

direction

les personnels de direction de l'éducation nationale



**Négociations:
le Conseil
syndical national
se prononce**

SNPDEN - UNSA
21 RUE BÉRANGER
75003 PARIS

TÉL. : 01 49 96 66 66
FAX : 01 49 96 66 69
MÉL : siege@snpden.net

Directeur de la Publication
PHILIPPE TOURNIER

Rédactrice en chef
FLORENCE DELANNOY

Rédactrice en chef adjoint
ISABELLE POUSSARD

Secrétaire de rédaction
JÔELLE TORRES

Commission pédagogie:
ISABELLE BOURHIS

Commission vie syndicale:
JÔEL OLIVE

Commission métier:
PASCAL BOLLORÉ

Commission carrière:
PHILIPPE VINCENT

Sous-commission retraités:
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

Publicité
ESPACE M.

TÉL. 04 92 38 15 55

Chef de Publicité
FABRICE MAURO

Impression
IMPRIMERIE SIC,
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° 179
MIS SOUS PRESSE
LE 7 JUIN 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

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	10, 11
MAIF	15
INCB	102

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

s o m m a i r e

- 6 ÉDITO**
- 8 BUREAU NATIONAL**
- 9 ACTUALITÉS**
- 20 CARRIÈRE**
Mutations EREA
Master 2 en management public : témoignage
Travailler à l'étranger
- 27 MÉTIER**
Grippe A H1N1 : quel bilan ?
Projet de décret
- 37 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE**
L'absentéisme : loin des solutions simplistes, une réalité complexe
Rénovation de la voie professionnelle
Malgré le boycott du CSE, le ministère persiste
- 43 CSN**
- 85 VIE SYNDICALE**
Rapport de la Cour des Comptes
Le SNPDEN présent à Wallis et Futuna
Congrès des inspecteurs de l'EN
Enquête sur nos collègues du réseau « monde »
Élections à l'AEFE
Pascal Garcia, dessinateur pour la revue Direction
Tribune libre
- 97 CHRONIQUE JURIDIQUE**
Point sur...
Veille juridique
Questions des parlementaires, réponses des ministres
- 102 RÉTRO**



Philippe
TOURNIER Secrétaire général

Faut-il revendiquer le retour de l'inflation ?

Avez-vous remarqué que les succès cinématographiques du moment, Avatar ou Robin des Bois, sont de belles histoires morales où arrogance et cupidité sont invariablement terrassées par les beaux et bons sentiments ? On ne devrait d'ailleurs jamais quitter les écrans des yeux car, sorti des salles, c'est au contraire le spectacle le plus immoral qui s'étale, avec des rebondissements plus écœurants les uns que les autres.

Le message est clair et sans ambiguïté : pour ces gens, l'argent dépensé pour des salaires, des retraites ou des services publics, l'est à contre-emploi.

UN SPECTACLE IMMORAL

Non, le spectacle immoral qui s'étale sous nos yeux n'est pas celui des Grecs musardant sous la treille au lieu de travailler (30 % d'entre eux voudraient bien travailler !) et qu'il faudrait donc faire expier comme veulent nous le faire croire les financiers moralisateurs (qui font irrésistiblement songer à des missionnaires méthodistes du XIX^e siècle sermonnant des aborigènes étourdis ne songeant point au lendemain). « Ah ! nous disent-ils, si la Grèce avait été une banque risquant sciemment l'argent des autres dans des actifs qu'elle savait pourris, on pourrait venir à son secours mais là, tout cet argent dépensé dans des quatorzièmes mois à 800 euros, quelle folie ! Ce n'est pas possible ». C'est exactement ce que fait la prude BCE qui avait pourtant promptement trouvé dix fois plus de milliards d'euros (et à un taux moindre !) pour le sauvetage de banques que pour aider la Grèce. Le message est clair et sans ambiguïté : pour ces gens, l'argent dépensé pour des salaires, des retraites ou des services publics, l'est à contre-emploi. Au moins, les salariés de l'Euroland peuvent-

ils bien identifier leur adversaire principal : l'obsession monétariste qui ne s'avère nullement l'expression de quelque vertu un peu chiche mais l'alliée complaisante d'intérêts bien compris qui ne sont pas les nôtres.

