a tout fait pour me donner « les clés » de l'établissement, ses spécificités, ses atouts, ses faiblesses. Merci à toi Éric. Je sais, par des collègues, que le relais ne se fait pas toujours dans de bonnes conditions.

Le collège Guillaume de Conches est neuf : il a 4 ans et je le trouve superbe (venez voir le site du collège...). Éric m'avait dit : « Jean-Pascal, pour l'instant, la rentrée ne pourra pas se faire... »

En effet, l'établissement est prévu pour 600 élèves. Il y a, en 2007-2008, 598 élèves et 700 sont attendus en 2008-2009 ! L'établissement est donc trop petit. Il y a actuellement 660 élèves. Défi relevé, la rentrée s'est faite après de nombreux travaux dans l'établissement. L'agrandissement du réfectoire s'est terminé le jour de la prérentrée.

Titre du journal local : « Rentrée au collège Guillaume de Conches : des élèves en plus, des soucis en moins ».

Nous passerons la borne des 700 l'an prochain et l'établissement passe en 3e catégorie avec des travaux pour cet été qui s'achèveront en novembre 2010. Bonjour les vacances, d'autant plus que j'occupe le logement de fonction.

Il n'y a pas de problème particulier dans cet établissement mais les professeurs non remplacés sont un gros souci (petite, courte et grande durée) et, donc, les heures de cours non assurées sont en augmentation. Pas toujours facile de répondre à des parents inquiets et/ou en colère.

**ÊTRE CHEF, LES BONS CÔTÉS**

On parle d'équipe de direction mais y a-t-il plusieurs chefs pour un établissement ? Non, à mon sens, c'est-à-dire que la responsabilité finale ne se partage pas.

Le bon fonctionnement du couple chef-adjoint est primordial sinon ça se sait très vite et c'est préjudiciable à l'établissement. Mais, au bout du compte, quand il y a une décision importante à prendre, c'est le chef d'établissement qui la prend. Et, s'il y a un problème, c'est lui qui rendra des comptes à la hiérarchie, voire aux tribunaux.

C'est aussi répartir la DHG, préparer un budget avec la gestionnaire, faire des choix, faire des réunions avec les agents (beaucoup

plus rare quand on est adjoint), rencontrer le personnel du conseil général, les élus locaux (quand il n'y a qu'un établissement dans une commune, se présenter au maire au début est indispensable) etc. En fait, pour moi, la différence adjoint-chef est aussi dans l'appréhension vraiment globale de l'établissement et de son environnement extérieur alors qu'en tant qu'adjoint, on est plus centré sur le « pédagogique » de l'établissement.

Mon adjoint ? C'est un camarade de promotion ! Nous en avons discuté dès le début et il n'y a aucun problème. Notre complicité professionnelle est réelle et connue de tous. Pascal, si tu veux rester plusieurs années avec moi... Quand il partira, j'ai de bonnes chances d'avoir un adjoint stagiaire mais, bon. Commencer sur un 1er poste de chef avec un adjoint très compétent et qu'en plus, on apprécie, je peux dire que j'ai eu de la chance.

## LES DIFFICULTÉS, LES OBSTACLES

Les difficultés, c'est le revers de la médaille ! Un exemple : un voyage scolaire est prévu. Il y a des intempéries importantes ; doit-on le maintenir, le reporter, l'annuler ? Prendre évidemment l'avis de l'adjoint, du gestionnaire mais, là, il y a une décision importante à prendre et on est le seul à pouvoir la prendre. Si je fais une erreur de jugement, les conséquences peuvent être lourdes. A ce moment-là, on sent le poids de la responsabilité, vraiment !

Des obstacles, des résistances, il y en a. Présider un conseil d'administration de 30 personnes sur la répartition de la DHG, dans un contexte économique difficile, je vous laisse imaginer...

Il y a des moments durs. Je suis dans ma deuxième année de chef, le métier me plaît mais, dans les moments où « le navire tangue un peu », du soutien est nécessaire ; et là un adjoint loyal est primordial. On peut échanger, relativiser, prendre du recul. Ma compagne dirige un établissement sans adjoint et là, c'est vraiment dur : pas de possibilité d'échanges. On ne peut pas parler de certaines situations avec un CPE, par exemple, de la même façon qu'avec un adjoint, c'est impossible.

Les travaux, je l'ai dit, ce n'est pas l'idéal. Certes, c'est intéressant mais les contraintes sont nombreuses (les alarmes à défaire et remettre, les portes qui restent ouvertes après le départ des ouvriers ; la CPE, ma voisine, se souvient encore de ce maçon qui a sonné à sa porte : elle ouvre ; il a un seau à la main et demande... de l'eau !)

Ça, c'est le matériel ; il y a également (et c'est le plus important) la gestion des ressources humaines. Par exemple, annoncer une DHG en baisse (alors que l'effectif « élèves » ne baisse pas) lors d'une assemblée générale de 45 professeurs ; préparez-vous à vous « blinder » : vous êtes le représentant de l'État, donc du ministre et donc défenseur de sa position.

## L'AVENIR

Pour l'instant, je compte rester à peu près 5 ans. Trois ans pour moi, c'est trop court ; on n'a pas vu une cohorte complète (de la 6<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup>).

Après 5-6 ans, les gens te connaissent « trop » et c'est pareil pour toi, tu les connais trop. Si tu as des choses à changer dans l'établissement et si tu n'y es pas arrivé en 5 ou 6 ans, je crois que tu n'y arriveras plus.

Pour le prochain poste, j'aimerais connaître le lycée. En tant que CPE et personnel de direction, j'en suis à 16 années de collège alors je peux dire que je connais.

Mais demander un lycée ne veut pas dire l'obtenir ; on verra bien. Il faudra sûrement étendre les vœux et demander conseil... au SNPDEN.

L'évolution du métier ? Un métier passionnant mais qui est difficile et le sera, à mon avis, de plus en plus. Des responsabilités très importantes à assumer aussi.

Dernièrement, je comparais les missions et les métiers de chef d'établissement et d'IA-IPR qui sont (dans leur fiche « métier ») des cadres supérieurs de l'Éducation nationale. Nous, nous sommes des cadres ; pourtant au niveau des responsabilités, en avons-nous moins ? Non et je suis même persuadé du contraire. Je crois qu'il y a, là, un manque de reconnaissance.

Christine BARTAK  
Principale du collège Marie Mauro  
Fayence (académie de Nice)



## MON PARCOURS PROFESSIONNEL

Je suis entrée dans le corps des personnels de direction en 1999. Auparavant, professeure d'éducation musicale dans le Val-d'Oise, à Sarcelles et à Cergy-Pontoise, j'ai également exercé comme faisant-fonction pendant deux années, en collège et en lycée professionnel.

J'ai choisi la diversité des expériences tant au niveau de la mobilité que des types d'établissement.

Tout d'abord nommée principale adjointe dans l'académie de Versailles dans un collège du Val-d'Oise où le public offrait une réelle mixité sociale, j'ai ensuite été affectée successivement en ZEP dans l'académie de Nice comme principale adjointe dans un collège de 900 élèves avec SEGPA, puis comme proviseuse adjointe d'un lycée polyvalent de 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle comptant plus de 2.000 élèves.

J'ai pu, aux côtés des différents chefs d'établissement, appréhender l'ensemble des tâches qui incombent aux personnels de direction, vivre des expériences très variées et riches d'enseignement dans le fonctionnement d'une équipe de direction et dans le pilotage d'un établissement scolaire.

En 2008, j'ai obtenu un poste de principal au collège Marie Mauron à Fayence. Ma demande de mutation ne mentionnait pas cet établissement mais, ayant eu connaissance de la décision tardive du départ à la retraite du collègue, j'ai postulé sur ce poste en extension de vœux, au mois de janvier 2008.

## CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT

Collège de 600 élèves, il est situé dans une zone rurale en pleine expansion de l'arrière-pays de l'est varois. Il offre un environnement agréable et de bonnes conditions de travail qui permettent une stabilité des équipes. La population scolaire, recrutée sur un vaste secteur, est très diversifiée : d'une part, issue d'une culture traditionnelle, provençale et rurale et, d'autre part, venue de migrations récentes, liées à la pression immobilière du littoral, sans attaches culturelles profondes. Éloignés de leur lieu de travail, les parents sont peu disponibles

et s'appuient sur l'établissement. Cette situation socio-culturelle se traduit par une incivilité importante.

### LES PREMIERS JOURS: MON ÉTAT D'ESPRIT

Les années vécues auprès de chefs d'établissement très différents m'ont permis d'aborder ma première rentrée de principale sereinement. De plus, j'ai eu la chance d'être formée sur la politique économique et la gestion financière par le dernier proviseur avec qui j'ai travaillé et que je remercie.

Très bien accueillie dans ce collège, ma première impression a été positive et m'a motivée encore davantage dans ces nouvelles fonctions. Cependant, avant la rentrée, que de questions! Vais-je être à la « hauteur », savoir déléguer? Saurai-je installer un climat de confiance? Serai-je capable de motiver les équipes?...

J'ai un peu redouté la réunion de prérentée: c'est un exercice qui paraît si simple quand on est à côté du « chef »! Une fois les premières émotions dissipées, la réunion s'est déroulée dans une atmosphère paisible.

### ÊTRE CHEF: LES BONS CÔTÉS

Bien que chargé de nombreux dossiers par délégation totale ou partagée, les missions de l'adjoint résident principalement dans l'organisation et la gestion quotidienne de l'établissement.

Être chef d'établissement, c'est anticiper, mobiliser, convaincre les équipes, créer une dynamique, piloter l'établissement tant au niveau pédagogique que financier... Autant de missions qui m'exaltent et m'encouragent encore plus à aller de l'avant, toujours dans le souci d'une meilleure réussite des élèves.

J'accorde beaucoup d'importance à la loyauté, à la cohésion, voire à la complicité entre les membres de l'équipe de direction; c'est un gage de réussite et c'est au chef d'établissement de créer ce climat de confiance.

### LES DIFFICULTÉS ET LES OBSTACLES

Une des principales difficultés rencontrées, c'est la méfiance des personnels et des familles qui avaient vécu plusieurs changements de direction en peu de temps. Les comparaisons avec mes prédécesseurs étaient inévitables et quelquefois assez agaçantes. Gagner leur confiance par le travail en concertation et la communication est un vrai challenge de tous les jours.

Dès ma prise de fonction, le problème de remplacement du CPE, en congé de longue maladie, a fragilisé l'équipe « vie scolaire ».

La première année, les absences de mon collègue principal adjoint, stagiaire, n'ont pas facilité la tâche, surtout au début, car il fallait connaître tous les dossiers dans les moindres détails. De plus, je me devais de l'accompagner dans sa formation, ce qui a été un réel plaisir mais pas toujours facile, surtout quand on débute soi-même dans de nouvelles fonctions.

### MES PROJETS

Après ce premier poste de chef, formateur, motivant et enrichissant, je souhaiterais obtenir soit un poste de principale dans un établissement de catégorie supérieure, soit un poste de proviseure de LP ou de lycée.

J'aimerais également participer à la formation des personnels de direction pour partager mes expériences.

Florence Fleury  
Principale du collège G. Bonheur  
Trèbes (académie de Montpellier)



### MON PARCOURS

CPE de formation, j'ai passé le concours de personnel de direction en 2002 au terme d'une petite dizaine d'années passées en lycée technique et professionnel dans l'Eure. Le concours obtenu, je fus affectée dans un collège dit « de centre ville », à Evreux, comptant 600 élèves. L'entente avec mon chef d'établissement, arrivé la même année, fut des plus cordiales. Basées sur une confiance réciproque, nos relations professionnelles m'ont permis d'apprendre le métier dans d'excellentes conditions. Les quatre années passées dans ce collège ne me laissent que de bons souvenirs de cette entrée dans la fonction, même si les deux années de stage furent lourdes à concilier avec le métier et la vie personnelle.

Pour des raisons familiales, j'ai demandé ma mutation pour l'académie de Montpellier. Afin d'optimiser mes chances de concrétiser mon souhait, j'ai élargi mes vœux à tous les postes d'adjoint de l'académie. Ma « prise de risque » a été récompensée par ma nomination sur poste d'adjointe à Carcassonne, dans un collège de plus de 800 élèves avec internat.

### ASSURER UN INTÉRIM

Décidée à postuler à un poste de chef au terme des trois années « réglementaires », je participe au mouvement en 2009. Cependant, l'entrée en fonction à la tête d'un établissement arrive plus tôt que prévue. En janvier 2009, le principal d'un collège des environs de Carcassonne part à la retraite. J'accepte d'assurer l'intérim de janvier à juin.

C'est un collège semi-rural des années quatre-vingt, accueillant 480 élèves, avec une importante proportion d'élèves sans grande ambition, présentant des difficultés scolaires et sociales. Une équipe de 37 enseignants, plutôt stable, qui se renouvelle principalement au fil des départs en retraite. Il règne au sein du collège une ambiance familiale. Une adjointe, une gestionnaire et une CPE complètent l'encadrement.

Ma prise de fonction en tant que chef s'est donc effectuée en cours d'année, avec un trimestre de retard sur la rentrée scolaire! Le défi est relevé; je prends le train en marche, même si le contexte dans lequel j'arrive est un peu particulier. La passation entre l'ancien chef et moi s'effectue dans l'urgence. L'adjointe, en congé parental depuis octobre, est remplacée par un CPE faisant-fonction d'adjoint, heureusement expérimenté, pour l'année scolaire. La CPE en place est contractuelle mais assume très efficacement ses fonctions jusqu'en mai 2009. La secrétaire de direction est arrivée à la rentrée et ne connaît ni l'histoire du collège, ni le fonctionnement d'un EPLE, ni les habitudes de travail si personnelles de son prédécesseur resté de longues années à ce poste. Donc peu de

repères pour prendre mes fonctions dans des conditions ordinaires.

## RECHERCHER UN ADJOINT

Quelques jours après mon arrivée, l'adjoint reçoit une très bonne nouvelle, qui ne le sera pas pour moi : il est muté sur un poste de CPE en Nouvelle Calédonie et part en mars... L'IA accepte qu'il soit remplacé. Mais le vivier des « faisant-fonction » est épuisé. Je suis contrainte de chercher qui pourrait prendre le poste. Je me tourne vers les candidats au concours de personnel de direction en espérant trouver celui ou celle qui accepterait de faire un galop d'essai à la fonction d'adjoint. Je repère un professeur d'anglais qui vient de passer les écrits du concours ; par chance, il est à Carcassonne et il accepte au pied levé de faire fonction à mes côtés de mars à juin 2009. La transition entre le statut d'enseignant et celui d'adjoint est brutale pour lui, d'autant qu'il débute avec les conseils de classe et une fin de 2<sup>e</sup> trimestre surchargée et ne connaît que peu de choses sur le métier. Son sérieux, sa bonne volonté et son bon sens feront l'affaire. Du mieux que je peux, je lui fais découvrir tous les aspects du métier, l'initie aux logiciels de gestion d'emploi du temps, l'associe aux prises de décision.

## ÉPILOGUE

Les résultats des mutations en avril 2009 me signifient mon maintien sur ce poste. Mon arrivée tardive après le 1<sup>er</sup> trimestre se transforme en une belle avance sur mes collègues qui muteront en septembre !

Malgré une prise de fonction quelque peu inhabituelle et chao-

tique, je n'ai pas éprouvé d'importantes difficultés. Cependant, il m'a fallu apprendre beaucoup, très vite, appréhender les us et coutumes « maison » et éviter les inquiétudes générées par tous ces changements. Mon souci majeur était de m'inscrire dans une certaine continuité, de ne pas brusquer les personnels sans pour autant renoncer à d'éventuels changements pour l'avenir. Ce sont les questions financières qui m'ont le plus préoccupée. En tant qu'adjoint, ce n'est pas spécialement un champ d'action dans l'exercice de la fonction. Là aussi, il a fallu vite apprendre.

## LES BONS CÔTÉS

Même si, comme adjointe, je jouissais d'autonomie dans le travail et un véritable travail d'équipe avec les chefs d'établissement, j'apprécie cette autonomie devenue plus importante bien que, parfois, des instants de grande solitude ou de doute peuvent surgir. Piloter, animer, accompagner sont les actions qui m'enthousiasment. La diversité des tâches est aussi un aspect de la fonction qui me détourne de la routine. Les relations avec les partenaires extérieurs (collectivités territoriales, mairie, fédérations de parents...) sont enrichissantes.

Le travail en équipe est toujours fructueux, même si les points de vue peuvent diverger. La consultation et l'écoute nourrissent la réflexion personnelle et collective.

## LES POINTS NÉGATIFS

C'est une fonction bien plus chronophage que celle d'adjoint, à mon sens. Sans doute le poids des responsabilités y est pour quelque

chose. Je rentre rarement à mon domicile sans quelques dossiers sous le bras, chose que je faisais rarement depuis mon statut de stagiaire. Souvent happée par l'urgence, mes journées sont bien remplies par la variété des tâches, des problèmes à régler, des solutions à trouver. De plus, on se doit d'être au courant de tout ou presque. Difficile donc de s'organiser de manière optimale, d'autant que je ne sais pas travailler avec la porte de mon bureau fermée ! J'ai à cœur de faire preuve de disponibilité envers les personnels ou les élèves. Les journées se déroulent donc rarement comme je les ai prévues.

Les sollicitations sont multiples et on attend du chef l'avis ou la prise de décision immédiatement. C'est une pression parfois importante à laquelle je résiste autant que possible, en différant certaines réponses ou décisions afin d'éviter les erreurs d'appréciation.

Par ailleurs, la part administrative est terriblement lourde. Elle freine le travail sur des projets, la réflexion pédagogique, le pilotage d'un EPLE.

La part d'autonomie de l'établissement est mince. Il est frustrant de ne pouvoir mettre en œuvre certains projets indispensables à la réussite des élèves.

## L'AVENIR

Je n'ai pas de plan de carrière défini. Il me reste tant d'années à effectuer ! Cependant, mon expérience en lycée professionnel et technologique, lorsque j'étais CPE, me donne envie d'y retourner plus tard. Je me verrais très bien exercer dans un lycée des métiers.

# Enquête sur l'assouplissement de la carte scolaire : premiers résultats

*Un habile conseiller en communication politique chargé de promouvoir les bienfaits de la suppression de la carte scolaire à l'occasion de son troisième anniversaire vous le dirait : tout va au mieux. En effet, vu vite, de haut, de loin et en gros, les résultats de l'enquête semblent montrer que les établissements sont peu touchés, que la mixité scolaire et la mixité sociale s'accroissent, qu'il y a plus de retours du privé. Effectivement, l'enquête brosse un panorama national nuancé, prouve que le SNPDEN n'a pas cherché à conduire une enquête à charge mais à savoir ce qui se passe réellement. Cependant, esprits curieux que nous sommes, sortons nos loupes et explorons les détails, là où l'on sait aujourd'hui que se cache le diable... Et, en effet, passé l'écran de la vision « macro », cette enquête permet d'identifier bien des mécanismes menaçants à l'œuvre, et pas toujours où on les attendrait.*

## L'ENQUÊTE

Enquête effectuée par Internet auprès des personnels de direction du 9 au 19 mars 2010.  
2.758 établissements ont répondu à cette enquête de ressenti.

## EN BREF...

- La mise en concurrence latente des établissements est réelle et peut être mesurée.
- La mise sous pression affecte prioritairement les établissements les plus défavorisés aux résultats les plus faibles.
- Les établissements ZEP/RAR sont ainsi les plus durement affectés à tous points de vue (effectifs, mixité).
- Les établissements « moyens » mis en concurrence latente radicalisent leur profil (dans un sens ou dans l'autre).

- La mise en concurrence latente amplifie les départs vers le privé (contrairement à l'idée reçue).
- L'assouplissement de la carte scolaire entraîne une diversification très modérée du public des établissements les plus favorisés.

## LES ÉTABLISSEMENTS ZEP/RAR, PREMIÈRES VICTIMES

Ce n'est évidemment pas une surprise mais le tableau 1 (voir page 54) montre la gravité de la situation des établissements ZEP/RAR de quelque point de vue qu'on se place.

Ils sont en perte marquée d'effectifs, très au-delà des autres. Certes, il peut y avoir des effets extérieurs à la carte scolaire (comme, par exemple, la tendance à la baisse démographique dans leurs secteurs de recrutement) mais la quasi-totalité de ceux qui perdent des effectifs font bien la corrélation, partielle ou forte, entre baisse d'effectifs et assouplissement. Et ceci nettement plus que les autres collègues.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES NIVEAUX D'ENTRÉES DEPUIS 2007	TOUS	ZEP/RAR
Forte baisse (d'au moins 25 %)	4	10,7
Baisse	28	39,7
Stabilité	26,6	22,4
Légère hausse	35,9	23,2
Forte hausse (d'au moins 25 %)	4,8	3,8



CORRÉLATION FAITE ENTRE CETTE ÉVOLUTION ET L'ASSOUPLISSEMENT DE LA CARTE SCOLAIRE	TOUS	ZEP / RAR
Nette corrélation	10,9	21,3
Corrélation partielle	24,5	34,1
Peu de corrélation	62,4	43,5

Mais, plus encore, le profil des flux qui affectent les établissements ZEP/RAR est sensiblement différent de la moyenne. Ces établissements constatent beaucoup plus que tout autre un accroissement du flux « public-public » mais aussi vers le privé. Nous retrouverons régulièrement ce phénomène.

ÉVOLUTION DU PROFIL DES FLUX	TOUS	ZEP/RAR
Plus de flux public / public	18,9	31,1
Plus de départs vers le privé	9,5	14,5
Plus d'arrivées du privé	15	7,7
Pas de changement	54,8	44,8

Et qui part ? L'enquête montre dans toute sa cruauté statistique ce qui se passe et que nous pressentions tous : partent ceux qui sont un peu plus favorisés que les autres ; partent ceux qui investissent un peu plus dans leur scolarité ; restent ceux qui pensent que le reste du monde n'est pas pour eux ou qui n'attendent plus rien de l'école. Le fait est là, têtue : les établissements ZEP/RAR s'homogénéisent socialement et scolairement.

ÉVOLUTION DE LA MIXITÉ SOCIALE	TOUS	ZEP/RAR
Diversification sociale du public	24,3	16,6
Stabilité du profil social	62	53,3
Homogénéisation sociale du public	12,3	29,4

ÉVOLUTION DE LA MIXITÉ SCOLAIRE	TOUS	ZEP/RAR
Diversification du profil scolaire du public	23,9	16,4
Stabilité du profil scolaire	63,6	55,9
Homogénéisation profil scolaire	10,8	26,4

## LA MESURE DES EFFETS DE LA MISE EN CONCURRENCE LATENTE

Deuxième porte ouverte enfoncée, pensez-vous : l'assouplissement de la carte scolaire a d'autant plus d'effet qu'un autre établissement public du même type est accessible comme le montre le tableau 2 (voir page 55). Mais mesurer cet effet, c'est aussi mesurer l'impact réel de cet assouplissement sur les établissements, la forme de cet impact et, finalement, mesurer ce qui est bien une forme de mise en concurrence latente. Même si c'est *mezza voce*, cet impact reflète celui qui affecte les établissements ZEP/RAR, ce qui voudrait dire que ces derniers sont moins touchés parce qu'ils sont ZEP/RAR que parce qu'ils sont en « bout de chaîne ».

Ainsi, prenons les profils des flux : l'assouplissement y attise évidemment les échanges « public-public » mais aussi, contrairement à ce qu'on nous conte, les départs vers le privé. Comme pour les établissements ZEP/RAR, en laissant penser aux familles qu'elles obtiendront ce qu'elles veulent dans le public sans pouvoir les satisfaire toutes, on organise le mécontentement envers le service public qui se manifeste par le départ vers le privé (voyez l'écart dans les agglomérations de 2.000 à 100.000 habitants selon qu'il y a ou non plusieurs établissements publics).

ÉVOLUTION DU PROFIL DES FLUX	CONCURRENCE DIRECTE POSSIBLE		PAS DE CONCURRENCE DIRECTE	
	+ 100.000	PLUSIEURS	UN SEUL	RURAL
Plus de flux public / public	22,3	28,1	13,9	9,4
Plus de départs vers le privé	13,6	12	7,6	7
Plus d'arrivées du privé	12,2	13,3	17,6	14,3
Pas de changement	49,9	46	59,4	68,5

« +100.000 » = Ensemble urbain de plus de 100.000 habitants.

« Plusieurs » = Ensemble urbain de 2.000 à 100.000 habitants comportant plusieurs établissements du même type.

« Un seul » = Ensemble urbain de 2.000 à 100.000 habitants sans autre établissement public du même type.

« Rural » = Zone rurale (moins de 2.000 habitants agglomérés).

Non seulement la mise en concurrence latente des établissements publics entraîne plus de départs vers le privé mais semble aussi augmenter les risques d'homogénéisation sociale et scolaire. Les tableaux ci-dessous montrent que les évolutions qui affectent les publics des établissements mis en concurrence latente sont bien plus importantes (mais il est vrai qu'une partie peut être mise sur le compte des évolutions urbaines elles-mêmes). Cependant, quand on compare et que l'on fait le solde, la « valeur ajoutée » de la mise en concurrence est toujours plus favorable à l'homogénéisation qu'à la diversification. Ainsi, la tendance à la diversification sociale est de 20,5 % en moyenne en l'absence de concurrence directe et de 27,7 % en situation de concurrence larvée alors que la tendance à l'homogénéisation est respectivement de 7,5 % et de 18,5 %. L'assouplissement de la carte scolaire en situation de concurrence larvée entraîne donc un accroissement de 7,2 points de la diversification sociale, certes, mais de 11 points de l'homogénéisation sociale...