SE LIBÉRER DES DETTES

Depuis maintenant vingt années, on traque la moindre manifestation d'inflation comme l'expression du mal absolu. La BCE déploie à ce sujet un zèle jamais pris en défaut. L'effet de cette politique est que les dettes, en particulier celles des États, doivent être effectivement et implacablement remboursées. Est-ce aussi moral que ce que les Parques de Francfort veulent nous en convaincre ? Dans la Grèce antique, justement, l'abolition des dettes n'était-elle pas un thème récurrent du parti populaire ? « Des démagogues hirsutes chauffant des agoras d'irresponsables » nous dira-t-on. Mais, plus proche de nous, le très respectable sir John Maynard Keynes, au sortir de la Grande Guerre, ne plaidait-il pas aussi pour qu'on se libère de l'écheveau sans fin des dettes et

Dans la Grèce antique, [...], l'abolition des dettes n'était-elle pas un thème récurrent du parti populaire ?

des réparations afin que le monde reparte au plus vite ? Il voyait de quoi il parlait : son pays, la Grande Bretagne, fidèle à la livre sterling or, à l'orthodoxie financière et au remboursement de ses bons d'armement jusqu'au dernier sou, intérêts compris, plongeait alors dans une grave crise financière, économique mais aussi sociale et politique, pendant que la France du « Franc à quat' sous » (une dévaluation de 80 % en 1926), allégée de ses dettes de guerre (120 % du PIB en 1918) par l'inflation, connaissait une période de croissance et de prospérité exceptionnelle (la production industrielle croît de 44 % entre 1924 et 1930). Mais, peu après, pour sortir de la crise de 1929, nos gouvernants du début des années trente mirent à leur tour en place tout ce qu'on nous propose aujourd'hui : la rigidité financière enfonça la France dans un long marasme alors que Roosevelt ne s'embarrassa point d'orthodoxie financière pour remettre l'Amérique sur les rails, lui permettre de financer non seulement la guerre contre le fascisme mais aussi cette idée à faire frémir les « marchés » que fut le plan Marshall. En 1947, la dette française dépassait les 150 % du PIB et Jean-Claude Trichet (né en 1942) gambadait peut-être dans un jardin d'enfants. S'il avait alors présidé à nos destinées financières, il nous aurait évité « Trente Glorieuses » de croissance inflationniste et, nos dettes scrupuleusement payées dans la stabilité des prix et une vertueuse austérité, peut-être qu'aujourd'hui nous songerions enfin à déblayer les gravas.

LE PARTAGE DES RICHESSES

Mais pourquoi tant de déficits chroniques (92 années de déficit budgétaire dans le siècle écoulé) ? On peut comprendre que des États s'endettent fortement pour conduire des guerres ou mener des reconstructions mais ce n'est pas le cas de notre époque. La montée des dettes n'est d'ailleurs pas que l'affaire des États : la dette privée enflé également et même plus vite. Elle atteint aujourd'hui 200 % du PIB en France ou en Allemagne, plus de 300 % en Grande Bretagne ou en Espagne. Le motif de cet empilement de dettes ? La baisse continue de la part du revenu national redistribuée en pouvoir d'achat. Si celle-ci était restée ce qu'elle était au début des années 1970, les revenus seraient supérieurs de 15 à 20 % de ce qu'ils sont. Or, nos économies sont fondées sur les dépenses des ménages et des collectivités publiques : celles-ci croissant insuffisamment, le recours à

l'endettement privé ou public (ce dernier essentiellement pour financer des revenus *via* la redistribution) est allé enflant alors que des masses d'excédents financiers sans usage errant au travers de la planète à la recherche de placements fructueux (qui sont, dans cette atonie, de plus en plus improbables en dehors de la spéculation). L'endettement n'est pas la marque d'une politique dispendieuse et irresponsable des États mais de leur tentative de maintenir la nécessaire activité en suppléant à la part insuffisante de la richesse redistribuée aux ménages. Inutile de préciser que l'obsession de la stabilité des prix et la course derrière de mythiques budgets publics en équilibre, sans rééquilibrage de la richesse produite entre le travail et le capital, nous conduisent droit dans une déflation déprimée dont les salariés feront les frais (les « marchés », d'ailleurs, ne s'y sont pas trompés : euphorisés un jour par les plans d'austérité, les voilà broyant du noir le lendemain car cela signifie aussi une longue période de stagnation).