ÉVOLUTION DE LA MIXITÉ SOCIALE	CONCURRENCE DIRECTE POSSIBLE		PAS DE CONCURRENCE DIRECTE	
	+ 100.000	PLUSIEURS	UN SEUL	RURAL
Diversification sociale du public	27,8	27,5	21	19,8
Stabilité du profil social	50,6	56	69,7	72,1
Homogénéisation sociale du public	20,9	16,1	8,5	6,3

ÉVOLUTION DE LA MIXITÉ SCOLAIRE	CONCURRENCE DIRECTE POSSIBLE		PAS DE CONCURRENCE DIRECTE	
	+ 100.000	PLUSIEURS	UN SEUL	RURAL
Diversification du profil scolaire du public	29,9	28,1	19,9	18,8
Stabilité du profil scolaire	49,9	57	71,6	75,3
Homogénéisation profil scolaire	18,9	14,2	7	4,9

### LES ÉTABLISSEMENTS SOUS PRESSION

Qui est sous pression ? Le tableau 3 (voir page 56) montre l'écart entre la moyenne des réponses et ceux qui s'estiment fortement sous pression : 15 % des EPLE établissent de fortes corrélations entre l'évolution de leurs effectifs d'entrée, de la mixité sociale et scolaire de leur public (sur un point, deux ou trois).

Sans la moindre ambiguïté, c'est prioritairement sur les établissements socialement les plus défavorisés, aux élèves les plus en difficulté que la pression s'établit mais sans qu'elle soit cependant exclusive. La pression touche toutes sortes de profils d'établissements, y compris des EPLE jusqu'alors tranquillement très favorisés, mais très inégalement répartie (et pas avec les mêmes conséquences).

PROFIL SOCIAL	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Très défavorisé	19,3	32,2	37,1
Plutôt défavorisé	29,1	26	31,8
Mixte	28,8	20,5	15,2
Assez favorisé	16,1	13,4	11,3
Très favorisé	5,9	7,7	4,6

PROFIL SCOLAIRE	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Plutôt au-dessus de la moyenne	25,8	21,5	17,9
Dans la moyenne	37,6	27	18,5
Plutôt en-deçà de la moyenne	35,6	51,2	63,6

- « Au moins 1 » = Les établissements déclarant au moins une forte corrélation entre une évolution (effectifs, profil social, profil scolaire) et l'assouplissement de la carte scolaire.
- « Les 3 » = Les établissements déclarant de fortes corrélations sur tous les aspects (effectifs, profil social, profil scolaire) et l'assouplissement de la carte scolaire.

Et cette pression va nettement plus dans le sens d'une homogénéisation que d'une diversification, même si les deux mouvements ont bien lieu. Ainsi, un établissement sur dix, sous pression sous tous les aspects, a pu préserver son équilibre antérieur.



ÉVOLUTION DE LA MIXITÉ SOCIALE	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Diversification sociale du public	24,3	32,2	35,8
Stabilité du profil social	62	29,7	9,9
Homogénéisation sociale du public	12,3	37,9	54,3

ÉVOLUTION DE LA MIXITÉ SCOLAIRE	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Diversification du profil scolaire du public	23,9	34,2	35,8
Stabilité du profil scolaire	63,6	31,2	11,3
Homogénéisation profil scolaire	10,8	34,4	53

En matière d'évolution des effectifs, plus la pression est forte, plus c'est dans le sens d'une forte baisse mais aussi d'une forte hausse (il y a aussi des « gagnants »!).

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES NIVEAUX D'ENTRÉES DEPUIS 2007	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Forte baisse (d'au moins 25 %)	4	14,9	25,2
Baisse	28	39,6	43,7
Stabilité	26,6	13,1	4,6
Légère hausse	35,9	26	19,9
Forte hausse (d'au moins 25 %)	4,8	6,4	6,6

Et, comme déjà relevé, c'est le flux « public-public » qui pèse sur les effectifs des plus sous pression mais aussi un départ plus massif vers le privé. Encore une fois, l'idée que la mise en concurrence des établissements publics permettrait de mieux les défendre contre le privé semble complètement démentie par cette enquête (ne dit-on pas qu'on préfère toujours l'original à la copie...).

ÉVOLUTION DU PROFIL DES FLUX	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Plus de flux public / public	18,9	50	58,9
Plus de départs vers le privé	9,5	19,3	23,2
Plus d'arrivées du privé	15	11,6	6,6
Pas de changement	54,8	17,8	11,3

## LA DÉSTABILISATION DES ÉTABLISSEMENTS MOYENS

Sortons une loupe encore plus grosse et comparons des établissements de même profil selon qu'ils sont seuls de leur type ou non. Quatre grands types d'établissement peuvent être définis : ceux qui sont défavorisés socialement et scolairement (15 %), ceux qui sont défavorisés sur un seul critère (33 %), ceux qui sont favorisés sur un seul critère (16 %), ceux qui le sont sur les deux (6 %) et, enfin, ceux qui sont moyens en tout (30 %). Vous trouverez sur le tableau 4 (page 57) l'ensemble des réponses par cette entrée. Vous y verrez que les établissements situés aux extrêmes sont ceux qu'impacte le moins l'assouplissement de la carte scolaire. On n'y voit guère la prétendue diversification sociale des établissements les plus favorisés mais, aussi, on peut relever que la situation de ceux qui s'estiment les plus défavorisés est plus nuancée que si l'on prend parmi eux les seuls ZEP/RAR. Cependant, ce qui frappe le plus, c'est le mouvement qui affecte en cascade les établissements moyens au sens large : les « moyens-moyens », les un peu défavorisés et les un peu favorisés. En matière de flux, nouvelle confirmation : l'assouplissement amplifie partout le flux « public-public » (mais de moins en moins au fur et à mesure que la situation est plus favorable) et n'a d'effet sur les flux avec le privé que dans le sens d'une amplification des départs dans les situations les moins favorables (et très peu d'effet dans les favorables).

ÉVOLUTION DU PROFIL DES FLUX	CD	SD	CM	SM	CF	SF
Plus de flux public / public	<b>29,2</b>	15,5	<b>20,7</b>	10,4	<b>21,4</b>	16,7
Plus de départs vers le privé	<b>19,6</b>	10,6	<b>10</b>	6,5	<b>7,9</b>	7,3
Plus d'arrivées du privé	<b>5,5</b>	7	<b>17,3</b>	17	<b>19,8</b>	19,3
Pas de changement	<b>44,6</b>	64,8	<b>51,1</b>	64,2	<b>50</b>	56,8

C D = établissement un peu défavorisé en situation de concurrence potentielle.

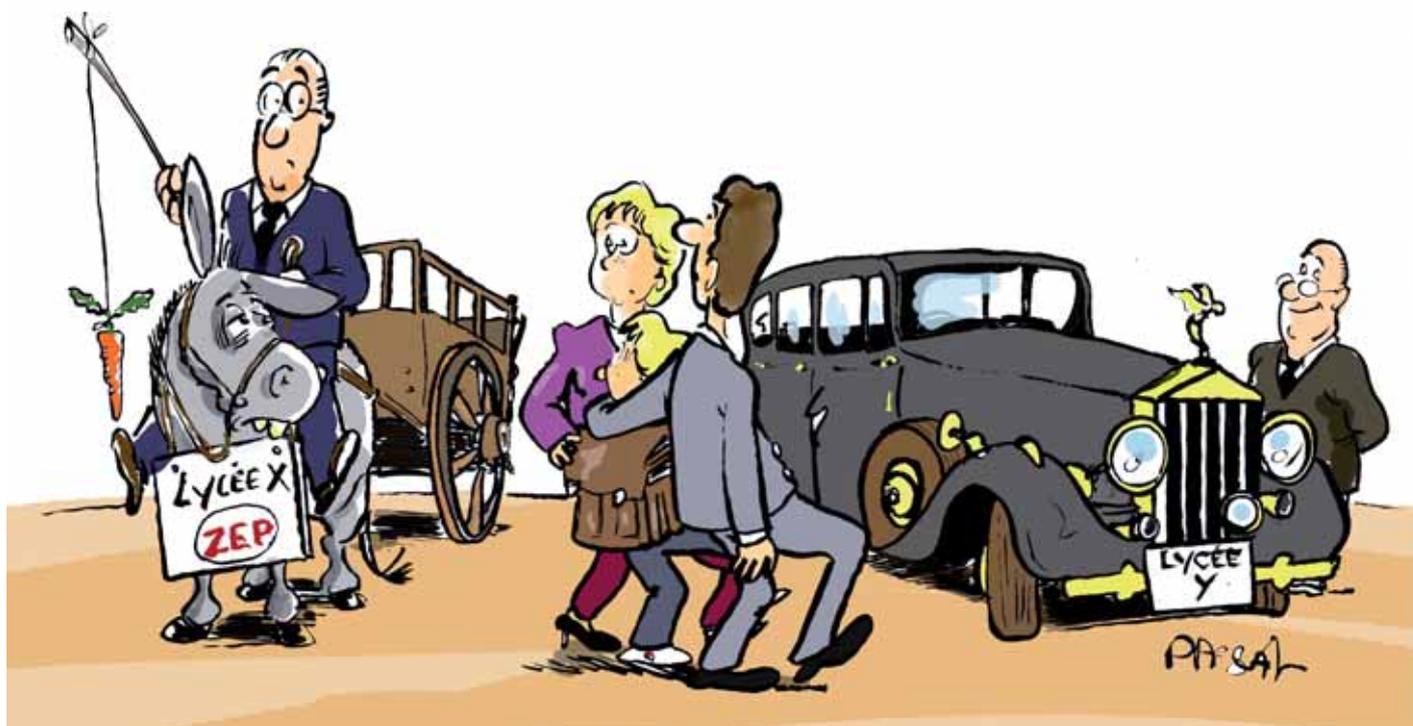
S D = établissement un peu défavorisé sans concurrence potentielle directe.

C M = établissement moyen en situation de concurrence potentielle.

S M = établissement moyen sans concurrence potentielle directe.

C F = établissement un peu favorisé en situation de concurrence potentielle.

S F = établissement un peu favorisé sans concurrence potentielle directe.



En ce qui concerne l'évolution de la mixité sociale et scolaire, la situation est tout aussi trouble. Les établissements un peu défavorisés (c'est-à-dire encore marqués par une certaine mixité sociale) ont tendance à s'homogénéiser d'une façon générale mais plus encore là où il y a une situation de concurrence potentielle. Ce sont sans doute ceux qui les quittent pour rejoindre d'autres établissements moyens ou favorisés qui donnent à ces derniers le sentiment d'une mixité accrue, d'autant plus, d'ailleurs, que la situation est plus favorable. Le même mécanisme est à l'œuvre en matière de mixité scolaire.

ÉVOLUTION DE LA MIXITÉ SOCIALE	CD	SD	CM	SM	CF	SF
Diversification sociale du public	<b>11,1</b>	7,7	<b>34,3</b>	27,7	<b>38,1</b>	24,5
Stabilité du profil social	<b>51,7</b>	70,4	<b>57,9</b>	67,1	<b>54,8</b>	70,8
Homogénéisation sociale du public	<b>36,9</b>	21,8	<b>7,5</b>	3,9	<b>6,7</b>	4,2

ÉVOLUTION DE LA MIXITÉ SCOLAIRE	CD	SD	CM	SM	CF	SF
Diversification du profil scolaire du public	<b>11,8</b>	9,9	<b>33,8</b>	24,3	<b>37,7</b>	21,9
Stabilité du profil scolaire	<b>55,7</b>	69,7	<b>57,4</b>	70,8	<b>56</b>	73,4
Homogénéisation profil scolaire	<b>31,7</b>	19,7	<b>7,3</b>	3,9	<b>6</b>	4,2

Tout se passe comme si l'assouplissement de la carte scolaire attisait le mouvement (latent ailleurs) de dégradation des établissements un peu défavorisés mais encore mixtes perdant une partie de leur population au profit d'autres, moyens ou un peu favorisés, qui sont les seuls à être finalement « mixés » dans des conditions souvent d'autant plus mal vécues que ces établissements sont davantage mis sous pression que les autres. Peut-être est-ce là l'indice de mouvements de radicalisation des établissements moyens « sans histoire » qui changent silencieusement de profils pour devenir franchement « bons » ou franchement « mauvais », mais toujours stressés par une situation précaire. Bref : une déstabilisation silencieuse de ce qui fait le cœur d'un service public de proximité : ne pas à avoir à se poser la question de savoir s'il faut y aller ou pas ! Pour n'être pas le plus spectaculaire, ce n'est pas le moins grave...

## ANNEXE

TABLEAU 1

TYPE D'IMPLANTATION	TOUS	COLLÈGES	LP	LEGT / LPO	ZEP / RAR
Ensemble urbain de + de 100.000 habitants	<b>15,8</b>	12,4	21,5	24,8	<b>20,5</b>
Ensemble urbain de 2.000 à 100.000 habitants comportant plusieurs établissements publics du même type que le vôtre	<b>31,1</b>	32,5	26	28,7	<b>45,2</b>
Ensemble urbain de 2.000 à 100.000 habitants où votre établissement est le seul public de ce type	<b>27,8</b>	24,8	40,9	33,1	<b>23,5</b>
Zone rurale (moins de 2.000 habitants agglomérés)	<b>13,9</b>	18,2	3,3	3,6	<b>5,1</b>
Autre situation	<b>3,6</b>	4,1	1,1	2,8	<b>2,8</b>

ÉVOLUTION EFFECTIFS ENTRÉE	TOUS	COLLÈGES	LP	LEGT / LPO	ZEP / RAR
Forte baisse (d'au moins 25 %)	<b>4</b>	4	1,7	4,5	<b>10,7</b>
Baisse	<b>28</b>	25,6	27,6	35,7	<b>39,7</b>
Stabilité	<b>26,6</b>	24,8	39,8	28,2	<b>22,4</b>
Légère hausse	<b>35,9</b>	39,7	23,8	27,2	<b>23,2</b>
Forte hausse (d'au moins 25 %)	<b>4,8</b>	5,4	3,3	3,4	<b>3,8</b>

CORRÉLATION EFFECTIFS	TOUS	COLLÈGES	LP	LEGT / LPO	ZEP / RAR
Nette corrélation	<b>10,9</b>	12,6	2,2	8,3	<b>21,3</b>
Corrélation partielle	<b>24,5</b>	26,5	3,9	24,6	<b>34,1</b>
Peu de corrélation	<b>62,4</b>	59,1	88,4	64,8	<b>43,5</b>

ÉVOLUTION FLUX	TOUS	COLLÈGES	LP	LEGT / LPO	ZEP / RAR
Plus de flux public / public	<b>18,9</b>	20,6	6,1	17,2	<b>31,1</b>
Plus de départs vers le privé	<b>9,5</b>	11,1	4,4	6,2	<b>14,5</b>
Plus d'arrivées du privé	<b>15</b>	15	7,2	17,5	<b>7,7</b>
Pas de changement	<b>54,8</b>	51,9	78,5	56,9	<b>44,8</b>

PROFIL SOCIAL	TOUS	COLLÈGES	LP	LEGT / LPO	ZEP / RAR
Très défavorisé	<b>19,3</b>	19,9	35,9	11,8	<b>61,2</b>
Plutôt défavorisé	<b>29,1</b>	28,9	50,3	23,7	<b>29,4</b>
Mixte	<b>28,8</b>	27,9	9,4	37,4	<b>6,8</b>
Assez favorisé	<b>16,1</b>	16,9	1,1	18,2	<b>1,1</b>
Très favorisé	<b>5,9</b>	5,8	0	8,1	<b>0,2</b>

ÉVOLUTION MIXITÉ SOCIALE	TOUS	COLLÈGES	LP	LEGT / LPO	ZEP / RAR
Diversification sociale du public	<b>24,3</b>	27	16	18,5	<b>16,6</b>
Stabilité du profil social	<b>62</b>	59,1	68,5	69,2	<b>53,3</b>
Homogénéisation sociale du public	<b>12,3</b>	12,8	11,6	11	<b>29,4</b>

CORRÉLATION MIXITÉ SOCIALE	TOUS	COLLÈGES	LP	LEGT / LPO	ZEP / RAR
Nette corrélation	<b>9,9</b>	11,1	1,1	8,6	<b>20,5</b>
Corrélation partielle	<b>18,8</b>	20,6	7,2	16,7	<b>24,9</b>
Peu de corrélation	<b>67,7</b>	65,2	85,1	70,2	<b>51,8</b>

PROFIL SCOLAIRE	TOUS	COLLÈGES	LP	LEGT / LPO	ZEP / RAR
Plutôt au-dessus de la moyenne	<b>25,8</b>	25,9	6,6	31,4	<b>2,8</b>
Dans la moyenne	<b>37,6</b>	37	34,8	40,7	<b>18,8</b>
Plutôt en-deçà de la moyenne	<b>35,6</b>	36,5	54,1	26,9	<b>78</b>

ÉVOLUTION MIXITÉ SCOLAIRE	TOUS	COLLÈGES	LP	LEGT / LPO	ZEP / RAR
Diversification du profil scolaire du public	<b>23,9</b>	25,9	17,1	19,4	<b>16,4</b>
Stabilité du profil scolaire	<b>63,6</b>	61,8	67,4	68,1	<b>55,9</b>
Homogénéisation profil scolaire	<b>10,8</b>	11	8,8	10,7	<b>26,4</b>

CORRÉLATION MIXITÉ SCOLAIRE	TOUS	COLLÈGES	LP	LEGT / LPO	ZEP / RAR
Nette corrélation	<b>9,3</b>	10,2	0,6	9,1	<b>19,2</b>
Corrélation partielle	<b>20,1</b>	21,7	6,6	19	<b>26,7</b>
Peu de corrélation	<b>66,8</b>	64,9	84	67,6	<b>51,6</b>

**TABLEAU 2**

- « +100.000 » = Ensemble urbain de plus de 100.000 habitants.
- « Plusieurs » = Ensemble urbain de 2.000 à 100.000 habitants comportant plusieurs établissements du même type.
- « Un seul » = Ensemble urbain de 2.000 à 100.000 habitants sans autre établissement public du même type.
- « Rural » = Zone rurale (moins de 2.000 habitants agglomérés).

ÉVOLUTION EFFECTIFS ENTRÉE	TOUS	+ 100.000	PLUSIEURS	UN SEUL	RURAL
Forte baisse (d'au moins 25 %)	<b>4</b>	6,4	5,2	3,1	<b>1,6</b>
Baisse	<b>28</b>	34	33,4	25,7	<b>20,6</b>
Stabilité	<b>26,6</b>	28,7	25,6	25,7	<b>26,6</b>
Légère hausse	<b>35,9</b>	26,9	31,4	39,6	<b>45,6</b>
Forte hausse (d'au moins 25 %)	<b>4,8</b>	3,7	4	5,7	<b>5,2</b>

ÉVOLUTION FLUX	TOUS	+ 100.000	PLUSIEURS	UN SEUL	RURAL
Plus de flux public / public	<b>18,9</b>	22,3	28,1	13,9	<b>9,4</b>
Plus de départs vers le privé	<b>9,5</b>	13,6	12	7,6	<b>7</b>
Plus d'arrivées du privé	<b>15</b>	12,2	13,3	17,6	<b>14,3</b>
Pas de changement	<b>54,8</b>	49,9	46	59,4	<b>68,5</b>

ÉVOLUTION MIXITÉ SOCIALE	TOUS	+ 100.000	PLUSIEURS	UN SEUL	RURAL
Diversification sociale du public	<b>24,3</b>	27,8	27,5	21	<b>19,8</b>
Stabilité du profil social	<b>62</b>	50,6	56	69,7	<b>72,1</b>
Homogénéisation sociale du public	<b>12,3</b>	20,9	16,1	8,5	<b>6,3</b>

CORRÉLATION MIXITÉ SOCIALE	TOUS	+ 100.000	PLUSIEURS	UN SEUL	RURAL
Nette corrélation	<b>9,9</b>	18,4	15	5,5	<b>1,8</b>
Corrélation partielle	<b>18,8</b>	27,6	27,5	12,1	<b>7,3</b>
Peu de corrélation	<b>67,7</b>	51,7	54,7	79,3	<b>87</b>

ÉVOLUTION MIXITÉ SCOLAIRE	TOUS	+ 100.000	PLUSIEURS	UN SEUL	RURAL
Diversification du profil scolaire du public	<b>23,9</b>	29,9	28,1	19,9	<b>18,8</b>
Stabilité du profil scolaire	<b>63,6</b>	49,9	57	71,6	<b>75,3</b>
Homogénéisation profil scolaire	<b>10,8</b>	18,9	14,2	7	<b>4,9</b>

CORRÉLATION MIXITÉ SCOLAIRE	TOUS	+ 100.000	PLUSIEURS	UN SEUL	RURAL
Nette corrélation	<b>9,3</b>	17,5	14,7	4,8	<b>2,6</b>
Corrélation partielle	<b>20,1</b>	28,7	28,1	14,1	<b>8,6</b>
Peu de corrélation	<b>66,8</b>	50,3	54,6	78,1	<b>84,4</b>

## TABLEAU 3

- « Au moins 1 » = Les établissements déclarant au moins une forte corrélation entre une évolution (effectifs, profil social, profil scolaire) et l'assouplissement de la carte scolaire.
- « Les 3 » = Les établissements déclarant de fortes corrélations sur tous les aspects (effectifs, profil social, profil scolaire) et l'assouplissement de la carte scolaire.

TYPE IMPLANTATION	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Ensemble urbain de + de 100.000 habitants	<b>15,8</b>	24,8	33,1
Ensemble urbain de 2.000 à 100.000 habitants comportant plusieurs établissements publics du même type que le vôtre	<b>31,1</b>	47	47,7
Ensemble urbain de 2.000 à 100.000 habitants où votre établissement est le seul public de ce type	<b>27,8</b>	16,3	11,3
Zone rurale (moins de 2.000 habitants agglomérés)	<b>13,9</b>	4	3,3
Autre situation	<b>3,6</b>	1,7	0

EVOLUTION EFFECTIFS ENTRÉE	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Forte baisse (d'au moins 25 %)	<b>4</b>	14,9	25,2
Baisse	<b>28</b>	39,6	43,7
Stabilité	<b>26,6</b>	13,1	4,6
Légère hausse	<b>35,9</b>	26	19,9
Forte hausse (d'au moins 25 %)	<b>4,8</b>	6,4	6,6

EVOLUTION FLUX	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Plus de flux public / public	<b>18,9</b>	50	58,9
Plus de départs vers le privé	<b>9,5</b>	19,3	23,2
Plus d'arrivées du privé	<b>15</b>	11,6	6,6
Pas de changement	<b>54,8</b>	17,8	11,3

PROFIL SOCIAL	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Très défavorisé	<b>19,3</b>	32,2	37,1
Plutôt défavorisé	<b>29,1</b>	26	31,8
Mixte	<b>28,8</b>	20,5	15,2
Assez favorisé	<b>16,1</b>	13,4	11,3
Très favorisé	<b>5,9</b>	7,7	4,6

EVOLUTION MIXITÉ SOCIALE	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Diversification sociale du public	<b>24,3</b>	32,2	35,8
Stabilité du profil social	<b>62</b>	29,7	9,9
Homogénéisation sociale du public	<b>12,3</b>	37,9	54,3

PROFIL SCOLAIRE	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Plutôt au-dessus de la moyenne	<b>25,8</b>	21,5	17,9
Dans la moyenne	<b>37,6</b>	27	18,5
Plutôt en-deçà de la moyenne	<b>35,6</b>	51,2	63,6

EVOLUTION MIXITÉ SCOLAIRE	TOUS	AU MOINS 1	LES 3
Diversification du profil scolaire du public	<b>23,9</b>	34,2	35,8
Stabilité du profil scolaire	<b>63,6</b>	31,2	11,3
Homogénéisation profil scolaire	<b>10,8</b>	34,4	53

**TABLEAU 4**

**C** comme « concurrence » : établissements en situation potentielle de concurrence, c'est-à-dire dans un « ensemble urbain de plus de 100.000 habitants » ou dans un « ensemble urbain de 2.000 à 100.000 habitants comportant plusieurs établissements publics de même type ».

**S** comme « seul » : établissements dans un « ensemble urbain de 2.000 à 100.000 habitants sans autre établissement public du même type » ou en « zone rurale (moins de 2.000 habitants agglomérés) ».

**TD** comme « très défavorisés ».

**D** comme « un peu défavorisés ».

**M** comme « moyen mixte ».

**F** comme « un peu favorisés ».

**TF** comme « très favorisés ».

CORRÉLATION EFFECTIFS	C TD	S TD	C D	S D	C M	S M	C F	S F	C TF	S TF
Nette corrélation	<b>16,1</b>	5,2	<b>24,4</b>	12	<b>13,1</b>	2,6	<b>13,1</b>	4,2	<b>12,7</b>	8,7
Corrélation partielle	<b>28,9</b>	14,2	<b>35,1</b>	21,1	<b>28,5</b>	18,5	<b>31,3</b>	20,3	<b>30,5</b>	30,4
Peu de corrélation	<b>53,7</b>	79,4	<b>39,9</b>	65,5	<b>57,2</b>	76,2	<b>55,6</b>	73,4	<b>53,4</b>	56,5

EVOLUTION FLUX	C TD	S TD	C D	S D	C M	S M	C F	S F	C TF	S TF
Plus de flux public / public	<b>27,8</b>	12	<b>29,2</b>	15,5	<b>20,7</b>	10,4	<b>21,4</b>	16,7	<b>18,6</b>	15,2
Plus de départs vers le privé	<b>12,8</b>	6,4	<b>19,6</b>	10,6	<b>10</b>	6,5	<b>7,9</b>	7,3	<b>3,4</b>	4,3
Plus d'arrivées du privé	<b>10,3</b>	17,1	<b>5,5</b>	7	<b>17,3</b>	17	<b>19,8</b>	19,3	<b>21,2</b>	28,3
Pas de changement	<b>47,9</b>	63,5	<b>44,6</b>	64,8	<b>51,1</b>	64,2	<b>50</b>	56,8	<b>55,9</b>	50

EVOLUTION MIXITÉ SOCIALE	C TD	S TD	C D	S D	C M	S M	C F	S F	C TF	S TF
Diversification sociale du public	<b>26,8</b>	19,2	<b>11,1</b>	7,7	<b>34,3</b>	27,7	<b>38,1</b>	24,5	<b>17,8</b>	17,4
Stabilité du profil social	<b>53,7</b>	72,2	<b>51,7</b>	70,4	<b>57,9</b>	67,1	<b>54,8</b>	70,8	<b>72</b>	71,7
Homogénéisation sociale du public	<b>18,8</b>	7,8	<b>36,9</b>	21,8	<b>7,5</b>	3,9	<b>6,7</b>	4,2	<b>10,2</b>	10,9

CORRÉLATION MIXITÉ SOCIALE	C TD	S TD	C D	S D	C M	S M	C F	S F	C TF	S TF
Nette corrélation	<b>16,1</b>	3,1	<b>26,2</b>	11,3	<b>9,2</b>	2,1	<b>10,3</b>	3,6	<b>12,7</b>	10,9
Corrélation partielle	<b>24,3</b>	9,9	<b>25,5</b>	13,4	<b>26</b>	9,1	<b>30,2</b>	14,6	<b>22,9</b>	6,5
Peu de corrélation	<b>56,4</b>	83,1	<b>46,9</b>	73,2	<b>62</b>	85,1	<b>57,1</b>	80,2	<b>61</b>	78,3

EVOLUTION MIXITÉ SCOLAIRE	C TD	S TD	C D	S D	C M	S M	C F	S F	C TF	S TF
Diversification du profil scolaire du public	<b>27,5</b>	18,1	<b>11,8</b>	9,9	<b>33,8</b>	24,3	<b>37,7</b>	21,9	<b>25,4</b>	13
Stabilité du profil scolaire	<b>54,6</b>	75,1	<b>55,7</b>	69,7	<b>57,4</b>	70,8	<b>56</b>	73,4	<b>62,7</b>	80,4
Homogénéisation profil scolaire	<b>16,5</b>	5,6	<b>31,7</b>	19,7	<b>7,3</b>	3,9	<b>6</b>	4,2	<b>11,9</b>	4,3

CORRÉLATION MIXITÉ SCOLAIRE	C TD	S TD	C D	S D	C M	S M	C F	S F	C TF	S TF
Nette corrélation	<b>15,8</b>	3,5	<b>23,2</b>	8,5	<b>8,3</b>	2,6	<b>10,3</b>	2,6	<b>15,3</b>	6,5
Corrélation partielle	<b>25</b>	10,1	<b>27,3</b>	16,9	<b>27,7</b>	12	<b>29</b>	13,5	<b>26,3</b>	15,2
Peu de corrélation	<b>56,4</b>	82,7	<b>47,2</b>	71,1	<b>60,8</b>	80,9	<b>58,7</b>	82,3	<b>54,2</b>	76,1

# La réforme des séries technologiques STI2D-STL-ST2A au CSE

*Après un feuilleton à rebondissements où notre catégorique hostilité a écarté les plans fumeux du « bac unique », les textes étaient enfin présentés au CSE (le 1<sup>er</sup> avril!) selon une architecture qui rappelait, à bien des égards, les évolutions qu'avait soutenues le SNPDEN il y a quelques années et qui n'avaient pas eu de suite.*

Les deux principaux amendements présentés par le SNPDEN ont rencontré un appui massif au CSE: respectivement 49 et 53 « oui » sur 60 votants (dont la FSU).

**LE PREMIER AMENDEMENT** (commun avec le SE-UNSA) portait sur un mode de gestion des heures d'effectifs réduits qui ne fasse pas qu'un établissement puisse perdre 16 heures d'un coup à un élève près (ou qu'un rectorat refuse l'affectation d'un élève parce qu'il va coûter 16 heures). La proposition visait à introduire la « proratisation » (en gros, un élève apporte 37 minutes d'effectifs réduits dès le premier élève) et, en éliminant les effets de seuil, à lisser l'incidence des variations d'effectifs.

Voici cet amendement (à l'article 7 pour les STI-STL, 6 pour les ST2A):

« Son volume est déterminé sur la base de l'effectif prévu du niveau divisé par 29 multiplié par 18 heures arrondi au chiffre supérieur et éventuellement abondé selon le même mode de calcul si l'effectif constaté est supérieur ».

Cette clause coûtait environ 600 ETP au ministère. Curieusement, après avoir accepté le *ratio* de 29 (et non de 32), ce qui lui coûterait environ 350 ETP, il s'est assez incompréhensiblement refusé à reprendre 18 heures (coût: 270 ETP) pour STI-STL (mais l'a accepté pour ST2A, il est vrai moins nombreux). Si le ministère avait repris l'ensemble de notre amendement, un vote favorable du CSE était possible. Il s'y est pourtant refusé alors que le passage de 16 à 18 heures lui coûtait... 75 heures par académie la première année! Au passage, la partie reprise de notre amendement fait donc que l'effectif de référence d'une classe de ces séries est désormais de 29 (et non plus de 32).

**LE SECOND AMENDEMENT** (à l'article 10), qui est une « première » dans l'histoire des arrêtés fixant des horaires, est une clause contraignant les académies à mettre en place un plan spécifique pour les établissements défavorisés par les nouveaux calculs:

« Les établissements pour lesquels l'application du présent arrêté entraîne, ramené à un effectif égal, une dotation des niveaux concernés inférieure de plus de 4 % lors de chacune des rentrées 2011 et 2012, doivent bénéficier d'un plan triennal conclu avec les autorités académiques ».

Le ministère était très réticent à introduire cette obligation, disant que cela relevait du « dialogue au sein des académies »: c'est justement pour asseoir l'intervention des sections académiques auprès des rectorats en cas de difficulté (on songe à quelques académies...) que le SNPDEN tenait à l'introduction de cette clause finalement reprise (après l'appui massif apporté par le CSE).

Enfin, le SNPDEN souhaitait que la présence systématique de la physique et des mathématiques dans le tronc commun soit revue car peu réaliste. Finalement, Mathématiques et Physique sortent du tronc commun en terminale. Il faut rappeler d'ailleurs que « tronc commun » signifie « programmes communs » et pas nécessairement « cours communs ».

Le SNPDEN s'interrogeait sur l'intérêt des deux langues dans les conditions envisagées (il est vrai qu'il y a des dispositions transitoires jusqu'en 2015!) et rappelait sa demande que l'enseignement d'exploration de SES ou PFEG ne soit pas obligatoire pour les élèves prenant deux options technologiques.

Mais le plus important: dans un bel élan, le CSE a adopté la proposition ministérielle que STI s'appelle désormais STI2D (sciences et technologies industrielles et de développement durable)!



Philippe TOURNIER  
Secrétaire général

## Rencontre UNSS – SNPDEN

*Le SNPDEN (Philippe Tournier et Pascal Charpentier) a rencontré Laurent Petrynka, directeur de l'UNSS.*



Laurent Petrynka explique qu'il vient de prendre ses fonctions et qu'il a 3 motifs de satisfaction: l'UNSS est une fédération saine financièrement; elle s'appuie sur des cadres engagés et le tournant de la modernité a été pris puisque les licences sont aujourd'hui entièrement informatisées.

Pour le SNPDEN, la question de la présidence de l'Association sportive (AS) ainsi que celle de son financement demeurent en jachère depuis le rapport Leblanc (mai 2001). « Il conviendrait de séparer clairement les structures qui concernent le service public d'éducation et celles qui relèvent de l'UNSS », expliquait alors Monsieur Leblanc, IGEN. La présidence de droit, souligne Philippe Tournier,

est contraire à l'esprit et à la lettre de la loi de 1901. La structure est construite de telle manière qu'elle interdit à un chef d'établissement, dans sa mission de président du CA, de verser une subvention à une association dont il est président de droit (Le courrier de la division des Affaires juridiques du 14 septembre 2001 est, sur ce point, très explicite). En l'état, l'UNSS fait partie intégrante du service public et, paradoxalement, les élèves doivent la financer (c'est la question du financement par les élèves des licences).

Par ailleurs, l'Association sportive tourne bien au niveau des collèges. La situation est plus laborieuse en LP et en lycée.

Pour le directeur de l'UNSS, la modification souhaitée conduirait à revoir l'ensemble de l'architecture



jusqu'au ministre : de fait, le chef d'établissement doit rester dans le rôle qui lui est dévolu tant que le professeur a l'obligation d'animer, du fait des 3 heures incluses dans son emploi du temps pour des activités consacrées à l'UNSS. Sur ce point, le ministère constitue le principal financeur avec l'équivalent de 5.000 ETP. Monsieur Petrynka se félicite de l'intérêt du ministre pour le développement du sport en milieu scolaire, intérêt partagé par l'actuel DGESCO qui porte les moyens.

M. Petrynka souhaite mener un travail en commun avec les chefs d'établissement pour développer une dynamique d'activité sur l'ensemble du territoire ; c'est un point qui sera à l'ordre du jour de l'assemblée générale de l'UNSS, programmée en juin.

Patrick CAMBIER  
Permanent

# Rencontre FCPE – SNPDEN : des objectifs communs

*Une délégation du SNPDEN (Philippe Tournier, Hélène Hemet, Joël Olive) a rencontré Jean-Jacques Hazan, président, et Cécile Blanquard, chargée de mission, au siège de la FCPE, vendredi 2 avril 2010.*

## LA QUESTION DU REMPLACEMENT DES PROFESSEURS ABSENTS

Le lancement du site « Ouyapacours » avait, en son temps, constitué une pierre d'achoppement : Le SNPDEN est vigilant pour que des éléments non maîtrisés n'ouvrent la possibilité pour la presse d'établir au niveau local, départemental... un classement d'établissements nécessairement contestable. Évidemment, ce n'était pas le but recherché mais cette marge de risque existait. Pour Jean-Jacques Hazan, l'objectif vise à améliorer les conditions des élèves : le non remplacement est au cœur de cette préoccupation.

Ainsi, la décision d'avoir recours au tribunal administratif se veut, elle aussi, une arme de dissuasion ; l'État doit assumer ce qu'il doit : la suppression des remplacements est d'autant plus systématisée que l'effet réel des suppressions de postes n'est pas visible dans le taux d'encadrement. Le ministère en est resté au « bon technicien de la gestion des postes »

(l'exemple de la préparation de rentrée en est un bon exemple), là où plus que jamais il faut développer une vraie politique de gestion des ressources humaines. Il serait utile de disposer d'un indicateur d'ambiance sociale qui subit aujourd'hui les effets persistants et cumulatifs des suppressions d'emplois, un phénomène qui vient par ailleurs plomber totalement la dynamique des changements engagés, en particulier au lycée.

Philippe Tournier note que la question du remplacement pose en premier lieu la question de la garde des élèves lors des absences, y compris celles qui sont imprévues. Cette question est vive dans les collèges ; or elle n'est absolument pas traitée sauf à reposer sur la disponibilité des assistants d'éducation. C'est un des points qui favorisent le privé. La question du remplacement pose, en second lieu, celle de l'enseignement horaire dû et assuré.



Elle conduit à deux constats :

- Le brouillard actuel sur les pratiques réelles ;
- La responsabilité institutionnelle qui est patente : les stages de formation, les examens disproportionnés dans leur forme constituent la grande masse des absences.

Mais la question du remplacement risque de se poser avec plus d'acuité encore, l'an prochain puisque le nouveau mode de recrutement des enseignants implique leur formation simultanément à leur présence devant élèves. Sur ce point, le SNPDEN exige que le remplacement des stagiaires soit assuré « dès la première heure » par le rectorat. A défaut, il appartiendra, dans l'intérêt du service, de refuser le départ du stagiaire pour sa formation. Pour sa part, la FCPE a rédigé un projet de motion pour informer les parents d'élèves *via* les conseils d'administration.

Le SNPDEN et la FCPE soulignent leur convergence totale sur la condamnation d'une réforme qui n'est motivée que par des mesures d'économies : les stagiaires étant immédiatement et à plein temps en activité, cela permet budgétairement de compenser les suppressions de postes décidées. Cette convergence d'analyse pourra donner lieu à un travail en commun de nos deux structures.

### LES RÉFORMES EN COURS

Le point commun des 2 réformes engagées est de sécuriser les marges de manœuvre de l'établissement. Cela doit permettre une nouvelle approche mais ce sont les professeurs qui changeront *in fine* les pratiques et, là encore, les effets de la réforme du recrutement des enseignants s'avèrent déstabilisants. Par ailleurs, la difficulté pour le ministère de faire appliquer les textes par les rectorats est sensible. Il apparaît de plus en plus clairement que le « centre » n'a plus la maîtrise, ce qui pose la question de lieux de débats locaux et celle de nouvelles modalités de régulation. Dans ce cadre en évolution, le conseil pédagogique devient davantage un lieu de discussions professionnelles. Il s'agit de recueillir des opinions, de les confronter, le pouvoir décisionnel relevant du CA.

### LE COLLÈGE OU LA RÉFORME NON EN COURS

Le collège est en train de dériver. Tout le monde veut aujourd'hui migrer vers le lycée. Seuls les élèves y arrivent!... Il faut reconstruire le collège sur la base du socle commun des connaissances et des compétences, mieux lier école et collège. Au-delà, il apparaît impératif de disposer également de marges de manœuvre et donc, là encore, de sécuriser les ressources des établissements. Jean-Jacques Hazan souligne qu'en 2011, on attend 50.000 élèves supplémentaires en collège et exprime la volonté de la FCPE de travailler aussi sur ce dossier avec le SNPDEN.

Patrick CAMBIER  
Permanent

GRETA : le SNPDEN a rencontré Jean-Marc Huard – sous-direction des Formations professionnelles à la DGESCO.

## Le devenir des GRETA

*Isabelle Bourhis et Serge Guinot ont rencontré Jean-Marc Huard, jeudi 17 mars, pour aborder, d'une part, la question du devenir des GRETA et, d'autre part, celle de la pertinence de l'outil PROGRE.*

La question du devenir des GRETA est devenue sensible pour 2 raisons :

- Il existe sur ce point un projet de loi qui est actuellement en navette entre l'Assemblée nationale et le Sénat prévoyant la transformation du GRETA en GIP ;
- Dans le cadre d'une audience de l'UNSA au cabinet du MEN (ministère de l'Éducation nationale) et à laquelle participait Isabelle Bourhis au titre du SNPDEN, nous avons appris qu'un groupe de travail sur l'évolution des GRETA avait été mis en place sans consultation préalable.

Au-delà des questions techniques, les réflexions en cours engageant, précise le SNPDEN, l'avenir de la formation continue dans nos établissements et dans le système public.

M. Huard explique que ce groupe de travail relève de l'initiative du directeur de cabinet qui a confié sa mise en œuvre au DGESCO et au secrétaire général.

Il porte sur :

- le pilotage des GRETA ;
- les missions et le statut des CFC (conseillers en formation continue).

Ce groupe de travail a été constitué sur un mandat technique avant une phase plus politique, de sorte qu'aucun syndicat n'a été auditionné en tant que tel. Il en est de même pour l'ANACFOC (association nationale des conseillers en formation continue). Cela n'exclut pas de recevoir les organisations syndicales qui en expriment le souhait - c'est le cas ce jour-même du SNPDEN.

On peut néanmoins s'étonner que le ministère n'ait pas travaillé en toute transparence avec les organisations syndicales. Sans remettre en cause la stratégie d'une phase technique préalable à une phase plus politique, une information liminaire sur les objectifs souhaités aurait permis de gagner en sérénité.

M. Huard précise que tout cela s'inscrit dans une volonté de pérenniser la mission de formation continue en ouvrant une réflexion rendue par ailleurs nécessaire puisque la structure de 1974 a subi différents chocs : celui des diverses lois sur la formation professionnelle, celui de la décentralisation, celui - et c'est sans doute le choc le plus fondamental - des marchés publics et de la concurrence. Il rappelle que la formation continue n'est pas une mission stricte de l'Éducation nationale et que celle-ci n'en est qu'un opérateur. La proposition de loi Warsmann qui est intervenue indépendamment des travaux du groupe technique, vise, dans sa partie relative au GIP (groupement d'intérêt public), à supprimer l'existence des GRETA. Pour M. Huard, l'évolution à venir doit intégrer des principes incontournables :

- Le rôle des établissements en tant qu'opérateurs de formation est évident ;
- Le rôle d'un chef d'établissement à la tête de la structure l'est tout autant mais cela implique une direction assumée par un chef d'établissement et une fonction totalement dédiée avec, pour cette fonction dédiée, plusieurs hypothèses de travail.

- Le renforcement du pilotage des structures.

Un document de travail – force de propositions – doit être remis fin mars au directeur du cabinet du ministre.

La délégation du SNPDEN note que la géographie des GRETA doit s'appuyer sur des bassins d'emploi qui donnent sens. Elle précise que toute réflexion sur la configuration doit intégrer le « croisement » formation initiale et formation continue. Sur le positionnement du chef l'établissement, président de GRETA, il importe que celui-ci bénéficie d'une formation, que ce poste soit un poste à profil et que cette mission soit identifiée comme une mission à part entière. La question de la trésorerie est elle aussi abordée puisque celle-ci repose actuellement sur la trésorerie des EPLE.

M. Huard estime qu'il faudra 2 ans pour faire évoluer les structures. Ce délai permet de recouvrer l'ensemble des créances et de « repartir » sur des bases saines. Il rappelle qu'en 2008, 52 GRETA étaient en déficit et qu'il appartient de changer de culture et ainsi de passer d'une culture de l'activité à une culture de la santé financière.

Le second point de l'ordre du jour portait sur l'outil *PROGRE*: la délégation souligne les limites du produit en particulier sur le plan de l'ergonomie et sur celui de la planification, des limites qui conduisent à utiliser d'autres outils. Or ce produit est imposé aux GRETA, moyennant finances. Par ailleurs, l'évolution en GIP implique à court terme un changement de mode comptable et donc une refonte de l'outil qui aura elle aussi un coût.

M. Huard explique la nécessité de mettre en place des outils de pilotage (il rappelle à ce propos que les chiffres de 2008 dont on dispose ne sont pas consolidés). Le développement de l'outil est inégal selon les académies; la formation est organisée dans les académies. Enfin il y aura relance du groupe de pilotage et d'une animation forte sur ce produit.

Patrick CAMBIER  
Permanent

# Audition parlementaire : propositions pour la reconnaissance du parcours citoyen

*Le parlementaire Patrick Baudouin, chargé par le Président de la République d'une mission sur le parcours de citoyenneté, a souhaité auditionner le SNPDEN (Michel Richard, Joël Olive, Philippe Tournier) et ainsi confronter notre analyse aux propositions qu'il élabore dans le cadre de sa mission.*

Les propositions du député visent de manière convergente à valoriser et solenniser les étapes de la citoyenneté à partir de l'élaboration d'un passeport citoyen ou d'un portefeuille civique où seraient notifiés les engagements citoyens tout au long de la scolarité, de l'école primaire à l'université (arbitre, délégué de classe...), l'instauration d'une journée de la république et par la création d'un institut de la citoyenneté.

Philippe Tournier note que la disparition des dangers immédiats et l'évolution des technologies de communication font que le sentiment d'appartenance évolue dans un contexte nouveau. Les jeunes se retrouvent aujourd'hui davantage dans la notion de citoyen du monde.

**SUR L'INSTAURATION D'UNE JOURNÉE DE LA RÉPUBLIQUE**, le premier danger est celui de l'essoufflement: la mobilisation sur la lettre de Guy Moquet en montre effectivement toutes les limites. Ces temps forts trouvent leur place s'ils ne sont pas « plaqués », s'ils relèvent de l'ordinaire, de ce qui se fait au quotidien. Il est à noter qu'à travers l'ECJS, les cours d'éducation civique, c'est en moyenne 5 semaines de scolarité consacrées à la formation citoyenne; à cela il convient d'ajouter les heures « vie de classe », les élections des délégués... ce qui représente déjà un volume significatif.

**POUR LE LIVRET DE LA CITOYENNETÉ**, il faut se garder là aussi de deux dangers: la complexification et la mise en œuvre d'une superstructure artificielle où les élèves ne pourraient y voir qu'un exercice purement scolaire qui les conduirait à tenir un discours irréprochable en décalage avec leur comportement (!). Il est à noter qu'il existe une forme de comportement



citoyen spontané chez les jeunes. Elle s'est illustrée notamment au moment des manifestations contre le contrat Première Embauche (CPE). On a tendance à oublier qu'il y a 4 fois moins de surveillants qu'il y a un siècle dans les établissements scolaires. Il existe donc des comportements civiques qu'il convient à la fois de capitaliser et de valoriser. La mise en œuvre du socle commun de connaissances et de compétences au collège constitue une première opportunité de valoriser et de reconnaître ce que les élèves font pour contribuer au bien-être collectif et ce en l'intégrant dans le fonctionnement normal du dispositif d'évaluation. Pour le lycée, c'est vrai que la question est plus complexe car il est dominé par les savoirs disciplinaires et ce champ précis est actuellement totalement absent. Il faut imaginer quelque chose de simple, une mention dans le livret scolaire, par exemple, reprenant les compétences sociales que l'élève a pu développer. Dans le même esprit, dans APB (Admission Post-Bac), les élèves ont la possibilité de rentrer des éléments de scolarité; les compétences sociales peuvent constituer un élément du dossier qui serait considéré avec intérêt: ce champ est en train de prendre de l'importance, y compris pour les employeurs.

Patrick CAMBIER  
Permanent

Retour sur la campagne du SNPDEN sur la laïcité

# Laïcité : une belle mobilisation !

*Lors de son congrès de Biarritz, le SNPDEN avait adopté une motion d'action se fixant comme priorité de « mener une action nationale, académique et départementale, auprès des élus, des partis politiques et d'une façon générale auprès des relais d'opinion autour du thème de la laïcité gravement menacée par les approches différentialistes qui semblent avoir la faveur des dirigeants de notre pays, en rupture avec les valeurs dont ils devraient être, par ailleurs, les garants ». Le conseil syndical national des 18 et 19 novembre avait ensuite retenu le principe d'une adresse aux élus de la République affirmant que la laïcité constitue une valeur fondatrice de la République française.*

Ces actions se sont déclinées en deux temps, fin février - début mars :

- **Des actions conduites au niveau des départements et des académies :** courriers ou rencontres avec les parlementaires, conférences de presse, interventions dans les médias locaux...
- **Des actions menées au niveau national :** conférence de presse, rencontre avec les responsables des groupes parlementaires, publication d'un numéro spécial *Direction* (le 175), interventions dans les médias.

Dans les académies, malgré un calendrier serré et une actualité chargée (réforme du lycée, préparation de la rentrée, maîtrise, socle commun...), les initiatives ont été diversifiées et ont permis de réaffirmer auprès des élus locaux et des médias les raisons profondes de l'attachement du SNPDEN à la laïcité. Au niveau national, la conférence de presse organisée le 1<sup>er</sup> février a rencontré un écho important et la presse écrite en a rendu compte largement.

## LORS DES RENCONTRES AVEC LES PARLEMENTAIRES, NOUS AVONS RÉAFFIRMÉ NOS POSITIONS

Des accords Kouchner à la loi Carle, du traitement systématiquement

favorable aux établissements privés aux discours de Riyad ou du Latran, nous avons fait état des préoccupations des personnels de direction.

Nous avons également rappelé que le SNPDEN fut le seul syndicat à s'engager d'emblée en faveur d'une loi sur les signes religieux à l'école en 2004. L'analyse était juste car elle a permis de retrouver la sérénité au sein des établissements.

Nous avons également souligné que nous ne souhaitons pas rallumer une quelconque guerre scolaire. La laïcité vise à constituer un élément fédérateur, à garantir la liberté de conscience, l'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyance, de sexe ou d'origine sociale. Elle contribue à l'apprentissage de l'appartenance à une société et à un avenir communs.

Aujourd'hui, c'est la question de la mixité sociale et de la mixité scolaire qui détermine les conditions du « vivre ensemble ». Face à l'absence de données officielles d'ensemble sur les effets de la carte scolaire, nous avons présenté à nos interlocuteurs la démarche du SNPDEN d'organiser une enquête en ligne, simple et rapide, sur les effets de l'assouplissement de la carte scolaire.

Nos interlocuteurs se sont montrés très attentifs à nos propositions et ont manifesté un réel intérêt pour les analyses que nous avons développées.

Nous avons eu confirmation de ce que le thème de la laïcité constitue un élément fédérateur dont l'approche dépasse les clivages politiques.

La plupart des parlementaires se sont montrés vivement intéressés par notre travail sur la mixité sociale et la mixité scolaire et ont souhaité être informés des résultats de notre enquête.