Quand l'économie tournera à plein, quand le niveau d'emploi sera élevé, quand les revenus des ménages augmenteront, nous aurons alors les moyens de nous soucier, à juste titre, de la « culture de la stabilité ». D'ici là, les salariés d'Europe doivent faire entendre à leurs gouvernements que l'intérêt général s'appelle « alléger les déficits par une inflation raisonnable » (passer de 2 % à 4 % suffirait) et non des « plans d'austérité contra-cycliques ». Si la politique déplacée de prétendue « stabilité » (qui risque fort de déboucher sur l'instabilité politique et sociale !) s'installait dans son dogmatisme étriqué, obstiné et peut-être maintenant « constitutionnalisé », le cours inéluctable des années qui viennent serait la tentation permanente de rogner nos rémunérations, de dégrader notre outil de travail, de contester nos droits sociaux sans, à la clef, l'espérance du moindre redressement : jamais, dans l'histoire, les nations ne sont sorties des difficultés en s'en ajoutant volontairement de nouvelles à celles qu'elles connaissent déjà ! La richesse et le bien-être de l'Europe seront le niveau de son activité et non l'exactitude de ses comptes : voilà ce que les salariés doivent faire entendre. Ce n'est pas un combat lointain et abstrait : chacun pressent bien que la satisfaction de nos propres revendications, en matière de reconnaissance professionnelle comme de conditions d'exercice du métier, sera très concrètement impactée par le choix de politique économique qui se fera dans les mois qui viennent.

Roosevelt ne s'embarrassa point d'orthodoxie financière pour [...] financer non seulement la guerre contre le fascisme mais aussi cette idée à faire frémir les « marchés » que fut le plan Marshall.

Le motif de cet empilement de dettes ? La baisse continue de la part du revenu national redistribuée en pouvoir d'achat.

L'endettement n'est pas la marque d'une politique dispendieuse et irresponsable des États mais de leur tentative de maintenir la nécessaire activité

Au sommaire du Bureau national du 18 mai 2010 :

- Dégradation de l'outil de travail
- Agenda social
- Nouveau calendrier syndical

Alors que les effets d'annonces ministérielles se multiplient sur les ondes, c'est la dégradation de l'outil de travail qui a fait l'objet d'interventions multiples au sein du Bureau national : le nécessaire renforcement des pôles administratifs se pose toujours avec autant d'acuité alors que les transferts de charge du rectorat vers les établissements s'amplifient. Le remplacement des enseignants relève de plus en plus de la gageure, sinon de la galère, et ce n'est pas la nomination d'un référent « remplacement », sans cahier des charges et sans moyens, qui apportera des solutions concrètes. Au contraire, le nouveau mode de recrutement des professeurs accentuera cette difficulté à la rentrée prochaine et ce d'autant que les stagiaires constituent une variable d'ajustement au niveau académique avec des supports de poste qui, selon les académies, sont calibrés à 12 heures pour prendre en compte la formation et d'autres à 18 heures (!). Une situation qui ne peut que s'aggraver au moment où, par ailleurs, le ministère demande aux recteurs de proposer des modalités pour supprimer les 16.000 postes annoncés dans le projet de budget 2011 ! Le collège, qui a payé son tribut (puisque le lycée a été épargné pour cause de réforme en cours), demeure écartelé entre deux logiques contradictoires, celle du socle commun et celle de la préparation à tout prix à l'entrée en seconde générale. Tout cela crée un climat qui affecte les relations locales : on note de plus en plus de tensions avec l'échelon académique et la question de la gouvernance des EPLE par les autorités académiques se pose désormais avec insistance. Ce dernier point a été souligné dans le cadre des négociations en cours avec la direction de l'Encadrement.

Sur le plan des négociations salariales, les dernières propositions sont en deçà des attentes et, en l'état, difficilement acceptables. Les personnels de direction ont bien compris qu'on entrerait dans une phase de rigueur mais les négociations ne doivent pas se limiter à une instrumentalisation du problème de la dette. La question, sur ce point comme sur les autres, demeure d'ouvrir des perspectives. La mise en œuvre d'un agenda social par le biais d'une convention-cadre peut permettre d'élargir et d'approfondir le champ de la négociation. Il reste, au-delà du concept, à s'accorder sur le phasage – l'échéancier – et sur le contenu : quelles perspectives pour l'ensemble du régime indemnitaire ? Quel échéancier pour donner au « R » de « résultats », une consistance qui soit réellement une reconnaissance et non une donnée dont la moyenne individuelle peut relever du mépris ? *Quid* de l'évolution des ratios promus/promouvables, des catégories d'établissement... pour ne citer que nos mandats liés à la carrière ? Car cette convention-cadre et l'agenda social doivent nécessairement reprendre les éléments qui prennent en compte les conditions d'exercice du métier, l'optimisation de l'outil de travail.