**Un bilan d'ensemble très positif donc qui a permis de décliner concrètement notre volonté d'articuler de façon cohérente les actions locales et les actions nationales et de mesurer que la perception de notre organisation syndicale comme force de proposition et d'action était solidement ancrée auprès des élus de la Nation.**



Joël OLIVE  
Secrétaire national  
Resp. de la commission  
« vie syndicale »



Gwenaël SUREL  
Bureau national  
Laïcité



## Bilan de la campagne de sensibilisation aux enjeux liés à la laïcité dans l'Éducation nationale, lancée par le SNPDEN

### QUELQUES ACTIONS PARMIS D'AUTRES...

- **Au niveau national :**
  - Rencontre avec MM. Ayrault et Bataille (parti socialiste);
  - Rencontre avec des sénateurs du parti socialiste;
  - Rencontre avec M<sup>mes</sup> Borvo-Cohen-Seat Gonthier-Maurin (groupe communiste rassemblement citoyen et parti de gauche);
  - Rencontre avec M. About (union centriste);
  - Rencontre avec M. Reiss (union pour un mouvement populaire);
  - Conférence de presse du SNPDEN;
  - Dossier dans *Direction*.
- **Au niveau académique :**
  - **Besançon :** 1 audience auprès d'un député et 1 audience auprès du président de la communauté d'agglomération et maire de Belfort; 1 article dans *l'Est Républicain*; 1 passage sur *France Bleue*, sur *Radio Fréquence*, sur *Plein Air*.
  - **Dijon :** 5 soutiens de sénateurs et de députés; 1 conférence de presse.
  - **Limoges :** 1 passage sur France 3; 1 article dans *Le Populaire du Centre*; 1 article dans *L'Écho du Centre*; 1 article dans *lepopulaire.fr*; 1 rendez-vous avec le président de région; 1 rendez-vous avec un conseiller général de Corrèze; des réponses écrites de parlementaires.
  - **Lyon :** 1 audience auprès du secrétaire général de la préfecture; 8 rencontres avec des politiques; 1 courrier de soutien du président de région; 1 article dans *Le Progrès*; 1 article dans *lyoncapitale.fr*.
  - **Montpellier :** 1 article dans *lindependant.com*.
  - **Orléans-Tours :** 1 conférence de presse.
  - **Reims :** 2 rendez-vous avec des députés de la Marne.
  - **Strasbourg :** 2 rencontres avec des députés.

Entrevue avec Nicolas About, président du groupe de l'Union centriste au Sénat

## Le SNPDEN rencontre des parlementaires

*Le mardi 26 janvier 2010, Joël Olive, Hélène Hémet et Anne-Sophie Retourné étaient reçus par Nicolas About, président du groupe de l'Union centriste, au Sénat.*

Joël Olive a présenté succinctement la particularité de notre syndicat. Il a exposé ensuite notre démarche et la raison de notre inquiétude face aux accroc que subit la laïcité depuis quelques temps.

Monsieur About s'est dit, dès le début de l'entretien, intéressé par notre démarche et par le sujet des accords du Latran, qu'il avoue connaître essentiellement par le biais de la presse et des déclarations du Président.

Joël Olive lui a fait part des inquiétudes du SNPDEN quant aux conséquences de ces accords. Il lui a présenté le contenu d'un dossier constitué à son intention, et lui a précisé que la laïcité, telle que nous la défendons, ne repose plus du tout sur les mêmes leviers qui l'ont vu naître. En revanche, il a développé quelques arguments qui replacent cette valeur dans toute sa modernité.

Monsieur About est visiblement soucieux des grands sujets qui touchent à l'actualité de l'Éducation nationale. En tant que maire, il est confronté aux réalités du terrain et à la question de la

carte scolaire, mais il a également profité de notre échange pour aborder la question de la formation des maîtres. Il s'interroge sur les dangers que présenterait une formation des maîtres dispensée par la « Catho ». Nous lui avons répondu simplement, concluant l'échange sur la problématique de la laïcité et de la mixité sociale et scolaire, indispensables et seules garantes du « *bien vivre ensemble* » dans notre société.



Hélène HEMET  
Bureau national  
International



# Reconquête cléricale

Le 11 décembre 1921 est avancée une proposition de loi tendant à accorder des bourses aux élèves de l'enseignement secondaire privé. L'occasion, pour un député fidèle aux principes républicains, l'abbé Lemire, de dénoncer le financement public des établissements catholiques: « Je n'admets pas que l'on mendie sous une forme quelconque l'argent de l'État quand, librement, on s'est placé en dehors de lui. C'est ce que vous ne voulez pas, moi non plus... Je veux la paix dans nos communes, je veux que l'argent de tous aille aux écoles ouvertes à tous. Si l'on veut un enseignement spécial, distinct, à part, on est libre, complètement libre, et de cette liberté, je me contente. En me contentant d'elle, je la sauve! »

Aujourd'hui, au nom de sa « liberté » dans une démarche de concurrence frontale avec l'enseignement public, l'Église

lique du Vatican, le cardinal français Jean-Louis Bruguès a, le 15 janvier 2009, invité les responsables de l'Église

à ne pas perdre de vue que l'école catholique pourrait devenir « le seul lieu de contact avec le christianisme ».



ne cesse de revendiquer, au titre de la « parité », des subsides publics pour ses établissements privés confessionnels. Elle « mendie... l'argent de l'État » sur un chemin de reconquête de son emprise sur les citoyens et institutions <sup>(1)</sup>, qui est la vraie raison d'être <sup>(2)</sup> des offensives actuelles, sur le terrain scolaire.

Par étapes, l'État a multiplié les renoncements à son principe de laïcité et accepte de sacrifier petit à petit son école publique dont il a constitutionnellement la charge. L'École est la cible privilégiée de l'Église parce qu'elle est, aujourd'hui, la dernière et seule vitrine de sa visibilité sociale, même si celle-ci « risque de produire un contre-témoignage » <sup>(3)</sup>. « Dans une société toujours plus sécularisée », le secrétaire de la Congrégation pour l'éducation catho-



Conclusion: « L'école est un point crucial pour notre mission »<sup>(4)</sup>.

Bien des catholiques engagés contestent cette « mission » d'une Église tournée vers le passé: « le moment n'est-il pas venu pour l'Église de France de sortir de son plein gré d'un système de visibilité obsolète, parce qu'il n'est plus qu'un faux-semblant, en organisant son désengagement »<sup>(5)</sup>? Avec ce maintien, elle est instrumentalisée à son corps défendant ou de plein gré, sur ce terrain de l'enseignement, par ceux qui idéologiquement combattent non plus frontalement la République mais les institutions et services publics qui l'incarnent, au premier rang desquels l'éducation.

Par naïveté ou complicité complaisante ou active, certains militants acharnés de la communautarisation de l'espace scolaire prétendent aujourd'hui que le débat public-privé est dépassé, que la loi Debré du 31 décembre

1959<sup>(6)</sup> « est porteuse d'avenir » et « en avance sur son temps »<sup>(7)</sup>. Tout à leurs stratégies à courte vue, ils n'imaginent évidemment pas que d'autres groupes ou confessions puissent avoir, à l'avenir, les mêmes prétentions prosélytes que l'Église catholique. Cette loi Debré, dont les effets se traduisent par une séparation des enfants au nom de la religion de leurs parents, plus coûteuse encore aujourd'hui, porte les germes de guerres civiles ou de religions à venir.

L'école privée catholique n'a plus rien à quémander; elle a déjà obtenu plus encore que l'illégitime parité revendiquée. Elle porte donc son attention sur de nouveaux marchés, de nouveaux territoires: « les 18 mois et endçà », l'enseignement supérieur ouvert à la concurrence, béni par les accords « Vatican-Kouchner », les banlieues pour s'installer et profiter de la discrimination scolaire, l'évasion vers les communes voisines pour les mêmes motifs, tout ceci conjugué avec la volonté de démanteler le service public au profit d'une logique libérale.

### « MON PAYS À L'HEURE CLÉRICALE »

Après les concessions et complaisances de Pétain<sup>(8)</sup> à l'égard de l'enseignement catholique, les Laïques pouvaient croire, au lendemain de la guerre, à une paix scolaire retrouvée « sur le principe du *quo ante*, c'est-à-dire du régime antérieur à Vichy »<sup>(9)</sup>.

Il n'en fut rien. Et, les votes des lois Marie<sup>(10)</sup> et Barangé<sup>(11)</sup>, les 21 et 28 septembre 1951, après le décret « Poinso-Chapuis » de 1948<sup>(12)</sup> ont, comme le mentionne en 1953 la revue *L'esprit laïque*, « détourné du grand fleuve des dépenses de l'Éducation nationale quelques filets d'eau » qui permettront à la loi Debré de 1959<sup>(13)</sup> d'élargir définitivement la brèche du flot incessant de fonds publics vers les établissements d'enseignement privé.

Depuis lors, l'enseignement catholique n'aura de cesse de « mendier sous une forme quelconque l'argent de l'État », même « quand librement on s'est placé en dehors de lui »<sup>(14)</sup>. Ainsi, l'Église change de doctrine et de tactique scolaire. La chasse aux deniers de tous est ouverte, en complète négation de l'intérêt général et au profit exclusif des intérêts particuliers de l'école de quelques uns.

« L'adoption de ces lois a ouvert d'âpres convoitises qui entretiendront

l'agitation perpétuelle dans notre pays. Elle a introduit dans notre droit un principe nouveau: celui que l'État doit payer pour l'entretien d'écoles dont elle n'a ni la direction ni le contrôle.

Le principe admis, où s'arrêtera-t-on dans son application? S'imaginerait-on que les familles auxquelles on vient d'accorder une première satisfaction se déclareront comblées parce que l'État paiera une partie des traitements des instituteurs privés et accordera des bourses aux élèves de l'enseignement secondaire et supérieur libres? Certes, la victoire leur apparaît riche de promesses mais à condition de l'exploiter à fond. On a détourné, du grand fleuve des dépenses de l'Éducation nationale, quelques filets d'eau. Il s'agit maintenant, par de nouveaux captages, de transformer ces ruisselets en ruisseaux, puis en rivières de plus en plus abondantes et d'appauvrir d'autant les ressources de l'enseignement public. À chaque nouvelle satisfaction correspondront de nouvelles revendications. En même temps que s'opérera chacun de ces prélèvements, l'enseignement de l'État deviendra chaque fois un peu plus incapable de répondre aux besoins pour lesquels il a été créé. On excipera de cette impuissance pour l'accabler un peu plus, pour proclamer son insuffisance ou sa faillite.

Point n'est besoin d'être grand clerc pour deviner où mène la voie où l'on s'est engagé. Belle trouvaille! L'État se faisant concurrence à lui-même. Concurrence dont les écoles de la Nation sortiront vaincues à la longue; elles n'auront qu'une sorte de ressources, celles de l'État, tandis que les écoles privées auront à la fois celles de l'État et celles des particuliers qui leur permettent déjà de vivre.

Les autorités ecclésiastiques qui sont derrière ce mouvement ne pourront que l'entretenir, soit publiquement, soit en sous-main, mais toujours avec énergie »<sup>(15)</sup>.

### PARITÉ DE SUBVENTIONS ET DISPARITÉ D'OBLIGATIONS

Les « captages » sur fonds publics sont de plus en plus importants, surtout depuis cette loi Debré, qui fut d'ailleurs bien vite détournée de son objet<sup>(16)</sup>. En effet, la loi Debré a fait l'objet d'un contournement par lequel il s'est agi d'enfreindre la seule reconnaissance des seuls établissements privés comme entité juridique, que la loi mentionnait



explicitement et exclusivement, pour lui substituer la reconnaissance institutionnelle des représentants officiels directs ou indirects de la hiérarchie de l'Église catholique. Cette communautarisation de l'institution scolaire constitue une entorse fondamentale à la loi Debré et, au-delà, au principe constitutionnel de laïcité lui-même, sans que personne ne s'en émeuve outre mesure.

La technique pour obtenir plus de moyens publics est rodée : d'abord se mettre à l'abri des obligations de service public en brandissant l'étendard de la liberté, non pas celle de la liberté de conscience des élèves mais celle d'une entreprise d'éducation privée, revendiquée par l'Église catholique au nom de la religion des parents. Ensuite, profiter de la complaisance et de la complicité de la droite libérale qui instrumentalise la revendication du « libre choix » pour parvenir au démantèlement et à la privatisation de l'institution École publique laïque, sous le regard, voire les coups de pouces, de certains élus adeptes d'un électoralisme local à courte vue, au détriment des valeurs fondamentales qu'ils prétendent défendre. De fait, on considère que public et privé, c'est pareil. Une pseudo parité s'impose alors dans le but d'obtenir des moyens publics et de se soustraire aux contraintes afférentes au nom de ce principe usurpé de « liberté ». C'est

ainsi que toutes les obligations de la puissance publique sont concédées euro après euro au privé. En quelques années, la puissance publique (État et collectivités locales) en est venue à financer, pour les établissements privés, le facultatif mais aussi, assez souvent, l'interdit.

Tout est dit dans ce catéchisme de l'enseignement catholique : « Premiers responsables de l'éducation de leurs enfants, les parents ont le droit de choisir pour eux une école qui correspond à leur propres convictions. Ce droit est fondamental. Les parents ont, autant que possible, le devoir de choisir les écoles qui les assisteront au mieux dans leur tâche d'éducateurs chrétiens. Les pouvoirs publics ont le devoir de garantir ce droit et d'assurer les conditions réelles de son exercice ».

La France laïque sera, finalement, allée plus loin, remplaçant le « devoir » par l'« obligation ». Étrange exception française, dans une Europe qui voit les pays à forte tradition catholique tels que l'Italie, le Portugal ou la Pologne, interdire le financement de l'enseignement privé catholique. Ce dernier représente, de fait, dans ces trois pays, respectivement 3,9 %, 3,7 % et 0,9 %, alors qu'en France, il culmine à plus de 17 % en moyenne.

Mais cela ne suffit pas à l'enseignement catholique en France, qui prétend aujourd'hui, avec l'actif soutien du gouvernement, s'implanter dans les banlieues, développer sa clientèle dans les collectivités où il n'est pas présent, en obligeant la commune de résidence à financer les scolarités hors territoire. Il revendique de s'implanter d'un bout à l'autre de la chaîne éducative, des « jardins d'éveil », son marché de demain, à l'enseignement supérieur catholique appelé à se développer avec l'appui, opportunément obtenu, de la collation des grades et des diplômes, dont le monopole revient pourtant, depuis 1880, à l'Université publique.

L'Université ne saurait renoncer à la liberté d'examen et à la liberté de la science. Trouverons-nous un Jules Ferry pour nous rappeler : « Que serions-nous si nous n'étions pas essentiellement les gardiens de la liberté de l'Université, de cette indépendance de la science qui est l'indépendance de la liberté et de la raison ? Que la science soit maîtresse chez elle, respectueuse de la religion mais indépendante de la religion ».

Eddy KHALDI  
Conseiller fédéral  
UNSA-Éducation

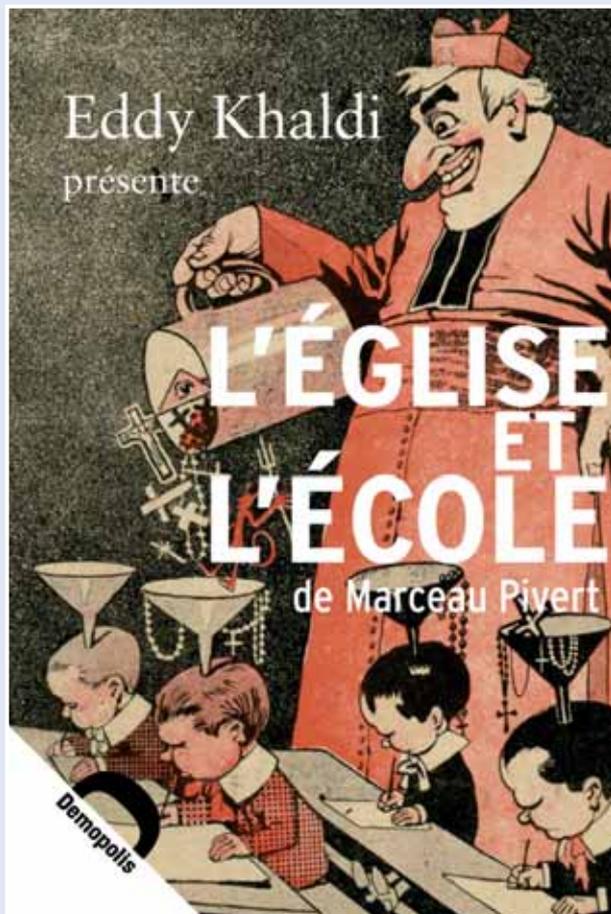


NOTES:

- 1 Emmanuel Davidenkoff, sur *France Info*: les évêques « voudraient que l'école catholique soit en quelque sorte plus catholique, que ce fameux « caractère propre » soit mieux mis en avant. En somme qu'elle ne soit plus la béquille de l'enseignement public là où ce dernier est supposé ne pas donner satisfaction ».
- 2 « L'École catholique est un lieu d'évangélisation, d'action pastorale, non par le moyen d'activités complémentaires, parallèles ou parascolaires, mais par la nature même de son action directement orientée à l'éducation de la personnalité chrétienne », préambule du statut de l'enseignement catholique promulgué par la conférence des évêques de France, le 14 mai 1992.
- 3 « Il n'y a, par conséquent, semble-t-il, plus de sens pour que l'Église occupe ce terrain, sinon au risque de se laisser instrumentaliser au service d'une logique de privatisation en mettant à la disposition des privilégiés des systèmes privés de soin, d'éducation, etc. dont l'inspiration catholique n'est plus qu'une source d'inspiration lointaine et finalement inopérante qui risque de produire un contre-témoignage », Mgr Claude Dagens, *Pour l'éducation et pour l'école. Des catholiques s'engagent*, Odile Jacob, Paris, 2007.
- 4 Interview à l'hebdomadaire italien *Tempi*, parue le 15 janvier 2009: « Dans une société toujours plus sécularisée, où un enfant, un adolescent, un immigré peut-il rencontrer et connaître le christianisme? » s'est ainsi interrogé Mgr Brugues. « L'école catholique deviendra le premier et peut-être le seul lieu de contact avec le christianisme » a-t-il mis en garde. « C'est pourquoi je recommande aux responsables de l'Église » de ne pas perdre de vue que « l'école est un point crucial pour notre mission ».
- 5 Chrétiens pour une Église dégagée de l'École confessionnelle (CEDEC), Extrait de la *Lettre adressée par le CEDEC à l'épiscopat*, en juin 2000, après le congrès des APEL en mai 2000, à Vannes: « Finalement, la laïcité semble être la condition absolue de l'absolue liberté d'être soi-même. Par là, elle est la condition nécessaire de la démocratie. Et, de façon un peu surprenante pour certains, elle semble aussi être la condition de l'acte de foi responsable qui est au cœur de l'engagement religieux ». « Au CEDEC, nous sommes convaincus que l'Église sera pleinement elle-même dans une société laïque. Dans la mesure où nous sommes dorénavant sortis de la chrétienté, le moment n'est-il pas venu pour l'Église de France de sortir de son plein gré d'un système de visibilité obsolète, parce qu'il n'est plus qu'un faux-semblant, en organisant son désengagement? Cela ne vaudrait-il pas mieux que d'y être conduit par la nécessité, et de façon trop tardive? La guerre scolaire semble éteinte. Pourquoi ne pas décider, pour une fois, de ne pas être acculé à un choix? [...] Ce ne sont pas les structures - périsables - qui comptent, mais le Message, la Bonne Nouvelle. Il nous reste sans doute à imaginer comment les offrir à nos contemporains. C'est un devoir que nous impose notre foi. Nous pensons, au CEDEC, que l'école confessionnelle est en porte-à-faux par rapport à la société telle qu'elle devient. Nous pensons aussi que l'Église doit clairement prendre ses distances par rapport à l'école privée. Alors libérée de ses tâches scolaires et des compromissions politiques induites, elle pourra se consacrer aux engagements vitaux qui devraient être les siens et repenser sa relation avec toutes les composantes de la société française sans arrière-pensées ».
- 6 « Depuis la loi Debré, la république trahie », article dans le dossier « Laïcité » de la revue *Direction*, n° 175.
- 7 *Actes du colloque d'Amiens des 9-10 décembre 1999* - Bruno Poucet - Centre régional de documentation pédagogique de l'Académie d'Amiens, 2001.
- 8 3 septembre 1940, texte au profit des congrégations religieuses - 18 septembre 1940: les Écoles normales sont supprimées, le SNI (Syndicat national des instituteurs), la FGE (Fédération générale de l'enseignement) et la Ligue de l'Enseignement sont dissous - 24 novembre 1940: les « devoirs envers Dieu » sont ajoutés aux programmes de l'éducation - 13 décembre 1940: les délégations cantonales sont supprimées - 6 janvier 1941: l'article 2 de la loi Ferry de 1881 est abrogé pour introduire « l'instruction reli-

- geuse » dans les horaires scolaires - 15 février 1941: remise de biens à l'Église - 15 mai 1941: concours général ouvert aux candidats du privé - 18 juin 1941: l'Institut catholique de Paris est reconnu d'utilité publique - 15 août 1941: les élèves du privé reçoivent des bourses et l'on supprime la gratuité de l'enseignement secondaire - le 2 novembre 1941: mise en place d'une « caisse des écoles privées ».
- 9 Citée par Jean Cornec dans *Laïcité*, Éditions Sudel, 1965 - Lettre d'Albert Bayet, Président de la Ligue de l'Enseignement, du 18 novembre 1949 à la suite du discours d'investiture de Georges Bidault, Président du Conseil et leader MRP.
- 10 Attribution de bourses aux élèves des établissements privés - Loi n° 51-1115 du 21 septembre 1951 « portant ouverture de crédits sur l'exercice 1951 (Éducation nationale) », JO du 23 septembre, page 9.786.
- 11 Subvention à une caisse départementale scolaire ou à l'association de parents d'élèves des établissements privés; loi n° 51-1140 du 28 septembre 1951 « instituant un compte spécial du Trésor », JO du 30 septembre, page 9.979.
- 12 Décret dit « Poinso-Chapuis » du 22 mai 1948 qui habilite les associations familiales à recevoir des subventions publiques et à les répartir entre les familles nécessiteuses pour faciliter l'éducation de leurs enfants, quel que soit le type d'école où ils sont inscrits: « Le décret, signé en fait à la demande express de Robert Schuman, ouvre une crise gouvernementale grave, les ministres socialistes déplorant une entorse à la laïcité de l'État. Edouard Depreux, ministre de l'Éducation nationale, dénonce l'illégalité d'un texte ne portant pas sa co-signature. Saisi, le conseil d'État conclut à sa légalité mais exige une circulaire d'application signée des deux ministres. De fait, le décret n'est pas appliqué, du moins provisoirement. Mais le gouvernement Schuman en sort affaibli et à terme condamné. Quand André Marie forme le gouvernement suivant, Germaine Poinso-Chapuis est sacrifiée sur l'autel de la laïcité et remplacée par un autre MRP, Pierre Schneider », extrait du site Internet de l'Assemblée nationale.

- 13 Loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 « sur les rapports entre l'État et les établissements d'enseignement privés ».
- 14 Le 11 décembre 1921, sur une proposition de loi tendant à accorder des bourses aux élèves de l'enseignement secondaire privé, l'abbé Lemire fit cette intervention: « Je n'admets pas que l'on mendie sous une forme quelconque l'argent de l'État quand librement on s'est placé en dehors de lui. C'est ce que vous ne voulez pas, moi non plus. Je suis de ceux qui sont tellement soucieux de la liberté qu'ils veulent la conserver complète, intacte. Je ne puis supporter sur ma liberté un contrôle quelconque. Or, si je prends de l'argent à l'État, demain il pourra me faire subir un contrôle. L'État se devra lui-même d'imposer ce contrôle car il ne peut pas donner son argent à n'importe qui pour n'importe quoi... Je veux la paix dans nos communes, je veux que l'argent de tous aille aux écoles ouvertes à tous. Si l'on veut un enseignement spécial, distinct, à part, on est libre, complètement libre, et de cette liberté, je me contente. En me contentant d'elle, je la sauve! »
- 15 *L'esprit laïque*, revue trimestrielle d'idées et de documentation - Direction Henri Aigueperse - E Borne - troisième trimestre 1953.
- 16 L'intitulé de la loi est explicite: « Loi sur les rapports entre l'État et les établissements d'enseignement privés », « privés » avec un « s » pour s'accorder avec « établissements » et non « enseignement ».



*Publié en 1932, L'église et l'école de Marceau Pivert est un apport essentiel pour réfléchir aux questions nouvelles posées aujourd'hui par l'évolution inquiétante des rapports entre l'Église, l'État et l'École en France. Instituteur, Marceau Pivert est lui-même engagé dans le combat politique au sein de la SFIO depuis les années 1920 et comme membre du bureau du Syndicat national des instituteurs (SNI). L'originalité de son analyse est de mettre en valeur la signification politique et sociale des débats sur la laïcité dans une perspective historique.*

# Stage syndical des 16, 17 et 18 mars 2010 : formation des cadres

*Le SNPDEN poursuit son effort financier pour la formation syndicale qu'il considère comme une de ses priorités. Avec la décentralisation, nous savons que de nombreuses décisions importantes sont prises au niveau local. Grâce à un travail de formation interne, le SNPDEN tient à doter ses cadres d'outils nécessaires pour assurer, de manière sereine, les négociations tant au niveau académique que départemental.*

C'est ainsi qu'après le stage du mois de janvier 2010, ouvert à tous les adhérents, des cadres responsables syndicaux ont été réunis au lycée Buffon, à Paris, durant trois jours, les mardi 16, mercredi 17 et jeudi 18 mars 2010.

Cette formation, à l'adresse de collègues déjà engagés et assurant des responsabilités syndicales, avait pour thème « les outils pour animer la vie syndicale ».