Enfin, les membres du BN ont pu échanger sur une possible modification du calendrier syndical puisqu'un projet de loi, s'il est voté, avancerait les élections en 2011 et modifie-

rait les règles actuelles sur deux points : en premier lieu, une élection en juin 2011 pour des comités techniques (nouveau) et une élection en décembre 2011 pour les commissions administratives paritaires ; second point : l'élection pour le comité technique se ferait sur sigle (UNSA pour le SNPDEN) et serait déterminante pour jauger la représentation syndicale. Jocelyne Pionnier et Joël Olive suivront ce dossier dans le groupe de travail UNSA.

Patrick CAMBIER
Permanent

AGENDA

MARDI 1^{ER} JUIN

Rencontre avec Luc Chatel : perspectives de rentrée

Cellule juridique

JEUDI 3 JUIN

Conseil supérieur de l'Éducation

LUNDI 7 JUIN

Groupe de travail UNSA : préparation des élections professionnelles

MARDI 8 AU JEUDI 10 JUIN

Congrès FGR (Fédération générale des retraités) à Pau

MERCREDI 9 JUIN

Bureau national

JEUDI 10 JUIN

Bureau national

Rencontre avec Bruno Julliard, Parti socialiste

VENDREDI 11 JUIN

Association « Journée de l'intendance »

JEUDI 17 JUIN

Audition au sénat : mixité sociale, ZEP et ambition « réussite »

Haut conseil à l'intégration : école et intégration

SAMEDI 3 JUILLET

Bureau national

Rapide panorama des interventions de notre syndicat

Le SNPDEN au cœur de l'actualité

Si la conférence de presse du SNPDEN-UNSA du jeudi 6 mai, relative aux premiers résultats de son enquête sur les conséquences ressenties de l'assouplissement de la carte scolaire, a fait carton plein auprès des médias ce mois-ci (cf. article page 12), le syndicat a été sollicité également sur d'autres sujets.

Ces sollicitations, de plus en plus nombreuses de la part des médias, la diversification des supports (presse, radio, télévision) et la reprise quasi-systématique de ses communiqués dans la presse, témoignent de l'importance accordée au syndicat et à ses analyses. En cela, le SNPDEN conforte sa place de représentant de la voix des personnels de direction.

À propos de la publication des indicateurs de performance des lycées

- Dépêches AFP (« les proviseurs sont réticents à l'usage fait des indicateurs des lycées ») et AEF (« Le SNPDEN s'interroge sur l'usage fait par la presse des indicateurs de valeur ajoutée des lycées ») reprises du communiqué SNPDEN, en date du 16 avril ;
- Citation de Philippe Tournier, secrétaire général, dans *Le Point* et *Les Echos* du 14 avril, passage sur *Radio Brest/RMC* le 18 avril et nouvelle interview dans *Le Républicain lorrain* du 26 avril ;
- Citation de Michel Richard, secrétaire général adjoint, dans le journal *La Vie* du 16 avril.

Au sujet de la lutte contre l'absentéisme et du projet de loi relatif à la suspension des allocations familiales

- Dans la semaine du 19 au 23 avril, le SNPDEN a été cité ou interviewé sur ce sujet sur *RTL*, *Le Mouv de Paris*, *RFI*, *France Inter*, *Radio France* ;
- Passage au journal télévisé de *France 2* du 15 avril (Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe) et du 20 avril (Philippe Tournier) ;
- Dépêche AFP du 21 avril (« Absentéisme: un syndicat réservé ») ;
- Passage de Catherine Petitot sur *BFM Radio* et citation dans *Le Figaro.fr* du 22 avril ;
- Citation de la position du SNPDEN dans *Le Nouvel Observateur* ainsi que dans l'édition du *Parisien* et des *Dernières Nouvelles d'Alsace* du 22 avril ;
- Citation de Joël Mathieu, secrétaire départemental (06), dans *Le Monde* du 24 avril, au sujet de la proposition de loi Ciotti ;
- Participation en direct de Catherine Petitot à l'émission *Mots Croisés* du 26 avril sur *France 2* (Débat autour des annonces de Nicolas Sarkozy et notamment sur la proposition de loi relative à la suppression des allocations familiales) ;