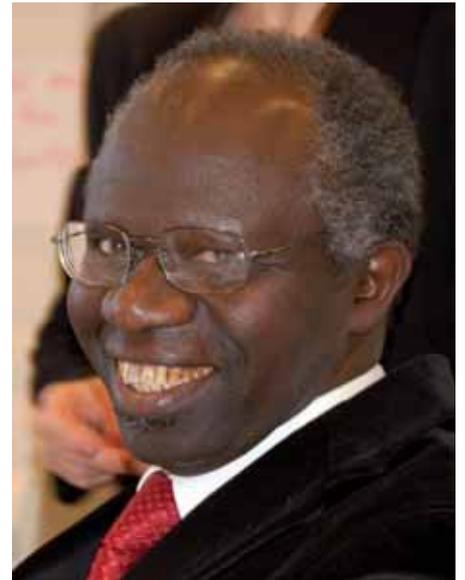
Les interventions de grande qualité ont été assurées par Jean-Claude Durand, proviseur du lycée Buffon et

secrétaire académique de Paris, Joël Olive, secrétaire national de la commission « vie syndicale », et François Torres, secrétaire académique de Versailles.

## DIX-SEPT ACADÉMIES ÉTAIENT REPRÉSENTÉES

Parmi les 18 participants, il y avait 15 secrétaires départementaux, un secrétaire académique adjoint, un membre de CSA (conseil syndical académique) et une secrétaire académique.

Les secrétaires départementaux ont tous été élus pour la première fois



à l'automne 2008.

Ces trois journées ont permis aux collègues de travailler sur des études de cas.

Beaucoup d'items ont été abordés et nous citerons :

- les conditions de l'efficacité du travail en groupe ;
- la conduite de projet ;
- les techniques de la négociation ;
- les échanges d'expériences
- et d'autres...

Le travail en groupe, privilégié durant les trois jours, a permis aux participants d'avoir de nombreuses réponses concernant la gestion d'une section locale.

Isabelle Gonzales et moi-même remercions, au nom du SNPDEN, Jean-Claude Durand et tout le personnel du lycée Buffon pour l'excellente qualité de l'accueil et les très bonnes conditions de travail.



Amadou SIMAL  
Bureau national  
Organisation et  
suivi des stages

# Interview flash

*Pascal PICOT*



**Peux-tu te présenter en quelques mots ?**

Après dix années de conseiller principal d'éducation, j'ai débuté comme personnel de direction en 2000 dans l'académie de Grenoble. Trois ans plus tard, j'étais nommé dans celle de Nice. J'y suis animateur de bassin, membre du groupe national TICE de l'ESEN et participe à la formation initiale sur l'académie. Syndiqué au SNPDEN dès 2000, je suis membre du CSA de Nice depuis septembre 2009, chargé de la communication locale (site et lettre académiques).

**Tu as souhaité participer à ce stage. Pour quelles raisons et qu'attends-tu de ces trois journées ?**

Deux raisons m'ont amené ici : la première est la volonté de m'impliquer davantage dans l'animation académique ; la seconde correspond à un besoin personnel de travailler sur la communication. J'attends de ce stage une formation dans ce domaine et ce que j'ai pu y apprendre a accentué encore mes motivations.

**Si tu n'avais qu'un mot pour définir cette formation, lequel choisirais-tu ?**

« Adéquate ».

*Dominique MARTY*



**Peux-tu te présenter en quelques mots ?**

Personnel de direction depuis onze ans, je suis principale d'un collège de la banlieue toulousaine. J'assume depuis octobre 2009 les fonctions de secrétaire départementale du SNPDEN de la Haute-Garonne.

**Tu as souhaité participer à ce stage. Pour quelles raisons et qu'attends-tu de ces trois journées ?**

Dans mes nouvelles fonctions au sein du SNPDEN, ce stage était l'opportunité d'acquérir des outils pour organiser, animer les réunions syndicales dans mon département. Je souhaitais également me former dans le domaine des techniques de communication locale.

**Si tu n'avais qu'un mot pour définir cette formation, lequel choisirais-tu ?**

« Constructive ».

*Hervé BORD*



**Peux-tu te présenter en quelques mots ?**

Conseiller principal d'éducation pendant onze années, je suis devenu personnel de direction en 1998. Après avoir dirigé le collège de Prauthoy en Haute-Marne pendant six ans, j'ai été nommé principal du collège Marie Curie à Troyes, en 2004. Secrétaire départemental du SNPDEN de l'Aube, je suis membre du CSA de l'académie de Reims.

**Tu as souhaité participer à ce stage. Pour quelles raisons et qu'attends-tu de ces trois journées ?**

Je souhaitais prendre de la distance, du recul pour analyser le fonctionnement syndical départemental et académique mais aussi bénéficier des expériences et des apports des collègues. A mon retour dans l'académie de Reims, j'espère mettre en œuvre tout ce que le stage m'aura apporté.

**Si tu n'avais qu'un mot pour définir cette formation, lequel choisirais-tu ?**

« Utile », « nécessaire », voire « obligatoire » pour les cadres du syndicat.

**Catherine FLECHER**



**Peux-tu te présenter en quelques mots ?**

Je viens de l'académie de Nantes où je suis secrétaire départementale de la Loire-Atlantique. Militante au SNPDEN dès mon entrée en fonction dans le corps des personnels de direction, je suis « un pur produit » de l'Éducation nationale ; certifiée de lettres, je suis actuellement principale du collège Anne de Bretagne à Saint-Herblain après avoir débuté en tant qu'adjointe en collège et en lycée général et technologique.

**Tu as souhaité participer à ce stage. Pour quelles raisons et qu'attends-tu de ces trois journées ?**

Je souhaite redynamiser la syndicalisation en Loire-Atlantique. Pour cela, je dois approfondir mes connaissances en termes de gestion de conflits, de conduite de réunion, de « posture » en audience et acquérir au cours de ce stage des outils pour mener à bien ces missions.

**Si tu n'avais qu'un mot pour définir cette formation, lequel choisirais-tu ?**

« Très professionnelle ».

**Damien PETITJEAN**



**Peux-tu te présenter en quelques mots ?**

Après avoir enseigné l'histoire-géographie pendant dix ans, j'ai été faisant-fonction en collège et lycée professionnel. Depuis 2007, je suis proviseur adjoint de la cité scolaire Pierre et Marie Curie de Neufchâteau, dans les Vosges. Au CSA de l'académie de Nancy-Metz, je suis responsable de la commission « carrière » et, au niveau départemental, je suis adjoint au SD des Vosges.

**Tu as souhaité participer à ce stage. Pour quelles raisons et qu'attends-tu de ces trois journées ?**

J'ai souhaité participer à ce stage car, compte tenu de ma volonté de prendre des responsabilités au niveau syndical, j'ai pris conscience de manques dans ma capacité à communiquer, à préparer et à animer des réunions syndicales, des audiences avec la hiérarchie.

Je souhaite donc, au cours de ce stage, pouvoir professionnaliser davantage mon action syndicale.

**Si tu n'avais qu'un mot pour définir cette formation, lequel choisirais-tu ?**

« Excellente » !!!



**Isabelle GONZALES**  
Bureau national  
Organisation et suivi des stages



Discours de Philippe Vincent, mandaté par le SNPDEN, devant les congressistes du Syndicat national des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (SNIA-IPR), le vendredi 19 mars

# 1<sup>er</sup> congrès national du SNIA-IPR

Je voudrais en préambule vous transmettre, au nom du SNPDEN-UNSA-Éducation, les salutations de Philippe Tournier, notre secrétaire général, dont je dois excuser l'absence aujourd'hui à cette tribune, retenu qu'il est par une journée banalisée organisée dans son établissement sur la réforme du lycée. Les personnels de direction, même investis d'une importante responsabilité syndicale, se doivent d'être présents sur le terrain de la réforme.

De ce point de vue, le choix que nous avons fait, au sein du Bureau national, de tous conserver des fonctions effectives de direction d'établissement constitue, en termes d'analyse de fonctionnement du système et de problématique d'établissement, une évidente valeur ajoutée dans notre action syndicale auprès des instances dirigeantes, à tous les niveaux.

Mais c'est une problématique que vous connaissez aussi bien que nous sans que j'aie besoin de m'y appesantir.

En effet, bien des éléments de nos missions nous rapprochent, au quotidien, de l'action en matière de pilotage des équipes pédagogiques. Comme vous, je le pense, le SNPDEN se pose les questions des chemins qu'il conviendrait d'emprunter pour qu'à l'administration par l'injonction se substituent, au fil du temps et des évolutions, des notions, plus pertinentes, « d'évaluation », « d'audit » et de « conseil » pour les enseignants comme pour les établissements.

On voit bien aujourd'hui, et certains exemples étrangers peuvent nous éclairer à ce propos, qu'il conviendra progressivement de passer d'une culture de normes artificiellement déclarées et, au réel, fondamentalement peu efficaces, à une action basée dans la durée sur l'accompagnement et la formation.



À cet égard, nous sommes loin de penser que le processus de mastérisation qui se met en place, sur la base d'un choix idéologique contestable, soit le bon exemple de la voie à suivre pour respecter les principes énoncés ci-dessus.

Il nous apparaît, en ce sens, assez évident que ces processus ne pourront s'imposer, si on veut bien croire à leur efficacité potentielle pour accompagner les évolutions positives souhaitables dont aurait grand besoin notre institution, qu'avec, entre autres nécessités, un rapprochement des corps d'encadrement.

Le SNPDEN souhaite, en tous cas, s'inscrire dans cette dynamique et conduire cette réflexion prospective car il nous semble qu'elle constitue, à terme, une évolution incontournable dont nous ne pourrions ensemble faire l'économie.

C'est pourquoi, tirant les leçons des impacts négatifs de la reconduction continue de modèles standardisés d'administration, dont on voit

bien que le caractère vertical a atteint aujourd'hui ses limites, nous nous déclarons favorables à aborder une réflexion globale sur les notions de gouvernance du système.

Le travail que nous menons actuellement avec la direction de l'Encadrement autour d'un projet de *charte de gouvernance des EPLE* va clairement dans ce sens, en complément des textes déjà actés en 2006 autour de la *charte de pilotage*.

Les EPLE sont devenus aujourd'hui des systèmes complexes, multipolaires et plurifonctionnels, qui nécessitent, si l'on veut en améliorer encore plus nettement l'efficacité au bénéfice du maximum d'élèves, l'action d'un encadrement expert, associant personnels de direction et d'inspection.

Cette nécessité sera d'autant plus essentielle que l'on renforcera et amplifiera, et c'est heureusement et pour une fois le cas dans le cadre des réformes en cours, les marges d'autonomie des établissements.

Les sujets communs d'approches partagées ne manquent donc pas entre nos deux organisations et le SNPDEN, fort de sa représentativité fortement majoritaire dans le corps des personnels de direction, est prêt à aborder avec vous l'ensemble du champ de ces questions afin d'y faire bouger les lignes de manière significative. C'est notre conception d'un syndicalisme de réflexion, de propositions mais aussi d'actions sur tous les plans de nos domaines de compétences et de responsabilités.



Philippe Vincent  
Secrétaire national  
Responsable de la  
commission « carrière »

Rencontre avec Jean-Yves Rocca, secrétaire général

# PFR et EPLE : le point de vue d'A & I

*Au ministère de l'Éducation nationale, la PFR (Prime de fonction et de résultat) est instituée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009. L'arrêté du 4 août 2009 et la circulaire du 23 juillet 2009 traduisent les modalités de sa mise en œuvre.*

**Laurence Poncet,**  
membre du bureau national  
(développement de la carrière  
et statut):



**Comment le syndicat A & I a-t-il  
abordé les négociations  
sur la PFR ?**

**Jean-Yves Rocca,**  
secrétaire général d'A & I:



La problématique des rémunérations indemnitaires des personnels administratifs de l'Éducation nationale est celle de rémunérations inférieures, en moyenne, à celles des autres ministères.

Dans le secteur particulier des EPLE, l'occupation d'un logement de fonction par nécessité absolue de service constituait un obstacle juridique au versement d'indemnités alors que d'autres catégories de personnels logés pouvaient en percevoir. Nous avons voulu mettre fin à cette injustice et rétablir l'équité indemnitaire avec ce nouveau dispositif. C'est ce que nous avons fait, le 9 octobre 2008, en signant le relevé de conclusions avec le ministre de l'Éducation nationale, Xavier Darcos.

**LP: Cette volonté de voir  
augmenter les rémunérations  
indemnitaires des personnels  
vous a amené à accepter une  
rémunération au mérite...**

**JYR:** Le mérite et l'individualisme dans la Fonction publique existaient depuis longtemps (IAT-IFTS modulées de 1 à 8) et, même si d'autres syndicats critiquent notre action, celle-ci aura permis de minimiser les dimensions de mérite et d'individualisme dans la PFR. D'ailleurs *Le Figaro*, 5 jours après la signature du relevé de conclusions avec Xavier Darcos, ne s'y trompe pas: A & I — UNSA a obtenu que la part individuelle soit réduite à néant en 2009 et 2010 dans la catégorie B (personnels intermédiaires) et qu'elle ne puisse varier que de façon très limitée pour la catégorie A (cadres). On va substituer à des primes collectives des primes individuelles qui seront les mêmes pour tout le monde... La direction de la Fonction publique est inquiète de voir son projet dénaturé ». Exit la rémunération au « mérite idéologique ». Place à la reconnaissance, légitime, du travail et des responsabilités liées aux fonctions exercées.

**LP: Qu'avez-vous concrètement  
obtenu dans le cadre de la PFR ?**

**JYR:** Le texte de la Fonction publique prévoit, pour le coefficient multiplicateur de la part Résultat-R, un chiffre de 0 à 6. Nous avons obtenu un plancher à 1.

Nous avons profité de la PFR pour lever des verrous bloquants, notamment concernant les personnels logés qui n'avaient pas droit à l'IFTS. Tous les personnels logés en EPLE voient leurs primes indemnitaires augmenter dès 2009. Par exemple, l'attaché non gestionnaire logé qui ne touchait rien, aura une prime de 1.600 €. Le mécanisme de la PFR permet aussi d'y ajouter la reconnaissance de la part Fonctions-F avec 50 % de la part F du gestionnaire (ex. indemnité de gestion) dans de nombreuses académies.

Mais, surtout, nous avons obtenu l'assurance que le taux moyen des rémunérations indemnitaires des personnels de l'Éducation nationale soit progressivement porté d'ici 2011 au taux moyen interministériel. Les remontées académiques montrent que cet objectif sera atteint, voire dépassé dès 2010. Nous voulons généraliser sur l'ensemble du territoire « ces bonnes pratiques ».

**LP: La modularité de la PFR est  
liée à l'évaluation des personnels,  
quel est votre point de vue sur  
ce sujet ?**

**JYR:** Le dispositif d'évaluation des personnels par le supérieur hiérarchique N + 1 nous semble aujourd'hui satisfaisant puisqu'il est contradictoire. Les personnels ont la possibilité de

remettre en cause l'évaluation. Cela se pratique déjà aujourd'hui.

Le plancher à 1 du coefficient de la part R entraîne une modularité atténuée et donc une importance moindre de l'évaluation sur la prime totale.

Par ailleurs, il n'y a pas de marge financière suffisante, ni une réelle volonté politique dans les académies pour que la PFR devienne un outil influent de la gestion des ressources humaines. L'évaluation a un intérêt bien au-delà de la PFR et permet la reconnaissance de l'investissement de l'agent par le supérieur hiérarchique.

Enfin, la PFR a le mérite de rendre les rémunérations indemnitaires plus transparentes. Finies les primes de Noël attribuées sur des critères rarement définis !

**LP : Maintenant que la circulaire du 23 juillet 2009 décrit les modalités de la mise en œuvre de la PFR, que va-t-il se passer ?**

**JYR :** Le chantier des cotations des emplois est ouvert dans les académies. Les négociations déconcentrées vont contraindre les recteurs à réfléchir à l'adéquation entre le grade et l'emploi occupé, ce qui n'est pas la règle aujourd'hui. Une meilleure définition des postes sera nécessaire. C'est certainement sur ce champ que l'État a le plus à gagner en termes d'efficacité, comme les personnels en termes de requalification d'emplois.

Pour l'instant, la PFR s'applique à la catégorie A. 2010 sera l'année du B dans l'Éducation nationale. La catégorie C sera peut être aussi un jour concernée. Une révolution culturelle semble en marche. On ressent un besoin de reconnaissance de l'investissement personnel parmi les personnels de catégorie C.

Nous voulons que « l'État-employeur » reconnaisse les compétences réellement exercées par nos collègues par la VAE (Validation des acquis de l'expérience) ou la RAEP (Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle). Aujourd'hui, nous comptons environ 60 % de personnels de catégorie C, 35 % en B et 15 % en A. Demain, nous voulons que la VAE ou la RAEP permette d'arriver à un pyramidage plus conforme aux compétences exercées dans les services et les EPLE : 25 % en C, 50 % en B et 25 % en A.

La « gestion des ressources humaines de qualité » relève plus du discours convenu que d'une pratique réelle dans nos secteurs de travail. Nous voulons contraindre notre employeur à négocier sur cette question. C'est tout le sens du programme de travail signé le 9 mars 2010 avec les ministres de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

La PFR constitue, en termes de GRH, un levier de l'équité indemnitaire pour les personnels administratifs mais aussi un révélateur de l'inadéquation postes/emplois.

## Compte rendu de la rencontre SNPDEN-A & I du mardi 16 février 2010

# Rencontre SNPDEN — A & I

**SNPDEN :**  
Philippe Tournier,  
Michel Richard,  
Pascal Bolloré,  
Anne-Sophie Retourné.

**A & I :**  
Jean-Yves Rocca,  
Jean-Marc Bœuf,  
Charles Dauvergne,  
Philippe Mesnier.



**Cette rencontre se fait dans le cadre du suivi des relations entre les deux organisations syndicales de l'UNSA-Éducation.**

À l'ordre du jour, divers points sont abordés, tels que la mastérisation, la réforme des lycées, la taille des EPLE et le projet de création d'EPEP, les systèmes informatisés, les GRETA, les équipes de direction, les relations des cellules syndicales académiques.

### LA MASTÉRISATION

Le SNPDEN a voté contre au CNESER. Philippe Tournier explique où en est la mastérisation mais précise que certaines questions ne sont pas encore réglées. A propos des stagiaires M1/M2, le SNPDEN a donné un mot d'ordre aux chefs d'établissement : ne pas les accueillir car l'EPLE n'est pas formateur au niveau master. Aujourd'hui, il faudrait la signature d'une convention ; or il n'y a que le CA qui puisse accorder l'autorisation de signer. Les stages qui étaient obligatoires pour les stagiaires sont devenus facultatifs.

### LA RÉFORME DES LYCÉES

Le SNPDEN approuve cette réforme et soutient aussi le conseil pédagogique. Philippe Tournier explique que la coloration des postes est du domaine de l'État (les établissements ne donnent qu'un avis) alors que la répartition de la DGH disjointe est de la compétence des EPLE. La répartition ne doit pas forcément se faire par discipline.

C'est la première fois qu'un arrêté donne l'horaire par classe. Un système qui serait partout le même augmenterait les inégalités ; il faut adapter. Tout dépend des académies : illisibilité totale. Il est probable que certaines académies aient gardé des heures de côté pour leur politique éducative.

### LA TAILLE DES EPLE

Il faudrait une taille minimale : quand la structure est trop petite, l'EPLE n'a pas de sens. Voilà pourquoi le SNPDEN soutient les établissements

multisites. Dans les petites villes, deux lycées se font parfois concurrence.

En ce qui concerne la création d'EPEP, le SNPDEN se montre très réservé car, à terme, il est légitime qu'ils veuillent devenir des EPLE mais il n'y aura pas de moyens financiers pour assumer. Le SNPDEN se place donc dans l'optique de l'EPLE du socle commun.

### LES SYSTÈMES INFORMATISÉS

Le SNPDEN constate que les choses n'évoluent pas. Jean-Yves Rocca demande si les informations en sa possession concernant une demande formulée par le SNPDEN auprès de la direction de l'Encadrement (DE) d'une réécriture de la charte de pilotage sont fondées. Philippe Tournier affirme que ce n'est absolument pas le cas mais qu'une négociation est en cours relative au projet de charte de gouvernance élaborée par la DE.

*A priori*, le ministère fait montre d'un intérêt nouveau pour la question des systèmes informatisés. Normalement, les inscriptions devaient pouvoir être faites en ligne depuis janvier 2009 mais, à l'heure actuelle, il y a toujours besoin de recourir au dossier « papier ». Le SNPDEN a donné des consignes de ne pas installer les nouvelles applications de SCOMET-SDO (application qui doit permettre de suivre les élèves décrocheurs).

### LES GRETA

La formation continue est dans les missions des EPLE mais, au ministère de l'Éducation nationale, ce sujet ne semble plus intéresser. D'ailleurs, les GRETA ont disparu des indicateurs de la LOLF. Pour le SNPDEN, il y a lieu de revoir les GRETA.

### LES ÉQUIPES DE DIRECTION

A & I précise qu'il faut sortir de la situation de clair-obscur des équipes de direction. Il y a nécessité à clarifier le positionnement de « l'intendant ». Il est à signaler que l'ARF ne veut pas décentraliser les gestionnaires pour conserver l'unicité de l'équipe de direction.

Jean-Yves Rocca déplore que, dans certaines académies, les sections syndicales ne parviennent pas à travailler ensemble. Deux exemples d'académies sont cités : Poitiers et l'Île-de-France.

Nos deux organisations insistent sur la nécessité de se rencontrer, d'échanger et d'arrêter des positions communes.

- \* Les deux délégations sont d'accord pour organiser conjointement un colloque en octobre 2010 sur le thème « 1985 - 2010, l'EPLE a 25 ans ».
- \* Une prochaine réunion conjointe aura lieu au siège du SNPDEN.



Michel RICHARD  
Secrétaire  
général adjoint

# Un nouveau secrétaire général pour le SE-UNSA

**Isabelle Poussard, permanente : Christian, tu viens d'être élu secrétaire général du Syndicat des Enseignants-UNSA au congrès de Brest. Quels sont, actuellement, pour les enseignants, les problématiques qui les touchent ?**

**Christian Chevalier, secrétaire général du SE-UNSA :**



De très nombreux sujets affectent aujourd'hui nos collègues enseignants. La préoccupation principale est sans nul doute la dégradation progressive de leurs conditions de travail. Mais comment pourrait-il en être autrement dans le contexte économique et politique actuel qui a fait du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite un dogme ? Là où il faudrait investir pour que l'École de la République soit moins inégalitaire, ce ne sont que restrictions qui étranglent la démocratisation du système éducatif.

Nos collègues souffrent. L'école publique souffre. C'est pour cela qu'avec de nombreuses associations, syndicats (dont le SNPDEN), mouvements pédagogiques, nous avons lancé un Appel national pour l'école publique \* qui a déjà rassemblé plus de 120.000 signataires, ce qui montre l'attachement de nos concitoyens à notre école publique.

Il est un autre sujet qui préoccupe nos collègues, c'est bien sûr celui du pouvoir d'achat et la revalorisation proposée par Luc Chatel laisse 75 % d'entre eux sur la touche. Nous sommes loin des promesses présidentielles de la *Lettre aux éducateurs*. Le ministère considère que l'avalanche d'heures supplémentaires ou les primes qui se multiplient sont des éléments de revalorisation. Nous ne pouvons pas être d'accord avec un système qui individualise de plus en plus les rémunérations, les rendant ainsi aléatoires au gré des carrières de chacun.

**IP: Quels sont les autres enjeux de ton mandat ?**

**CC :** L'avenir du syndicalisme devient une question cruciale. Dans le cadre interprofessionnel, les nouvelles règles de représentativité sont en train de modifier en profondeur la géographie syndicale. La Fonction publique et l'Éducation nationale vont, elles

aussi, connaître des évolutions qui vont modifier le paysage mais aussi les pratiques syndicales. De nombreuses organisations syndicales vont disparaître. Dans le même temps, les nouvelles règles vont faire glisser le centre de gravité de la représentativité des syndicats vers notre fédération l'UNSA-Éducation. Nous devons nous préparer à ces échéances qui – on commence à le mesurer - vont accentuer les clivages entre progressistes et conservateurs.

Le syndicalisme français souffre de sa division et de son morcellement. On peut espérer que ces nouvelles règles vont renforcer le mouvement syndical, le rendre plus lisible et surtout plus efficace. Il s'agit là d'un véritable enjeu démocratique.

**IP: La future formation des enseignants est inquiétante. L'avis du SE-UNSA sur cette question ?**

**CC:** Xavier Darcos a liquidé la formation des enseignants pour des raisons budgétaires mais aussi pour des raisons idéologiques. Les IUFM et la pédagogie étaient considérés comme à l'origine des maux de notre système éducatif. Il fallait remettre le savoir au centre du système éducatif... La catastrophe annoncée est en train de prendre forme et le ministère s'entête dans un choix qui mène droit dans le mur. Cette option

va à rebours de ce qui est indispensable, à savoir la maîtrise des gestes professionnels car enseigner est un métier qui s'apprend. La seule maîtrise des contenus disciplinaires ne peut aujourd'hui suffire. La réponse qui consiste à imiter un tuteur, à enseigner par mimétisme, est vouée à l'échec et prépare une entrée douloureuse dans le métier pour les futurs professeurs. Le SE-UNSA continue de demander le retrait de cette réforme.

**IP: Comment vois-tu les relations entre le SE-UNSA et le SNPDEN ?**

**CC:** Nous appartenons à la même fédération, l'UNSA-Éducation, et dans ce cadre nous avons des contacts réguliers empreints d'écoute et de respect mutuel. Sur de récents sujets d'importance, nous avons chaque fois que possible agi ensemble en toute cohérence. Ce fut le cas sur la mastérisation ou la réforme du lycée par exemple. Nous gagnons ainsi en crédibilité auprès de nos interlocuteurs ministériels. Sur d'autres sujets, comme celui de l'éventuelle création d'établissements du premier degré, nous n'avons pas les mêmes analyses. Nous allons en discuter, échanger nos arguments et cela avec les autres syndicats concernés (SIEN et A&I). Nous essayons en tout cas de mener un véritable travail fédéral dans l'UNSA-Éducation.



# Je signe l'appel national pour l'École publique

Nom : ..... Prénom : .....

Activité : .....

Ville : ..... Code postal : .....

*Coupon à renvoyer à : Appel national pour l'École publique  
209, boulevard St-Germain - 75007 Paris*

**J'agis pour l'École publique en 2 étapes :**

**1 : Je signe et je renvoie.**

**2 : Je reproduis ou télécharge(\*) la pétition pour la faire signer autour de moi.**

(\*) [www.appelpourlecolepublique.fr](http://www.appelpourlecolepublique.fr)

[www.se-unsa.org](http://www.se-unsa.org)

Gros plan sur...

# L'académie d'Amiens

## LE MOT DE LA SECRÉTAIRE ACADÉMIQUE

Actuellement proviseure du lycée des métiers Paul-Langevin à Beauvais, j'y termine cette année ma carrière, entièrement passée dans l'académie d'Amiens. Chef d'établissement depuis 1981, j'ai exercé mes fonctions dans divers établissements et dans les 3 départements: Somme, Aisne, Oise.

J'ai milité au SNPDES puis au SNPDEN. Au fil des mutations, je me suis investie dans chaque bureau départemental et j'y suis devenue secrétaire départementale à chaque fois. J'assume les fonctions de SA depuis 2006. C'est le travail en équipe, la vraie convivialité des réunions de bureau et le soutien de nombreux adhérents qui me permettent d'assurer cette fonction très prenante avec toujours autant de plaisir.

La section académique syndique plus d'un personnel de direction sur deux et a vu, cette année encore, son nombre d'adhérents augmenter sensiblement (+ 10 %). Le SNPDEN est présent dans les instances officielles et dans les différents groupes de travail académiques et départementaux. Il détient 5 sièges sur 6 à la CAPA (commission administrative paritaire académique).

Même si, quelquefois, la participation effective aux réunions n'est pas toujours aussi massive qu'on le souhaiterait, force est de constater que les collègues apportent leur soutien réel et que la présence de beaucoup de nouveaux et jeunes collègues est un gage, pour l'avenir, de dynamisme et de prospérité pour notre syndicat.

La relève est assurée...

## PRÉSENTATION DE L'ACADÉMIE

L'académie d'Amiens, qui vient de fêter son bicentenaire, est composée de trois départements: l'Aisne (02), l'Oise

(60) et la Somme (80) et correspond au territoire de la région Picardie.

La Picardie compte environ 1,9 million d'habitants, pour une superficie de près de 20.000 km<sup>2</sup>. C'est une région au climat océanique tempéré (70 kilomètres de côte), qui devient plus continental en allant vers l'est. Deux importantes rivières, l'Aisne et l'Oise, ainsi qu'un fleuve, la Somme, donnent leurs noms aux trois départements de la région. L'eau y domine avec plus de 700 km de voies navigables et 1.200 km de rivières qui sillonnent la région. La Picardie a conservé un territoire très rural dominé à 70 % par les surfaces agricoles utiles. Les boisements couvrent 17 % de la région. Les 11 % restants correspondent aux zones urbanisées.

C'est une région de plaines et de plateaux, pratiquant une agriculture intensive, avec une industrie diversifiée, traversée par de grands axes de communication. Poumon vert entre Lille et Paris, la Picardie compte quelques unes des plus belles forêts domaniales de France, anciens terrains de chasse de prédilection des rois, qui composent un ensemble de 343.000 hectares.

Tous les siècles ont laissé leur empreinte en Picardie. Berceau de la France, elle rayonne par la diversité de son histoire, des lieux et monuments marquants. Entre les Flandres et Paris, la Picardie fut longtemps une terre-frontière constamment en alerte, sur laquelle comptait tout le royaume, Paris en particulier, dont elle était le dernier rempart. Perpétuel champ de bataille et d'invasions, contrainte de développer une culture de fortification vitale, elle a subi pillages, ravages et ruines. Le paroxysme fut atteint lors des deux dernières guerres mondiales, en particulier la première, la « Grande Guerre », qui vit la ligne de front s'établir dans la Somme et dans l'Aisne. Toutes ces épreuves traversées ont développé chez le Picard des traits de caractère marqués. Ainsi, la méfiance, le repli sur soi, mais aussi une grande noblesse dans l'action, une élégance du cœur, une fidélité et une grande capacité d'intériorisation.



« Si l'on oublie les guerres et les souffrances qu'ils ont dû endurer, on ne comprend rien aux Picards », affirme l'historien Philippe Nivet. La Picardie, théâtre d'hécatombes, est devenue, malgré elle, le tombeau de l'Europe. C'est ici que le mot « respect » prend tout son sens. Transmettre le souvenir, c'est avoir un profond respect pour ce qui s'est passé. Il y a une volonté d'éduquer les générations futures avec le souci de ne pas trahir. Ici ou là... la mémoire des hommes venus se sacrifier pour la liberté des générations suivantes est honorée comme il se doit et s'inscrit ainsi, dans l'immensité du temps.

## EN TERME DE FORMATION...

La Picardie se situe dans les derniers rangs pour la plupart des indicateurs. Même si le niveau s'est amélioré comme ailleurs grâce à un accès élargi au baccalauréat, la région ne rattrape guère son retard. Les structures socio-professionnelles et, plus encore, le niveau d'éducation des parents, expliquent en partie la moindre réussite scolaire.

Il apparaît que l'héritage socio-culturel pénalise les enfants picards. Les parcours scolaires sont moins diversifiés qu'ailleurs et semblent en partie liés à une moindre ambition des familles picardes vis-à-vis de la réussite scolaire.

## L'ACADÉMIE EN CHIFFRES

LES RESSOURCES HUMAINES			
Chefs d'établissement et adjoints			423
Personnels ATOS			3.082
MI, surveillants et assistants d'éducation			1.717
Conseillers principaux d'éducation			381
Personnels sociaux et de santé			420
C.O.P et directeurs de CIO			150
	<b>PUBLIC</b>	<b>PRIVÉ</b>	<b>TOTAL</b>
Enseignants premier degré	10.596	937	11.533
Enseignants second degré	12.967	2.267	15.234
Stagiaires IUFM			844

LES ÉTABLISSEMENTS				
	AISNE	OISE	SOMME	ACADÉMIE
<b>SECTEUR PUBLIC</b>				
Lycées	15	16	13	44
LP	12	18	14	44
Collèges	57	66	50	173
<b>SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT</b>				
Lycées	8	9	9	26
LP	6	5	8	19
Collèges	12	14	16	42

LES EFFECTIFS				
	AISNE	OISE	SOMME	ACADÉMIE
Public	41.667	61.975	37.986	141.628
Privé	6.506	10.137	11.393	28.036

LES PERSONNELS DE DIRECTION				
FEMMES		HOMMES		TOTAL
CHEFS	ADJOINTS	CHEFS	ADJOINTS	
Dans l'Aisne				
21	14	59	39	133
Dans l'Oise				
41	38	51	40	170
Dans la Somme				
19	26	49	26	120
DANS L'ACADEMIE				
81	78	158	105	423

## LA SYNDICALISATION

Dans l'académie d'Amiens, le SNPDEN syndicalise plus d'un personnel sur deux et est arrivé loin devant aux dernières élections professionnelles, remportant 5 sièges sur les 6 à pourvoir. Notre syndicat est représenté dans toutes les commissions et groupes de travail tant au niveau du rectorat que sur celui des collectivités de rattachement, région et départements.

La participation des adhérents à la vie syndicale (AGA, AGD) est très variable suivant les départements et l'actualité. Nous regrettons parfois le manque de participation à l'activité syndicale et, par la même, le manque de réflexion et d'action commune de tous. Le développement des diverses technologies de communication à distance et la multiplicité des informations modi-

fient nos comportements individuels et doivent donc nous amener à une adaptation fonctionnelle.

## LES RELATIONS AVEC LE RECTORAT

Il se trouve que notre académie voit un *turn over* important de recteurs, ces dernières années : 6 recteurs en 8 ans. Cela nous contraint à reconstruire sans cesse un dialogue et à adapter notre négociation. Le groupe permanent (dit « Blanchet ») fonctionne toutefois correctement au rythme d'environ 3 réunions par an. Les échanges y sont libres et constructifs.

Lors des CAPA, en particulier au sujet des promotions, le SNPDEN, par l'adoption d'un barème objectif, inter-

vient chaque année pour défendre des collègues et pour exiger du recteur la qualification des critères retenus. Nous constatons encore, avec indignation, une moindre promotion des adjoints et des femmes.

## LES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Un groupe permanent siège également à la région. Le SNPDEN y est là aussi fortement représenté. Les relations sont plutôt bonnes avec les différents services mais nous devons déplorer aussi des difficultés relationnelles avec certains élus et particulièrement au sujet de la gestion des personnels TOS.

## LA COMMUNICATION INTERNE

Depuis plusieurs mois, le SNPDEN académique a fait évoluer ses moyens de communication. Le site internet a été rénové (<http://amiens.snpden.net>) et accueille chaque jour près de 30 visiteurs, avec une moyenne de 3,46 pages vues par visite. Les visiteurs s'orientent majoritairement sur la page d'accueil (37,53 % des visiteurs) ouverte à tous. Ils peuvent y retrouver des informations nationales (*Lettres de Direction*) et locales. Ils s'orientent aussi sur les pages liées aux mutations et sur les informations académiques qui ne sont accessibles qu'aux adhérents et qui sont transmises par tous les personnels du SNPDEN qui siègent dans les différents groupes de travail. Le site est mis à jour quotidiennement. Les personnels de direction peuvent, depuis quelques semaines, s'abonner à un flux RSS qui leur permet d'être informés par mail, par des marque-pages pour les mises à jour du site.

Le site du SNPDEN est devenu en quelques semaines une référence. Nous avons développé *L'actualité syndicale de l'académie d'Amiens* diffusée chaque mois, par mail, à l'ensemble des personnels de direction grâce à une liste de diffusion. La lettre mensuelle est composée principalement de résumés, avec des liens vers le site académique.

Françoise WISNIEWSKI  
Secrétaire académique

Laurent Martinel  
Proviseur adjoint au lycée J.-B.  
Delambre à Amiens



### MON ÉTABLISSEMENT

Je suis proviseur adjoint dans un lycée d'enseignement général et technologique de 600 élèves, implanté dans une zone urbaine sensible, le quartier nord d'Amiens. Mon établissement fait partie d'une cité scolaire dans laquelle il y a également un lycée professionnel, le LP Montaigne, sur lequel j'ai également exercé la fonction de proviseur adjoint en tant que faisant-fonction.

L'équipe de direction est donc composée d'un proviseur, de deux adjoints, chacun nommé sur un établissement, et d'un agent comptable. On peut adjoindre, à cette équipe, un chef de travaux industriel car les deux établissements proposent chacun des formations à vocation industrielle dans les domaines de l'automobile, de la carrosserie, de l'électrotechnique, des sciences de laboratoires, de l'imprimerie et des transports routiers et ce, du CAP à la licence professionnelle. On retrouve également au lycée les baccalauréats généraux classiques (S, L, ES).

Le lycée Delambre bénéficie de plusieurs labels : il est classé « ambition réussite » et lycée d'excellence « arts et culture ». Le LP est également « lycée des métiers ».

La population accueillie dans les deux établissements est paradoxalement très diversifiée, malgré son implantation au cœur du quartier nord. Au lycée, les collèges du secteur de recrutement sont à la fois implantés dans le quartier mais aussi en zone rurale, en dehors d'Amiens. Les formations en STL mais aussi les BTS, uniques dans l'académie, contribuent également à la diversité du recrutement en termes d'origine géographique. Les formations du LP, rares

dans le département, voire dans la région, assurent d'autre part un recrutement large et diversifié.

### MON PARCOURS AVANT D'ARRIVER SUR CE POSTE

Je suis entré dans l'Éducation nationale en tant que PLP de vente en septembre 1997, dans une cité scolaire située en zone rurale. Mon premier chef d'établissement m'a rapidement fait confiance en me donnant la responsabilité, dès 1999, de coordonner l'équipe d'économie-gestion du LP. En septembre 2000, date à laquelle des postes de chef de travaux « tertiaire » ont été créés en LP, j'ai occupé cette fonction à mi-temps dans mon établissement. Ce premier rapprochement fonctionnel de l'équipe de direction m'a permis de m'initier à quelques tâches du travail de personnel de direction. En septembre 2007 et dans l'optique de préparer le concours, je suis devenu proviseur adjoint faisant-fonction au LP Montaigne. Cette première expérience d'un poste de direction m'a été bénéfique et m'a permis d'obtenir le concours plus facilement.

### MON DÉBUT DE CARRIÈRE DANS LA FONCTION DE PERSONNEL DE DIRECTION

J'ai eu la chance, comme je l'ai expliqué, d'avoir été chef de travaux et d'avoir fait fonction pendant une année au LP avant d'avoir le concours et d'être nommé sur un poste en lycée. Les outils informatiques m'étaient déjà familiers ; les tâches d'organisation quotidienne, généralement dévolues à l'adjoint, bien que très diversifiées et très preneuses de temps, ne m'ont pas posé trop de difficultés, la relation avec les enseignants non plus. Bien sûr, la gestion du temps reste un problème sur plusieurs périodes de l'année scolaire, sachant que je continue, en plus, à aller régulièrement en formation et suis donc absent de l'établissement mais l'expérience et l'apprentissage de la délégation devraient me permettre d'évoluer favorablement dans ce domaine.

Ma crainte, en arrivant en lycée, établissement dans lequel je n'avais jamais exercé, se situait plutôt dans la découverte de formations nouvelles, d'enseignants aux statuts différents et aux méthodes pédagogiques autres que celles utilisées en LP. Cette crainte s'est rapidement dissipée au fil des contacts quotidiens et des travaux menés de

concert.

Ma frustration, au bout de deux (et même de trois) années dans le poste d'adjoint, reste d'avoir en permanence le « nez dans le guidon », même si je prends aujourd'hui les événements avec beaucoup plus de recul et de sérénité qu'auparavant. Je sais qu'il me reste à apprendre, notamment au niveau de la définition et de la mise en place d'une politique d'établissement et dans la gestion quotidienne des « ressources humaines » de l'établissement.

### APRÈS LA TITULARISATION

J'arrive en fin de parcours de formation. Après la titularisation, je vais continuer à travailler au développement de l'établissement et, notamment, à l'actualisation de sa carte des formations pour suivre, surtout dans le domaine automobile, l'évolution et l'arrivée des véhicules électriques.

J'imagine mon prochain poste en LP ou en collège. L'enseignement professionnel reste celui auquel je suis « philosophiquement » le plus proche. Développer des formations en apprentissage et au GRETA sont des tâches qui me passionnent. Bien sûr, j'espère aussi découvrir le collège, dernier type d'établissement qui m'est encore inconnu dans une pratique quotidienne.

### L'ADHÉSION AU SNPDEN

Mon adhésion au SNPDEN s'explique par :

- mon souhait d'être représenté par un syndicat fort au niveau des instances nationales ;
- ma volonté d'obtenir des informations complémentaires, porteuses d'un autre point de vue que les informations officielles qui peuvent nous parvenir de notre hiérarchie. Cela est d'autant plus important dans la période actuelle, marquée par de nombreuses réformes ;
- mon envie de faire partie d'un réseau professionnel, composé d'autres personnels de direction qui peuvent m'apporter leur aide sur des problématiques que je ne maîtrise pas ;
- le souhait de voir défendre les grandes valeurs qui régissent notre système éducatif.

Marie-Hélène Pauly  
 Provisoire adjointe au LP J.-B. Corot  
 à Beauvais



**MON ÉTABLISSEMENT**

Je travaille comme provisoire adjointe dans le lycée des métiers Jean-Baptiste Corot. L'offre de formation y est importante: de nombreux CAP et baccalauréats professionnels de l'habitat et du commerce sont présentés à 900 lycéens en formation initiale. Mais l'établissement propose également des diplômes en alternance et en formation continue, des dispositifs de la MGI et une UPI professionnelle. 100 professeurs et formateurs assurent les enseignements. Le travail y est dense et varié, les projets ambitieux et les partenaires multiples. Bien que situé dans un quartier difficile, en zone de prévention « violence », la politique de l'établissement se veut résolument volontariste et positive. Les résultats aux examens sont très bons; tous les mérites sont valorisés et l'établissement est fier de bénéficier d'un jumelage artistique et culturel avec le théâtre du Beauvaisis, scène conventionnée. Le lycée cherche maintenant à tisser des liens avec des partenaires européens ou internationaux.

**MON PARCOURS AVANT D'ARRIVER SUR CE POSTE**

J'entre dans l'Éducation nationale en 1991 comme surveillante. Ce travail me permet de poursuivre mes études. En 1997, après un DEA en sciences politiques et administratives, je deviens conseillère principale d'éducation. Je fais mon stage dans un lycée d'Amiens puis suis nommée au LP de Flixecourt, situé en ZEP rurale. J'y reste 6 ans.

**MON DÉBUT DE CARRIÈRE DANS LA FONCTION DE PERSONNEL DE DIRECTION**

Après l'obtention du concours en 2004, je suis nommée principale adjointe dans une petite ville de l'Oise. J'apprécie particulièrement, pendant les deux premières années, les regroupements en formation

qui me permettent d'échanger avec mes collègues. Après 4 ans, j'aspire à travailler dans un établissement plus complexe et postule pour le LP Corot.

**APRÈS CE POSTE**

Après ces deux établissements, j'espère obtenir un poste de principale. Les collèges difficiles ne me font pas peur. L'Oise n'en manque pas; je devrais être satisfaite...

**QUE REPRÉSENTE LE SNPDEN POUR TOI? POURQUOI AS-TU CHOISI D'Y ADHÉRER?**

J'ai naturellement choisi d'adhérer au SNPDEN car ce syndicat m'a semblé en adéquation avec mes convictions professionnelles: les personnels de direction doivent jouer un rôle majeur dans la mise en place de politiques ambitieuses pour l'Éducation nationale mais cette application ne doit pas se faire au détriment desdits personnels.

**COMMENT LIS-TU DIRECTION?**

Entièrement. Les articles y sont de grande qualité et les réflexions pertinentes. Je me réjouis d'avoir cette publication pour me tenir informée des réformes et des interrogations qui les entourent.

**TES PRÉOCCUPATIONS EN TANT QUE PERSONNEL DE DIRECTION AUJOURD'HUI?**

Mes préoccupations actuelles concernent essentiellement la formation des nouveaux enseignants. Quelles incidences aura-t-elle dans nos établissements? Comment pourrions-nous réunir les conditions d'une bonne année avec des stagiaires absents? Qui les remplacera? Nous savons tous à quel point les premières semaines sont importantes; évitons qu'elles se transforment en « faux départ ».

**QUELLES SONT LES AVANCÉES À VENIR QUI TE SEMBLERENT IMPORTANTES?**

Deux avancées retiennent mon attention: La prise en compte du (temps de) travail des personnels de direction me semble un bon début; il faut maintenant que cela continue. La réforme de la voie professionnelle et celle du lycée sont porteuses d'innovations; j'attends de voir si elles tiendront leurs promesses.

Patrick Drubigny  
 Principal du collège J. Boury  
 à Neuilly-Saint-Front



**PEUX-TU NOUS DÉCRIRE TON ÉTABLISSEMENT?**

Mon collège se situe dans une petite commune très rurale. La population accueillie est défavorisée. Les relations avec les parents sont difficiles à gérer, parfois tendues. En terme d'orientation, l'ambition fait parfois défaut. Le collège a un rôle à jouer dans ce domaine, tout comme dans l'apport culturel.

**QUELS SONT LES TROIS SUJETS D'ACTUALITÉ DANS L'ACADÉMIE?**

La sortie des élèves sans qualification reste un véritable défi. Les élèves en échec, aujourd'hui, seront les parents de demain et la fracture entre la scolarité et les familles risque de s'accroître, ce qui ne demeure pas moins vrai sur le plan social. Reste également le problème de la reconquête du mois de juin, une bonne idée dont le phasage reste à revoir. Enfin, un des problèmes, qui n'est pas des moindres, est la réflexion nécessaire sur « l'assouplissement » de la carte scolaire. Cela doit passer par une gestion des capacités d'accueil qui ne devrait pas pouvoir varier selon la demande. Cela permettrait d'éviter la désertion de certains lycées, faute de quoi les parents qui n'auront pas une stratégie consumériste éclairée risquent peut-être, à terme, de ne plus avoir leur place dans leur lycée de secteur. La mixité sociale a des vertus qu'il ne faudrait pas oublier.

**QUE REPRÉSENTE LE SNPDEN, POUR TOI ?**

J'y trouve un lieu de réflexion, de force de propositions et, le cas échéant, d'oppositions.

**POURQUOI AS-TU ADHÉRÉ AU SNPDEN ?**

J'y ai trouvé un accueil de qualité dès mes débuts dans la fonction, des conseils, un accompagnement complet.

**QUELLE EST L'AVANCÉE LA PLUS MARQUANTE DE CES DERNIÈRES ANNÉES, POUR TOI ?**

Les évolutions sur le statut des personnels de direction ainsi que les négociations qui se poursuivent.

**QUELLES SONT LES AVANCÉES QUI TE SEMBLERENT LES PLUS IMPORTANTES POUR NOTRE PROFESSION DANS UN AVENIR PROCHE ?**

L'une d'entre elles reste l'évolution financière; l'écart avec l'ensemble des personnels se réduit. La carrière des personnels de direction, même si elle reste passionnante, n'en est pas moins éprouvante. L'alourdissement des tâches administratives, la gestion des TICE devraient donner lieu à une augmentation des moyens humains avec, par exemple, un vrai secrétariat général dans les EPLE, des emplois pérennes pour la maintenance et l'accompagnement des personnels dans les TICE.

**COMMENT LIS-TU DIRECTION ?**

Je le lis régulièrement et je suis particulièrement « friand » des chroniques juridiques et des dossiers spéciaux.

**QUELLES SONT TES PRÉOCCUPATIONS, AUJOURD'HUI ?**

L'alourdissement des procédures administratives, de la masse de courriers à traiter nous empêche de nous concentrer sur l'essence de notre métier : le relationnel, l'animation auprès de nos élèves et de notre personnel. En bref, nous ne pouvons plus être « sur le terrain » comme nous le voudrions et cela, faute de temps.

**VOTRE ESPACE D'EXPRESSION**

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

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

Merci d'adresser vos contributions à Isabelle **POUSSARD**, permanente au SNPDEN (**isabelle.poussard@snpden.net**)

et, pour nous faciliter la tâche, de préférence en texte brut (Times 12, sans mise en forme ou mise en page). Merci de nous préciser si vous souhaitez garder l'anonymat.

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

Tribune libre

Les dirigeants du monde ont toujours su que l'information non partagée assurait le pouvoir. Ils combattirent l'imprimerie, le livre, l'instruction publique, puis ils s'approprièrent les médias (la presse, les radios, la télévision). Aujourd'hui, Internet est l'enjeu de la diffusion libre de l'information à tous... et aussi de la désinformation.



Depuis qu'on ne peut plus diriger les peuples selon la règle du bon plaisir du despote, lorsque la censure échoue, il reste à façonner l'opinion publique. Les dirigeants ne sont pas les seuls à tenter de le faire; les lobbies sont innombrables. L'information laisse alors la place au mensonge. Les dirigeants de toujours s'entourent d'officines qui « travaillent » l'opinion publique.

S'agissant de notre système solidaire de retraites, j'ai observé que, chaque fois que le pouvoir s'en prenait au pouvoir d'achat des retraités (une catégorie après l'autre pour diviser et mieux régner), je recevais des courriers par *La Poste*, des messages électroniques, émanant tous de l'officine très engagée « Sauvegarde Retraites ».

En ce mois de février 2010, un message « *AGIRC-ARCO*: main basse sur nos retraites » tente de faire croire que l'on prendra de l'argent dans des caisses du secteur privé pour alimenter des retraites complémentaires de fonctionnaires. Monsieur Pierre-Edouard du Cray, directeur des Études à *Sauvegarde Retraites*, parle d'abord de « siphonner plusieurs milliards d'euros dans les caisses complémentaires des salariés du privé (*AGIRC-ARCO*) pour alimenter le régime des fonctionnaires contractuels et des élus (*Ircantec*) ».

Observation: les contractuels ne sont pas fonctionnaires (il faut être titulaire après concours pour être fonctionnaire), c'est pourquoi ils ne peuvent pas cotiser dans les régimes de fonctionnaires. Les élus ne sont pas des fonctionnaires (Ils seraient définitivement titulaires de leur poste) et, s'ils sont par ailleurs fonctionnaires, ils cotisent à ce titre dans leurs régimes « Fonction publique ». En qualité d'élus, et seulement d'élus, ils cotisent à l'*IRCANTEC*, aux côtés de leurs homologues non fonctionnaires.