- Citation du syndicat dans *L'Humanité* du 28 avril ;
- *Echos* sur *France 3 Ile-de-France.fr* du 29 avril et du 3 mai ;
- Réaction de Philippe Tournier à la proposition de loi du gouvernement sur l'absentéisme scolaire dans le journal *Métro*, édition du 3 mai ;
- Intervention de Michel Richard sur *France Inter* et sur *LCI* dans l'émission *On en parle*, le 4 mai ;
- Citation de Philippe Tournier dans *L'Express* du 5 mai et interview, à la même date, sur le *Parisien.fr* ;
- Intervention de Michel Richard le 19 mai sur *Planète TV* ;
- Citation de Catherine Petitot dans *Marianne* sur les élèves décrocheurs.

Sur les annonces présidentielles pour lutter contre les violences à l'école

- Citation de Philippe Tournier dans *Le Parisien* du 6 mai, puis interview sur *RTL*.

Sur les rythmes scolaires

- Passage de Michel Richard le 6 mai sur *France Culture* et sur *RMC* le 25 mai.
- Interview de Philippe Tournier dans *L'Express.fr* du 25 mai.

Sur le lycée professionnel et ses évolutions

- Participation de Catherine Petitot le 19 mai à l'émission *Rue des Écoles* sur *France Culture*.

Sur le projet de loi Grenelle 2 et l'interdiction officielle des portables pendant les cours

- Citation de Bertrand Cagniard, secrétaire académique de Bordeaux, dans le journal *Sud-Ouest* du 12 mai.



Conférence de presse du SNPDEN-UNSA - jeudi 6 mai 2010

Le SNPDEN mène l'enquête

L'ASSOULPISSEMENT DE LA CARTE SCOLAIRE MET EN ŒUVRE UNE DYNAMIQUE DE DÉSTABILISATION

Les résultats de l'enquête menée auprès des personnels de direction étaient attendus. L'importance du nombre de journalistes (presse écrite, parlée et télévisée) qui ont suivi et relayé les analyses présentées par Philippe Tournier en témoigne. Deux raisons à cela : d'une part, l'absence de données officielles sur la mesure des effets, d'autre part, la mise en évidence de constats qui vont plus loin que ceux attendus.

Le SNPDEN a maintes fois rappelé au ministère qu'il souhaitait clarifier les effets de l'assouplissement de la carte scolaire et ce afin d'évaluer le respect de la mixité sociale et scolaire qui était corrélée à cette mesure. On ne peut que s'étonner du mutisme persistant officiel dans un ministère qui a tant le culte de l'évaluation et de la performance. A défaut d'attendre un rapport de la cour des comptes, le SNPDEN a, de sa propre initiative, mené une première analyse fondée sur le ressenti des personnels de direction de 2.758 établissements, un échantillon suffisamment représentatif pour fonder les tendances constatées.

Or celles-ci vont au-delà de ce qui était attendu. On imaginait bien que les établissements les plus sensibles seraient affectés et ce sont effectivement ceux-là qui le sont le plus durement, tant sur le plan des effectifs (en baisse plus marquée) que de celui de la mixité ou plutôt de l'homogénéisation des publics. Mais cette situation relève d'une dynamique plus large. Ce constat résulte du fait que ces établissements sont en bout de chaîne. De fait, les effets de l'assouplissement de

la carte scolaire pèsent sur l'ensemble de la chaîne. Certes, à l'autre bout de celle-ci, les effets sont quasiment nuls (l'assouplissement de la carte scolaire entraîne une diversification très modérée du public des établissements – mais ces établissements n'ont que très peu de places pour les demandes hors secteur – ils « tournaient » déjà le plus souvent à plein). En revanche, il est préoccupant de constater la déstabilisation des établissements moyens. Or ces établissements ne présentent pas de



UN APERÇU DES RETOMBÉES MÉDIATIQUES...

Au niveau national : 5 articles dans *Le Monde* (les 6, 7 et 14 mai) ; 2 articles dans *Libération* (les 5 et 7 mai) ; 3 articles dans le *Point.fr* du 6 mai (avec reprise notamment des dépêches AFP) ; article dans *Le Figaro* du 6 mai ; 2 articles dans *L'Express* des 6 et 7 mai ; 2 dépêches AEF et 2 dépêches AFP en date du 6 mai ; *Les Echos* des 6 et 7 mai ;

Direct Matin du 7 mai ; *La Lettre de l'Éducation* du 10 mai ; *L'Humanité* du 12 mai.