Quatre paragraphes plus loin, la désinformation se renforce; je cite:

« L'État s'est engagé à « sécuriser » le régime de retraite *IRCANTEC* auquel est affiliée une partie des fonctionnaires. Dans ce contexte, la ponction opérée dans les caisses *AGIRC-ARCO* lui apporte un ballon d'oxygène. Les syndicats sont majoritairement dirigés par des fonctionnaires. Leur priorité est donc de préserver les avantages des agents

publics, même au détriment des salariés du privé ». Voilà le mensonge total par amalgame ; voilà *IRCANTEC* réservée aux non fonctionnaires, présentée mensongèrement comme une caisse de fonctionnaires.

*Sauvegarde Retraites* oublie au passage de dire que, depuis des années, *AGIRC* et *ARCO*, caisses séparées, n'ont été réunies que pour que les moins riches (les ouvriers et employés) alimentent la caisse très déficitaire des cadres.

Nous sommes, avec la fausse affaire de *l'IRCANTEC*, devant un système connu, général, banal même, de solidarité entre régimes, et *Sauvegarde Retraites* tente d'en faire un tremplin politique.

En janvier 2010, la même officine a dénoncé les retraites dites « exorbitantes » des fonctionnaires européens de Bruxelles sans remarquer que ces nouvelles retraites-là sont ridicules par rapport aux retraites « chapeau » des patrons des grands groupes. Et, sans dire que si chacun de nous paye bien les retraites de ces fonctionnaires européens, il paie aussi les princières retraites-chapeaux des plus riches patrons puisque des provisions financières pour les garantir sont déposées en lieu réputé sûr, ces provisions étant prélevées sur les ventes de produits ou de services que nous achetons à ces grands groupes. Une information encore très orientée pour pointer tout ce qui n'est pas profit privé des plus riches.

J'ai reçu de *Sauvegarde Retraites*, en janvier 2009, une lettre me racontant que les systèmes de retraites des fonctionnaires vivaient de la solidarité des systèmes du secteur privé.

Je venais de lire le gros rapport du Sénat sur les systèmes de compensation (Rapport 131 2006-2007. Référence ISSN 124964356).

*Sauvegarde Retraites* mentait en ignorant les bénéficiaires réels des compensations qui, précisément, ne sont pas les fonctionnaires. Le rapport du Sénat dit que la compensation généralisée « vieillesse » est financée à plus de 93 % par trois régimes : le régime général (trois-cinquièmes), la Caisse nationale de Retraite des agents des collectivités locales (donc la caisse des fonctionnaires) à hauteur de 17,2 % et les régimes de fonctionnaires civils et militaires à hauteur de 16 %. Donc les régimes « fonctionnaires » donnent et ne reçoivent pas dans cette assiette.

Qui sont les vrais bénéficiaires ? Pas les fonctionnaires, contrairement à ce qu'indique *Sauvegarde Retraites*. Les exploitants agricoles sont destinataires de près de 80 % de ces transferts (52 % pour les exploitants agricoles, 27,3 % pour les salariés agricoles). *L'ORGANIC* (industriels et commerçants) suit dans les bénéficiaires, puis, toujours dans l'ordre, la *CANCAVA* (artisans) avec 5 %.

Agriculteurs, industriels, commerçants, artisans ne sont pas, à ma connaissance, des fonctionnaires ; ils reçoivent presque toute la compensation.

Toujours dans ce rapport du sénat, la synthèse des mécanismes de compensation et de surcompensation fait apparaître :

- 7 régimes contributeurs nets, la *CNAV* pour plus de 5 milliards, soit 6,4 % de ses produits nets, la *CNRACL* (Fonction publique) avec 2,62 milliards, soit plus de 20 % de ses produits nets, l'État au titre de sa fonction publique avec 1,78 milliard, soit 4,7 % des dépenses affectées aux pensions dans le budget national, la *CNAPVL* (professions libérales) avec 392,5 millions d'euros, soit 33,5 % de ses produits, la *RATP* avec 28,7 millions d'euros, soit 3,8 % de ses produits.
- Les autres sont bénéficiaires et trouvent dans la redistribution un gros pourcentage de leurs ressources, indiqué ci-après : exploitants agricoles (4,27 milliards d'euros, 48,2 % de leurs ressources), salariés agricoles (2,2 milliards, 41,9 %), mines (1,19 milliard, 62,3 %), commerçants (885 millions d'euros, 25,1 %), artisans (434,5 millions d'euros, 15,2 %), marins (282,6 millions d'euros, 27 %), cultes (175,6 millions d'euros, 68,5 %).

Nous bénéficions d'un système généreux, solidaire, normal, de compensation. Il serait honnête de le présenter au lieu de lancer de fausses nouvelles. Internet permet de riposter sans avoir besoin des capitaux de ceux qui peuvent envoyer des millions de courriers postaux menteurs.

Pour avoir un aperçu, en deux pages, du volumineux rapport du Sénat, on peut aller voir : <http://chessy2008.free.fr/articles/articles.php?id=6&cat=6>

Claude Barratier

Personnel de direction retraité

## UN NOUVEL ESPACE ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE : LE SAS

*Dans la dernière publication du SNPDEN de l'académie de Toulouse, nous dénonçons la responsabilité croissante dévolue aux établissements scolaires et, de fait, aux personnels de direction et, dans le même temps, le discours sur une autonomie en trompe-l'œil qui semble accompagner une « désresponsabilisation rampante » des différents échelons hiérarchiques de notre système éducatif.*



À bien y regarder, la nouvelle réforme du lycée pourrait en apporter une confirmation supplémentaire.

Il n'est pas question ici de discuter du bien-fondé de certains aspects d'une réforme que le SNPDEN appelait de ses vœux : l'instauration d'un accompagnement personnalisé sur les trois niveaux du 2<sup>e</sup> cycle, le renforcement de la filière littéraire, l'instauration d'un minimum de souplesse autorisant le changement de série en cours de cycle (dont il conviendra cependant de préciser les conditions et modalités de concrétisation)...

Le relais médiatique de certains groupes bien organisés et prompts à la réaction a focalisé

l'attention de l'opinion sur la suppression de l'histoire et géographie en terminale scientifique. Il ne s'agit pas ici de débattre de la pertinence d'une telle mesure. Constatons seulement que d'autres disciplines ont vu une réduction de leur horaire hebdomadaire sans générer pour autant le moindre tintamarre. Constatons également que si l'on souhaite intégrer des heures d'accompagnement sans alourdir les emplois du temps, il faut bien, de fait, réduire les horaires de certains enseignements.

Dans le corpus des mesures annoncées, il en est néanmoins quelques-unes qui, en dépit du peu d'écho qu'elles ont suscité, n'en paraissent pas moins porteuses d'une évolution sous-jacente du système dont la responsabilité de la mise en œuvre semblerait silencieusement mais effectivement dévolue aux personnels de direction.

### BON SENS OU DESSEIN CACHÉ ?

À partir de l'exemple de deux mesures, nous pouvons légitimement nous interroger, d'une part sur la nature du dessein politique qui les sous-tend, d'autre part sur l'allure qu'offrira le paysage éducatif dans quelques années.

« Des sas de complément de programmes, pendant les vacances scolaires, pour permettre les corrections de trajectoire entre les séries au cours ou à la fin de l'année » ; « proposer aux élèves volontaires un sas de remise à niveau durant les vacances scolaires pour réduire les redoublements ». Pouvant être perçues comme généreuses et de bon sens - « l'école doit être son propre recours » - ces deux mesures suscitent néanmoins quelques interrogations.

Sur le plan technique, qui assurera ces enseignements hors temps scolaire ? Dans quelles conditions ? Quels moyens accompagneront l'ouverture des établissements hors temps scolaire ?

Sur le plan éducatif, comment laisser croire à tel élève peu impliqué dans sa formation, aux résultats médiocres, qu'il lui suffira de suivre deux semaines de rattrapage pour accéder à la classe supérieure ? Comment laisser croire à un élève désireux de changer de série en fin d'année qu'il lui suffira de deux semaines de cours pour compenser 40 % des enseignements spécifiques de la série convoitée dispensés sur une année scolaire ?

Il n'est nul besoin de faire preuve de beaucoup d'imagination pour anticiper les conséquences de la mise en place de ces mesures dans l'hypothèse où elles ne seraient accompagnées du rappel de certains principes et d'un cadrage national.

### OBJECTIF ÉDUCATIF OU INDICE DE PERFORMANCE ?

Nous avons tous en mémoire les injonctions réitérées et pressantes de tel inspecteur d'académie ou de tel recteur à l'égard des personnels de direction dont les établissements n'affichent pas de stages de langues vivantes durant les vacances. Nous voyons aisément quelle pourrait être la tonalité des futurs discours rectoraux à l'adresse des personnels de direction.

Notre hiérarchie disposera prochainement de « deux indicateurs de performance » supplémentaires pour conduire notre évaluation mais également la sienne, ce qui n'est pas neutre dans le contexte actuel.

Elle pourra utiliser ces deux « nouveaux marqueurs » pour alimenter les données de la direction de l'Évaluation et de la Prospective dont la presse relaiera abondamment et sans réserve les classements et palmarès qui ne manqueront pas d'éclore. De fait, cela constituera une nourriture supplémentaire destinée à quelques consommateurs d'école dont on sait le souci qu'ils ont du bien public. Où l'on peut craindre un glissement progressif prenant quelques distances avec notre vision du service public d'éducation comme activité désintéressée, orientée vers des fins universelles et garante d'une forme d'équité sociale et territoriale.

La perspective de l'ouverture des établissements hors temps scolaire et, concomitamment, la poursuite des suppressions massives de postes - d'enseignement et d'administration - doivent nous inquiéter. De ce point de vue, la page d'accueil du site du rectorat de l'académie de Toulouse présente quelques similitudes avec celle du Pôle Emploi.

Pouvons-nous accepter des mesures ayant une incidence directe sur notre activité et sur notre responsabilité sans qu'il n'y ait une véritable concertation sur les conditions de leur mise en œuvre concrète aux niveaux national et académique ?

Pouvons-nous accepter d'être tenus, une nouvelle fois, pour responsables d'une situation que ni le ministre, ni le recteur, ni l'inspecteur d'académie n'auraient eu le courage ou la simple volonté d'affronter au préalable pour en garantir les conditions de faisabilité (négociations avec la collectivité territoriale, définition des modalités d'intervention des enseignants hors temps scolaire...) ? N'assiste-t-on pas au rétrécissement de l'engagement des responsables de l'État dont le renforcement de la hiérarchie et du contrôle qu'elle exerce sur ses agents seraient les corollaires ?

Si tel était le cas, nous serions alors les objets d'un transfert insidieux des responsabilités, les témoins d'une approche éducative déontologiquement surprenante et les victimes d'un traitement différencié des établissements, ce que certains économistes nomment joliment « concurrence non faussée ».

### FORMATION OU VOCATION ?

Il est un autre paradoxe institutionnel qu'il convient de dénoncer ici : l'évolution des publics scolaires et, dans le même temps, la réduction drastique de la formation initiale des enseignants.

La mise en place du socle commun au collège nécessite une professionnalisation accrue dans l'exercice de la fonction enseignante.

L'hétérogénéité croissante d'une classe de seconde générale ou professionnelle conduit les enseignants à développer une palette de plus en plus large de compétences et d'attitudes professionnelles.

Enseigner est un vrai métier ; nous en sommes tous intimement convaincus. La conduite d'une classe au collège ou au lycée exige aujourd'hui davantage de qualités et de capacités intrinsèquement liées à la fonction d'enseignement, qualités et capacités qui ne sont pas innées, dont la construction et la maîtrise ne peuvent être envisagées sans un temps de formation spécifique. Si rien n'infléchit les dispositions qui semblent devoir être mises en place, la formation professionnelle préalable des futurs enseignants sera quasi inexistante. Dans les établissements scolaires, nous accueillerons des spécialistes d'une discipline, des historiens, des physiciens, des économistes, des anglicistes, mais non des enseignants d'histoire, de physique, d'économie ou d'anglais...

Hors le champ de l'école, quel que soit le métier considéré (menuisier, plombier, coiffeur, employé de banque, infirmier...), celui qui souhaite l'exercer doit suivre une formation professionnelle dont la durée n'est jamais inférieure à 3 ans.

Un dentiste a besoin de 6 années de formation pour un espace professionnel de 32 dents ; dorénavant, un enseignant pourra exercer directement et spontanément sa mission sur un espace professionnel de 30 à 35 élèves sans formation ! Le progrès fait rage.

À méditer...

Jean-Pierre Seguin  
SA de Toulouse

## Vers le "Tout Numérique"...



### POISSON D'AVRIL

La SNCF a décidé de modifier la formation et l'entrée dans le métier de ses conducteurs de trains. Avant, il fallait le bac puis une formation théorique puis pratique : conduite en doublette en particulier, sur des distances courtes, avec des vitesses « mesurées ».

La nouvelle réforme prévoit que les conducteurs seront recrutés en M2, de façon à posséder un bagage théorique plus important en mécanique, électronique, sciences physiques, aérodynamique, météorologie.

Au cours de leur année de M1, ils pourront faire des stages d'observation dans des wagons de 2<sup>e</sup> classe puis de 1<sup>re</sup> classe puis dans la cabine des motrices ; certains stages en établissement (des gares) pourront même être programmés. Ils seront alors pris en charge par les chefs de gare.

Munis de leur certificat d'aptitude théorique, les étudiants seront nommés directement conducteurs stagiaires et piloteront une locomotive pour un temps complet. Seuls aux manettes ! Dans le cadre du « compagnonnage », ils seront accompagnés de conducteurs « chevronnés et volontaires » qui les suivront (à distance de sécurité) dans leurs propres locomotives avec leurs propres trains.

6 heures seront consacrées, pendant les deux premiers mois, à des bilans professionnels, soit dans le train de l'un, soit dans le train de l'autre.

Le nouveau cahier des charges de la formation de conducteur de train ne prévoit rien sur les voyageurs. C'est laissé à l'initiative de chacun.

Ce n'est pas à l'Éducation nationale qu'on ferait des trucs comme ça !

Jean-Yves Pillet  
SA d'Orléans-Tours

Je dirige un petit collège rural (96 élèves) comprenant un internat. L'équipe est réduite : 1 poste de gestionnaire, pas de secrétariat, 1 demi-poste de CPE occupé par un faisant-fonction qui complète son temps à 1 h 15 de route, 4 ETP AED (dont 1,5 en contrat CDI), des BMP, une contractuelle 15 heures qui remplace une agrégée.

Cette année, j'ai une collègue qui assure 3 disciplines (français, arts plastiques, musique), qui est en formation 2SA-CH. Le stage est organisé en 5 semaines réparties sur l'année scolaire. Cette professeure est impliquée dans un projet de classe PAC, atelier théâtre, professeure principale, formatrice de gestes de premiers secours. A cela s'ajoutent 2 professeurs de santé fragiles et 1 collègue totalement dépassée pour laquelle un dispositif de tutorat a été mis en place. Quelques épisodes neigeux.

Ma capacité de remplacement est minime au vu du nombre de

professeurs qui interviennent dans l'établissement (10). Il est impossible de compléter un enseignant à temps complet sur une semaine entière, sans parler du fait que personne ne veut venir remplacer pour 15 jours à 2h30 de son domicile, pour les rares fois où les congés ont été de plus de quinze jours. Malgré la réorganisation de l'emploi du temps, les élèves se retrouvent régulièrement avec soit des journées où il n'y a pas cours, soit 2 à 6 heures d'étude dans la journée. La vie scolaire fait ce qu'elle peut ; toutefois, régulièrement, des élèves sont installés au CDI, la surveillance étant assurée depuis mon bureau.

Le résultat de cette année pour les élèves, après 23 semaines de cours : seule 5 semaines se sont déroulées suivant l'emploi du temps donné en septembre. Sur les treize semaines restantes, seules, à ce jour, 4 sont programmées sans modifications (convocation au stage de formation, annonce de grève...). Il manque toujours 223 heures de cours, malgré les 86 heures prises en charge par les enseignants.

Malgré tout cela, je m'estime heureuse car j'ai d'autres collègues qui n'ont personne sur des remplacements de congé maternité ou congé maladie de longue durée. Les services du rectorat n'ont personne à nommer, même en puisant dans les étudiants de M2 qui ont déjà des remplacements.

Jacqueline Pacton  
Principale du collège  
H. Gamala - Le collet de Dèze  
Académie de Montpellier



# Contrat AED

## PÉRIODE D'ESSAI ET RENOUELEMENT DE CONTRAT

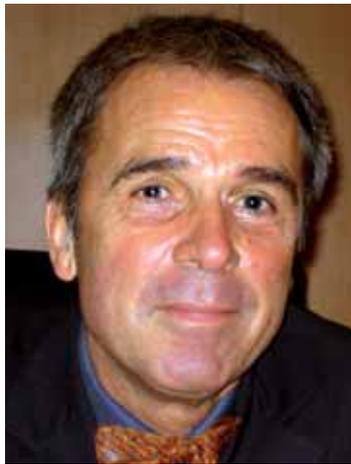
Une collègue est poursuivie devant le tribunal administratif pour avoir rompu le contrat d'une assistante d'éducation pendant la période d'essai du 3<sup>e</sup> contrat successif. L'avocat de la plaignante, dans sa requête et mémoire, fait valoir la responsabilité du collègue en tant qu'employeur et de la demande indemnitaire (plusieurs dizaines de milliers d'euros) en réparation des fautes commises :

- Illégalité de la décision de licenciement non motivée, la plaignante n'ayant pu avoir accès à son dossier pour connaître les reproches qui lui étaient adressés ;
- Erreur de droit, la période d'essai ayant été accomplie lors du premier contrat ;
- Licenciement abusif pendant une période d'arrêt « maladie » suite à un début de grossesse difficile (ce dont le principal n'était alors pas informé).

L'autorité académique rappelle au chef d'établissement que le recrutement des AED relève de la compétence exclusive des chefs d'établissement et que le recteur n'a pas compétence juridique pour défendre ce type de dossier ; il est indiqué qu'une condamnation est vraisemblable.

La réponse du recteur au président du tribunal administratif indique « qu'il convient donc que vous désigniez monsieur le principal comme partie à l'instance ». Pourtant, le chef d'établissement avait pris la précaution d'interroger le service juridique du rectorat sur le (seul) modèle de contrat figurant au logiciel académique et qui conduisait, en cas de renou-

vement, à une nouvelle période d'essai. La réponse, il est vrai exprimée oralement, comme l'a courageusement rappelé au collègue le même service rectoral, avait été d'utiliser ce modèle sans autre précision.



Le service juridique propose toutefois d'apporter un soutien logistique pour la préparation des mémoires en défense.

On peut s'interroger, en cas de condamnation pour licenciement abusif, sur l'attribution de la responsabilité et de la charge indemnitaire, en rappelant que l'AED n'est pas un agent non titulaire de l'établissement ; il relève bien de la réglementation applicable aux agents non titulaires de l'État.

Est-ce une mission de l'EPL de supporter la charge d'une erreur de gestion imputable à l'autorité académique, incapable de fournir depuis 2003 des modèles de contrat, qu'elle impose, non ajustés à une première embauche ou à un renouvellement ?

Nous conseillons, pour l'instant, en cas de renouvellement, de veiller à supprimer ou rayer l'article litigieux.

Il ne reste plus qu'à plaider l'erreur de bonne foi, par l'utilisation d'un modèle de contrat de recrutement qui prête à confusion, standard, et qui comporte l'article suivant : « le présent contrat comprend une période d'essai d'une durée correspondant à un douzième de la durée totale du contrat ». Le contrôle de légalité n'a pas été en mesure de constater l'erreur de l'employeur qui a trop fait confiance au seul modèle qui lui est imposé.

Nous suggérons au responsable de la DAJ de se pencher sur ce dossier, aussi attentivement que le calcul des règles de quorum des différentes instances de l'EPL.

Les difficultés générées lors de la rupture de contrat entre un assistant d'éducation et l'établissement qui l'emploie ont fait l'objet de multiples précisions de la cellule juridique (voir *Direction* 143).

La jurisprudence du tribunal administratif de Nice, en date du 15 janvier 2004, précisait que la période d'essai est superflue dans le cas d'un renouvellement de contrat sur le même poste. De ce fait, le licenciement de l'assistant d'éducation à l'issue d'une période d'essai qui n'aurait jamais dû être, est considéré par le juge administratif comme un licenciement en cours de contrat. Nous nous contenterons, pour notre part, de nous référer au *Code du travail* et d'en rappeler quelques points :

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (la période d'essai doit se situer au début du contrat).

**Question :** s'il apparaît que, pour l'exercice des mêmes fonctions, la période d'essai ne peut être renouvelée lors du deuxième contrat, au plus, peut-on imaginer une nouvelle période d'essai si les fonctions diffèrent (ex : aide au CDI, puis tâches de surveillant à l'externat) ? Nous serions tentés de répondre par l'affirmative, sans garantie de l'appréciation du juge. Un balisage, par notre institution, serait bien utile !

**PÉRIODE D'ESSAI :**

**Code du travail (Article L.1242-10)**

La possibilité de prolonger ou de renouveler la période d'essai doit être expressément prévue par le contrat :

« Le renouvellement de la période d'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties, intervenu au cours de la période initiale, celles-ci ne sauraient convenir d'un renouvellement ou d'une reconduction tacite (10 janvier 2001) ».

« Une période d'essai ne peut être instituée par un usage ; elle ne peut résulter que du contrat de travail ».

**RUPTURE DU CONTRAT (motivation)**

La question de la motivation de la rupture par l'employeur est posée par un autre collègue, qui fait l'objet d'un recours sur une décision de rupture du contrat sans motivation.

Le *Code du travail* indique que la décision de l'employeur a un caractère discrétionnaire. La rupture intervenant pendant une période d'essai, l'employeur qui n'est pas tenu de se prévaloir d'une cause réelle et sérieuse, n'a pas à justifier de l'existence d'une incapacité professionnelle (sauf abus particulier : exemple d'une rupture suite à une demande d'explication du salarié ou accident professionnel pendant la période d'essai...).

**Question et réponse de la cellule juridique :** sous quelle forme, quelle procédure, la rupture peut-elle être engagée ?

« La rupture peut intervenir à n'importe quel moment de la période d'essai ». La volonté de rupture de l'employeur ne peut produire effet qu'à partir du moment où elle a été portée à la connaissance du salarié ; dès lors n'est pas régulière la rupture notifiée par lettre recommandée reçue par le salarié après l'expiration de la période d'essai (article L.1221-23).

Les précisions données portent sur des contrats à durée indéterminée, qui semblent également pouvoir s'appliquer aux contrats à durée déterminée.

**AED ENCEINTE : INTERDICTION DE LICENCIER PENDANT LA PÉRIODE DE PROTECTION, CHANGEMENT DE POSTE**

Une AED, embauchée depuis 6 mois, et affectée au service d'internat, fait valoir sa nouvelle situation de grossesse, certificat médical à l'appui ; elle souhaite être affectée à un service autre que celui de l'internat.

L'employeur s'interroge sur la légalité de se séparer de cette personne. L'article L.1225-4 du *Code du travail* précise la situation de travailleur protégé : « aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité.

1982, relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale) ;

- « Un changement temporaire d'affectation est possible lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse et les fonctions exercées, sur demande de l'intéressée et avis du médecin chargé de la prévention » ;
- L'absence de dispositions particulières, d'accorder des autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants... sauf en cas d'une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants... (instruction n° 7 du 23 mars 1950) ;
- L'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes accordé par le chef de service, sur avis du médecin chargé de la prévention : ces facilités sont accordées à partir du début du troisième mois



Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse...

Le licenciement d'un salarié est annulé lorsque, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans les conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte ».

Par ailleurs, des changements temporaires d'affectation sont prévus si l'état de santé médicalement constaté l'exige ; il en est de même d'une affectation sur un poste de jour à la demande de la personne enceinte affectée jusqu'alors sur un service de nuit et ce sur une période d'un mois maximum après le retour de congé.

Des dispositions propres à la Fonction publique prévoient :

- L'aménagement du poste de travail durant la grossesse (référence à l'article 26 du décret du 28 mai

de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour ; elles ne sont pas récupérables.

Au-delà de ces latitudes, l'organisation des services devient fort complexe pour le collègue. Les tâches d'internat impliquent des disponibilités et des compétences particulières ; il n'est pas certain de pouvoir disposer d'une personne volontaire pour suppléer la personne enceinte. Dans l'hypothèse de l'accord d'un autre AED, le contrat devra être modifié en conséquence.

En l'absence de solution en interne, l'autorité académique pourra être sollicitée pour que la continuité du service, particulièrement de l'internat, puisse être assurée.



Bernard Vieilledent  
Coordonnateur de la cellule juridique

# Veille juridique

*Jurisprudences extraites de La Lettre d'information juridique (LIJ), de L'Actualité juridique de la Fonction publique (AJFP) et de L'Actualité juridique du droit administratif (AJDA).*



## RESPONSABILITÉ

**Suicide d'une élève ayant fugué de son établissement: défaut d'organisation du service non retenu. TA (tribunal administratif) de Melun (22 septembre 2009) in LIJ, n° 141 (janvier 2010).**

Le tribunal administratif de Melun a rendu son arrêt dans une affaire particulièrement tragique, survenue récemment, et dont les médias s'étaient fait largement l'écho.

Une élève de 14 ans, demi-pensionnaire, avait quitté - sans autorisation - l'établissement, entre 12 heures et 12 heures 30, en passant par une ouverture dans le grillage de clôture, alors qu'elle avait encore cours l'après-midi. Aux environs de 13 heures 50, elle s'était suicidée (en compagnie d'une amie) en se jetant depuis le dix-septième étage de l'appartement d'un de ses camarades de collège. Ses parents avaient demandé la condamnation solidaire de l'État et du département du Val-de-Marne à réparer le préjudice moral dû au décès de leur fille.

Dans ses attendus, le tribunal souligne les insuffisances du département qui « ne peut être regardé comme ayant entretenu normalement la clôture du collège » et de l'État qui « ne peut être regardé comme ayant suffisamment assuré la surveillance de la jeune X... ». Pourtant le tribunal a finalement rejeté la requête des parents au motif « qu'il résulte de l'instruction que mademoiselle X. présentait des difficultés psychologiques et des tendances suicidaires, qu'elle a délibérément quitté le collège par une voie détournée alors que mademoiselle M. et le camarade chez lequel est survenu le drame ont quitté l'établissement par le portail, que mademoiselle X. et mademoiselle M. savaient que leur camarade résidait au dix-septième étage d'un immeuble et lui ont demandé de l'accompagner, que, dans ces conditions et compte-tenu, d'une part, du délai écoulé entre l'heure à laquelle l'absence de mademoiselle X. a été constatée et l'heure de son décès,

d'autre part, de l'absence d'éléments qui auraient été susceptibles d'orienter utilement d'éventuelles recherches, ni le défaut de surveillance imputable à l'État, ni le défaut d'entretien normal de l'ouvrage imputable au département du Val-de-Marne ne peuvent être regardés comme constituant la cause directe du décès de mademoiselle X. ».

Ce jugement permet de rappeler deux points de référence le plus souvent pris en considération par les juges, à savoir qu'il convient de :

- Ne pas confondre la cause d'un dommage et la condition nécessaire de sa survenance. Ainsi « un fait ne peut être considéré comme la cause d'un dommage pour la simple raison qu'en son absence celui-ci ne se serait pas produit » ;
- Prendre en compte la capacité de « discernement » de l'élève.

En l'occurrence, le juge a privilégié la théorie de la « causalité adéquate » selon laquelle « la réalisation d'un dommage est attribuée à celui des faits dont on peut estimer qu'il avait une vocation particulière à provoquer ce dommage ». La jeune fille ayant sciemment enfreint le règlement intérieur pour quitter l'établissement, l'acte de désobéissance volontaire a été retenu comme déterminant et direct.

## ÉLÈVE HANDICAPÉ

**Absence de recrutement d'un auxiliaire de vie scolaire pour l'intégration individualisée des élèves handicapés (AVSI) malgré la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. TA d'Orléans (12 octobre 2009) in LIJ, n° 141 (janvier 2010).**

De règle, il convient de s'abstenir de commenter une décision de justice... Cependant, le rejet, par le TA d'Orléans, de la requête des parents d'un élève handicapé peut, à tout le moins, nous inter-

pellier... Qu'on en juge! Ceux-ci avaient sollicité le juge des référés libertés afin qu'il ordonne au recteur de l'académie d'Orléans-Tours de mettre en œuvre la décision, en date du 23 juin 2009, de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) d'accorder un auxiliaire de vie scolaire afin d'accompagner leur enfant scolarisé en milieu ordinaire pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2009 au 31 juillet 2010. En effet, malgré la parution d'une offre de poste au Pôle Emploi et la volonté de l'inspecteur d'académie d'assurer ce dispositif, aucun AVSI n'avait été recruté en octobre 2009, soit plusieurs semaines après la rentrée des classes.

Certes, le juge reconnaît « qu'en tout état de cause, si l'État a l'obligation légale d'offrir aux enfants handicapés une prise en charge éducative au moins équivalente, compte-tenu de leurs besoins propres, à celle dispensée aux enfants scolarisés en milieu ordinaire, l'absence d'exécution, au jour de la présente ordonnance, de la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées auprès de la maison départementale des personnes handicapées du Loiret du 23 juin 2009, édictée en faveur de l'enfant X. âgé de 4 ans et inscrit en maternelle, si elle est de nature à engager la responsabilité de l'État, ne peut être regardée comme portant une atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale au sens des dispositions de l'article L. 521-2 du Code de justice administrative ».

En regard de ce rejet manifestement légal, on peut simplement se rappeler la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées... et espérer que, dans la poursuite de sa scolarité, cet enfant handicapé pourra réellement bénéficier d'un auxiliaire de vie scolaire.



Philippe MARIE  
Cellule juridique

## 7 ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

### Développement du soutien scolaire en ligne

AN (Q) n° 63138  
du 10 novembre 2009  
(M<sup>me</sup> Muriel Marland-Millitello)

**Réponse (JO du 16 mars 2010, page 3072) :** le 22 janvier 2009, le ministre de l'Éducation nationale a confié au CNED la réalisation du site *academie-en-ligne.fr* : le nom retenu positionne le projet comme un nouveau service offert aux familles par le ministère, en complément des dispositifs existants. *academie-en-ligne.fr* s'adresse aux élèves, aux parents désireux d'accompagner leurs enfants dans leur scolarité ainsi qu'aux adultes souhaitant se replonger dans ce qu'ils ont eux-mêmes appris. Les ressources, proposées en accès gratuit, correspondent aux programmes d'enseignement du CP à la terminale. Cette première version du site privilégie le téléchargement : les séquences de cours peuvent être consultées ou imprimées en fonction des besoins, comme ressources complémentaires des cours suivis en présence. Les contenus couvrent, au total, 12 disciplines de l'école, du collège et des séries générales du lycée. Le choix des matières proposées s'est fondé sur le fait que les disciplines artistiques, l'EPS, les enseignements technologiques et professionnels supposent une pratique et se prêtent moins facilement à la mise en ligne, notamment en un seul téléchargement. Le CNED est d'ores et déjà chargé de travailler à une nouvelle version du site, « Les Essentiels », proposée sous une forme interactive, qui facilitera une approche transversale : mise en relation de ces concepts et savoir-faire avec leurs prérequis et leurs applications dans différentes disciplines. Des notions-clés des enseignements technologiques et professionnels pourront ainsi être intégrées, en conformité avec les nouveaux programmes des séries professionnelles et technologiques consécutives à la réforme des lycées.

## 15 PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

### Missions des conseillers principaux d'éducation

AN (Q) n° 63113 du  
10 novembre 2009  
(M. Philippe Vigier)

**Réponse (JO du 23 mars 2010, page 3388) :** le statut particulier des conseillers principaux d'éducation (CPE), fixé par le décret n° 70-738 du 12 août 1970 modifié, prévoit que ces personnels sont chargés de responsabilités éducatives qu'ils exercent « dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire ». Ils interviennent dans le cadre de la communauté éducative des établissements avec les enseignants et sous l'autorité des chefs d'établissement et de leurs adjoints. Les CPE organisent le service et contrôlent les activités des personnels chargés des tâches de surveillance. Ils sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. Enfin, ils contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leurs projets d'orientation. Au demeurant, comme pour les personnels enseignants, leur recrutement s'effectue désormais au niveau master, ce qui conforte leur rôle au sein de la communauté éducative. En revanche, ils n'ont pas vocation à enseigner et aucune modification de leur statut sur ce point n'est prévue. En ce qui concerne les personnels enseignants chargés de fonctions de documentation et d'information, ils peuvent être tenus, en application de l'article 3 du décret n° 80-28 du 10 janvier 1980 modifié, de tenir, le cas échéant, un service d'enseignement.

## 17 PROGRAMMES ET HORAIRES

### Programmes des langues anciennes

AN (Q) n° 54293 du 7 juillet  
2009 (M. Kléber Mesquida)

**Réponse (JO du 16 février 2010, page 1722) :** le ministre de l'Éducation nationale mesure toute l'importance de l'enseignement des langues anciennes pour la formation culturelle des élèves de collèges et de lycées. Il n'est donc pas dans ses intentions de limiter la place de ces disciplines

dans l'enseignement secondaire. Concernant le lycée, la réforme en cours ne modifie en rien la place et l'horaire des langues anciennes. En effet, en classe de seconde, dans le cadre des enseignements d'exploration ou de l'option facultative, tant le latin que le grec ancien peuvent être choisis par tous les élèves. En classe de première et de terminale, les élèves de la série S et de la série ES peuvent choisir les langues anciennes en enseignement facultatif. Quant à ceux de la série littéraire, ils peuvent les choisir dans le cadre d'un enseignement de spécialisation obligatoire et/ou d'un enseignement facultatif. La pérennité de ces enseignements est donc assurée.

## 28 FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

### Statistiques sur le finance- ment du Fonds de réserve des retraites

AN (Q) n° 31204  
du 23 septembre 2009  
(M. Christophe Guilloteau)

**Réponse (JO du 23 mars 2010, page 3476) :** au 30 octobre 2009, la valeur du marché des actifs détenus par le Fonds de réserve pour les retraites (FRR) s'élevait à 31,4 milliards d'euros, pour un montant d'abondements cumulés reçus depuis sa création de l'ordre de 29,5 milliards d'euros. Comme tout investisseur institutionnel de long terme, le FRR s'expose, à l'intérieur de sa période de placement, à des variations de la valeur de ses actifs liées à celles des marchés financiers, qui peuvent être importantes, à la hausse comme à la baisse. Face à la crise financière et à la chute brutale des marchés actions (- 45 % en 2008), le FRR a ainsi connu en 2008 une performance annuelle fortement négative, proche de - 25 %. Au 31 décembre toutefois, la performance annualisée depuis l'origine restait quant à elle légèrement positive, à + 0,3 %. Profitant du fort rebond des marchés financiers depuis mars 2009, le FRR enregistre une performance de + 10,7 % depuis le début d'année 2009. La performance annualisée du FRR depuis juin 2004 atteignait ainsi + 2,3 % au 30 octobre 2009.

Christiane SINGEVIN  
Personnel de direction retraité

Extrait des « Informations diverses » du *Bulletin* n° 1 de mars 1962 du *Syndicat national des personnels de direction des lycées* (un des ancêtres du SNPDEN)

# La réforme de l'enseignement

## I. QUEL EST LE BUT DE LA RÉFORME ?

Dans la conjoncture actuelle, l'Université française se propose, outre sa mission traditionnelle, deux tâches essentielles :

- \* Exploiter systématiquement les ressources de la jeunesse et conduire chaque enfant à la culture la plus haute compatible avec ses aptitudes, ses goûts et les besoins de la nation ;
- \* Tout en maintenant l'héritage de notre culture, adapter notre enseignement aux exigences d'une économie en constante et rapide évolution.

## II. QUELLE EST LA SITUATION ACTUELLE ?

Les effectifs des élèves admis dans les établissements de second degré ont certes progressé de manière spectaculaire : 429.000 en 1954, 832.000 en 1961.

Cependant, deux constatations s'imposent :

1. *Tous les enfants ne disposent pas de chances égales.*

En 1960, sur 800.000 enfants entrés dans leur quatorzième année, 300.000 étaient engagés dans les études de second degré tandis que 480.000 poursuivaient leur scolarité dans des classes de fin d'études. D'autre part, le taux de scolarisation est très variable d'un département à l'autre (70 % dans la Seine, 65 % dans la Corse, 64 % dans le Var, contre 25 % dans l'Oise ou la Manche). A l'intérieur même d'un département, les conditions varient : par exemple, en Haute-Vienne, de 10 à 50 % selon les cantons.

2. *Notre enseignement n'est plus adapté aux exigences de notre temps.*

En 1960, nous avons compté 61.500 bacheliers, dont 3.300 en Mathématiques et technique. La même année, nous avons décerné 1.794 diplômes de techniciens supérieurs et 2.141 de techniciens brevetés.

Or, le Commissariat général au Plan prévoit que, dans les cinq prochaines

années, l'Économie nationale recrutera 11.500 cadres supérieurs, 54.000 techniciens et dessinateurs et 33.000 agents de maîtrise.

## III. POURQUOI FAUT-IL MODIFIER LE DÉCRET DU 6 JANVIER 1959 ?

Ce que nous savons déjà permet de conclure que, si le décret n'est pas modifié, les difficultés seront nombreuses pour la répartition des enfants entre les divers types d'enseignement offerts au niveau de la quatrième.

1. Les maîtres des CEG répugneront à perdre leurs meilleurs élèves à la fin de la classe de cinquième.
2. Les parents seront toujours très réticents quand on propose pour leurs enfants un changement d'établissement. D'une enquête effectuée dans quatre départements, il résulte que 85 % des familles préféreront s'en tenir aux options offertes sur place.
3. En admettant que les conseils d'orientation soient suivis, les lycées classiques, modernes et techniques ne pourront accueillir dès la quatrième, le plus souvent à l'internat, tous les enfants aptes à l'enseignement long.
4. Enfin, les difficultés majeures résideront dans l'extrême diversité des options offertes à l'issue du cycle d'observation (classique A, classique B, moderne long, général court, formation des techniciens, formation des professionnels qualifiés, enseignement terminal).

Si le décret du 6 janvier 1959 n'est pas modifié, l'avenir scolaire et social d'un enfant se trouvera déterminé dès sa treizième année, c'est-à-dire à un âge où la stabilité n'est assurée ni sur le plan physiologique, ni sur le plan intellectuel.

Dans ces conditions, il sera difficile aux maîtres responsables de donner aux familles un conseil irrévocable.

## IV. QUELLES MODIFICATIONS CONVIENT-IL D'APPORTER AU DÉCRET ?

Il importe d'amender le décret du 6 janvier 1959 sur un certain nombre de points, compte tenu de deux objectifs :

1. Assurer l'orientation avec plus d'efficacité en retardant le moment où interviendra le choix d'une option définitive ;
2. Donner à l'option « technique long ou moyen » une dignité égale à celle des autres options offertes au niveau de la classe de seconde.

Dans ce but :

- A. *Les programmes des classes de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> modernes* seront identifiés. Cette mesure aura un triple effet :
  - a. Elle humanisera les programmes de l'enseignement technique dont on a justement déploré les horaires excessifs ;
  - b. Elle permettra de libérer un grand nombre de places dans les lycées techniques où, sur 200.000 élèves, 90.000 sont inscrits dans les classes de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>. L'enseignement à ce niveau pourra être donné, par exemple, dans les CEG ruraux et il ne sera plus nécessaire, pour un enfant qui se destine à l'enseignement technique, de recourir à l'internat avant la classe de seconde.

*L'enseignement de premier cycle* se présentera donc selon le schéma suivant :

- de 11 à 13 ans = cycle d'observation ou enseignement de transition.
- de 13 à 15 ans = trois sections (classique – moderne – pratique).

Le débouché normal de la section pratique (ou cycle terminal) sera l'apprentissage dans un collège d'enseignement technique ou dans l'industrie.

- B. *Dès que possible*, il importera :
  - a. De revoir les programmes de l'enseignement élémentaire qui ne porte plus sa fin en soi mais qui devient une étape – la première – dans le cours de la scolarité obligatoire. Sa voca-

tion est de conduire un enfant normal, aux alentours de la onzième année, à la connaissance des mécanismes fondamentaux de la pensée et de l'expression. A ce niveau, il importera d'insister sur les notions essentielles en calcul, lecture et orthographe ;

- b. « D'ajuster » dans le même temps les programmes des classes de 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> ;
- c. De définir le baccalauréat de demain qui doit être le premier grade de l'enseignement supérieur et, en même temps, un examen de culture générale ;
- d. De définir en conséquence les options offertes au niveau du second cycle.

**V. QUE DIRE DU DANGER, SIGNALÉ PAR CERTAINS, D'UNE RUPTURE DE L'ÉGALITÉ SCIENTIFIQUE ENTRE LES SECTIONS CLASSIQUE ET MODERNE ?**

Il importe d'insister sur un point essentiel. En mathématiques, les programmes de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> modernes et classiques seront identiques. De ce fait, un élève de la section classique A ou B pourra, à l'issue de la classe de 3<sup>e</sup>, être admis dans une seconde moderne ou technique. Il n'aura certes pas reçu d'initiation à la physique, ni à la technologie, mais cette lacune sera, semble-t-il, comblée sans difficulté.

**LES PROBLÈMES DE L'ORIENTATION EN 1962**

À la suite de ces informations et de celles que j'ai pu recueillir au cours d'une réunion préparatoire à la mise en place des sous-commissions départementales d'orientation du département de la Seine, je crois pouvoir indiquer comment seront résolus les problèmes de l'orientation en 1962 dans nos lycées.

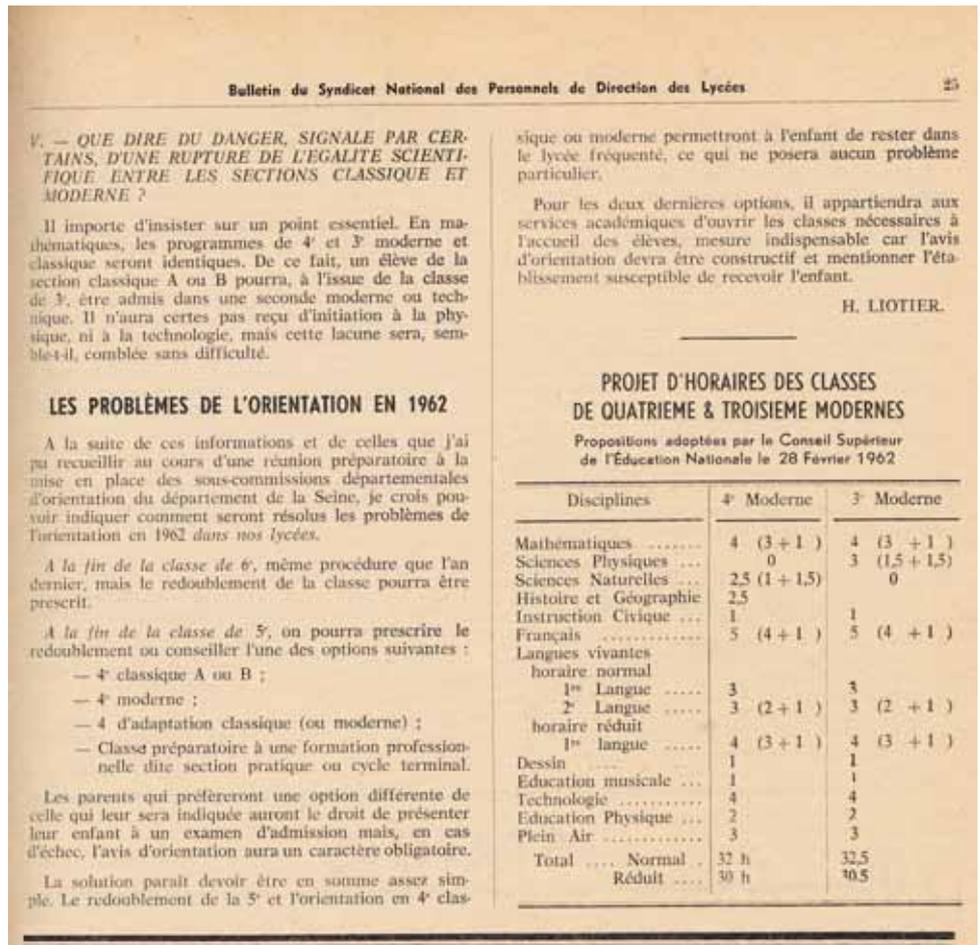
À la fin de la classe de 6<sup>e</sup>, même procédure que l'an dernier mais le redoublement de la classe pourra être prescrit.

À la fin de la classe de 5<sup>e</sup>, on pourra prescrire le redoublement ou conseiller l'une des options suivantes :

- 4<sup>e</sup> classique A ou B ;
- 4<sup>e</sup> moderne ; 4<sup>e</sup> d'adaptation classique (ou moderne) ;
- classe préparatoire à une formation professionnelle dite « section pratique » ou « cycle terminal ».

Les parents qui préféreront une option différente de celle qui leur sera indiquée auront le droit de présenter leur enfant à un examen d'admission mais, en cas d'échec, l'avis d'orientation aura un caractère obligatoire.

La solution paraît devoir être en somme assez simple. Le redoublement de la 5<sup>e</sup> et l'orientation en 4<sup>e</sup> classique ou moderne permettront à l'enfant de rester dans le lycée fréquenté, ce qui ne posera aucun problème particulier.



Pour les deux dernières options, il appartiendra aux services académiques d'ouvrir les classes nécessaires à l'accueil des élèves, mesure indispensable car l'avis d'orientation devra être

constructif et mentionner l'établissement susceptible de recevoir l'enfant.

H. Liotier

**PROJET D'HORAIRES DES CLASSES DE QUATRIÈME ET TROISIÈME MODERNES**

Propositions adoptées par le Conseil supérieur de l'Éducation nationale le 28 février 1962

DISCIPLINES	4 <sup>e</sup> MODERNE	3 <sup>e</sup> MODERNE
Mathématiques	4 (3 + 1)	4 (3 + 1)
Sciences physiques	0	3 (1,5 + 1,5)
Sciences naturelles	2,5 (1 + 1,5)	0
Histoire et géographie	2,5	
Instruction civique	1	1
Français	5 (4 + 1)	5 (4 + 1)
Langues vivantes		
(Horaire normal)		
1 <sup>re</sup> langue	3	3
2 <sup>e</sup> langue	3 (2 + 1)	3 (2 + 1)
(Horaire réduit)		
1 <sup>re</sup> langue	4 (3 + 1)	4 (3 + 1)
Dessin	1	1
Éducation musicale	1	1
Technologie	4	4
Éducation physique	2	2
Plein air	3	3
<b>TOTAL NORMAL</b>	<b>32 h</b>	<b>32 h 50</b>
<b>RÉDUIT</b>	<b>30 h</b>	<b>30 h 50</b>

# Derniers ouvrages reçus

## ÉTATS GÉNÉRAUX, LA SÉCURITÉ À L'ÉCOLE

Hors-série n° 12  
collection Ville école  
intégration diversité  
- Éditions SCEREN  
CNDP - avril 2010 -  
216 pages



La violence qui s'exprime dans certains établissements scolaires n'est pas, bien sûr, un phénomène nouveau et les causes de cette violence sont, de toute évidence, multifactorielles. De fait, l'école est à l'image de la société et les violences scolaires sont d'abord des violences tout court, à l'instar de celles qui s'exercent dans les familles, dans le monde du travail, sur les stades, dans les transports en commun etc. Cependant les violences contemporaines inquiètent les enseignants, les élèves et leurs familles. Quelles en sont les caractéristiques spécifiques ? Quelles sont les causes sur lesquelles il conviendrait de réfléchir en priorité pour tenter d'y remédier ? Quelles sont les pistes d'action possibles pour apaiser le climat scolaire ?

## COMPRENDRE ET EXPLIQUER L'ÉVALUATION DES CAPACITÉS/COMPÉTENCES

LE CAS PARTICULIER  
DE L'ÉVALUATION DU SOCLE  
COMMUN AU DNB

Dominique Raulin -  
Éditions SCEREN  
CNDP du Centre -  
Série Livre bleu - 2<sup>e</sup>  
édition - février 2010 -  
48 pages



Depuis quelques années, on voit se multiplier dans les textes définissant les contenus d'enseignement les recours aux termes de compétences ou de capacités.

Cet ouvrage aborde la question des compétences sous l'angle particulier de l'évaluation. Loin de choix idéologiques, il vise à faire partager aux équipes éducatives et pédagogiques quelques interrogations porteuses de progrès.

## COMPRENDRE ET EXPLIQUER LE SOCLE COMMUN DES CONNAISSANCES ET DES COMPÉTENCES

Dominique Raulin -  
Éditions SCEREN CNDP  
du Centre - Série Livre  
bleu - 2009 - 48 pages



Les questions sont de plus en plus fréquentes sur les conditions de mise en œuvre du socle commun. Les colloques, journées d'études, réunions de tout genre se multiplient. Il n'est plus temps, semble-t-il, pour les acteurs de terrain de s'interroger sur l'avenir de ce texte mais plutôt de saisir l'opportunité qu'il représente pour réfléchir aux pratiques pédagogiques.

L'auteur, ancien secrétaire général du Conseil national des programmes, est intervenu de très nombreuses fois sur ce thème devant différents types de public : professeurs des écoles, de collège, IEN, IA-IPR, personnels d'encadrement en formation...

Ce document reprend la plupart des outils qu'il a utilisés pour structurer ses interventions ; il offre un outil de travail ouvert et adaptable à tous ceux qui sont amenés à répondre aux interrogations que suscite la mise en place du socle commun. Outil d'un type nouveau, par sa qualité et son principe, il s'inscrit dans la tradition de la collection Livre bleu.

## COMPRENDRE ET EXPLIQUER LA POLITIQUE DOCUMENTAIRE À L'HEURE DES ESPACES NUMÉRIQUES DE TRAVAIL (ENT)

Michèle Briziou - Éditions  
SCEREN CNDP du Centre  
Série Livre bleu - mars 2010  
48 pages



L'organisation de la mise à disposition des savoirs et l'accès à la culture de l'information ne sont pas l'affaire du seul professeur documentaliste, même si celui-ci en est l'acteur principal en ce sens qu'il suscite la réflexion, propose un schéma d'organisation de la mise à disposition des connaissances et est au premier rang pour sa mise en œuvre.

La politique documentaire concerne l'ensemble des espaces documentaires : le centre de documentation - véritable espace de documentation et de culture de l'information - et l'environnement numérique de travail où élèves et professeurs se retrouvent pour échanger et puiser les ressources utiles.

Volet stratégique de la politique du projet d'établissement, la politique documentaire structure l'accès et la circulation de l'information au sein de l'EPL. Dans la même logique éditoriale que les deux volumes consacrés au socle commun et à l'évaluation par compétence, ce volume entend apporter au chef d'établissement des arguments et des éléments de poids pour définir et présenter les contours de la politique documentaire auprès de la communauté pédagogique.