Au niveau régional : *Ouest France* du 6 mai ; *La Dépêche.fr* du 7 mai ; *L'Est Républicain.fr* du 7 mai.

Sur les ondes et sur la toile : *RTL.fr* le 6 mai ; participation de Philippe

Tournier au *Tchat du Monde.fr* le 7 mai ; journal de 13 heures sur *TF1* ; *Radioscoop Lyon*, le 9 mai ; *France 3 Lyon* ; *France Bleue Toulon* le 10 mai ; *L'Expresso* (site du *Café pédagogique*) des 6 et 7 mai ; *Le quotidien de l'OZP* (Observatoire des zones prioritaires) du 7 mai ; *Flash UNSA-Éducation* du 7 mai ; *Lettre de l'Éducation* du site *vousnousils.fr* du 10 mai...

caractère discriminant marqué et, de plus, cette déstabilisation s'opère de manière irrationnelle : le droit au choix change le comportement social. Pour les parents, le choix implique implicitement qu'il existe des différences entre les établissements. On voit ainsi se développer une concurrence latente dans les villes qui comportent plusieurs établissements, une concurrence latente qui met ces établissements sous pression avec deux conséquences : une homogénéisation des publics et une augmentation des flux public-public mais aussi public-privé car les déçus, ceux qui n'ont pas eu satisfaction, s'orientent vers le privé. Ainsi, contrairement à l'idée reçue, la concurrence latente amplifie les départs vers le privé. On voit donc se mettre en œuvre un processus de déstabilisation. Les tendances sont claires. Elles confortent des éléments déjà soulignés par le rapport Obin et celui de la Cour des Comptes. Le ministère déclare qu'il est trop tôt pour prendre en compte ces tendances. Le risque pris, c'est que lorsque les tendances seront trop visibles, il sera trop tard...

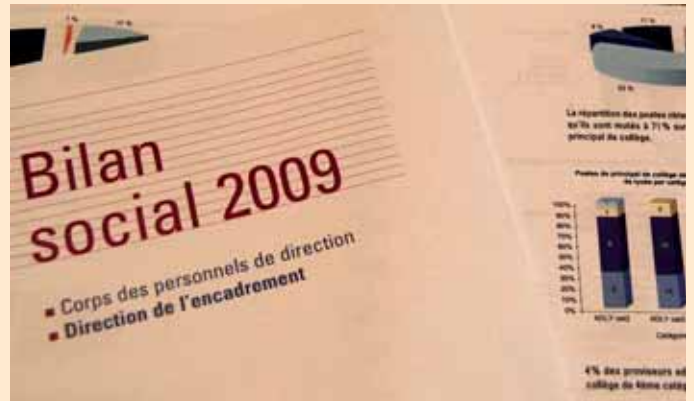
Patrick Cambier
Permanent

actualités

BILAN SOCIAL DES PERSONNELS DE DIRECTION

L'édition 2009 du *Bilan social du corps des personnels de direction* est en ligne sur le site du ministère*.

Publié désormais régulièrement par le ministère depuis 2007, ce bilan social a vocation, selon les souhaits de la direction de l'Encadrement, à devenir « un instrument de travail et de référence pour les services académiques et l'ensemble des partenaires mais aussi une aide pour les personnels de direction quant au déroulement de leur carrière ».



Plus exhaustif que les deux premiers, plus fourni en chiffres et données essentielles, plus riche dans l'étendue des thèmes abordés, ce panorama annuel de la politique conduite par la direction de l'Encadrement, dans le domaine de l'évolution du statut et de la carrière des personnels de direction, a aussi fait l'objet cette année d'une communication et d'une diffusion plus conséquentes. C'est dire l'importance que le ministère semble de plus en plus accorder à la gestion de ses cadres. D'ailleurs, le directeur de l'Encadrement, Roger Chudeau, rappelle dans l'introduction de ce bilan que « l'une des priorités de sa direction est d'assurer un suivi individualisé des personnels pour optimiser au mieux l'utilisation de leur capacité et de leurs talents au regard des compétences attendues » avec pour objectif de créer un « vivier » des personnels d'encadrement, d'où la création dans le courant de l'année 2010 d'un département « potentiels mobilité carrières », a-t-il indiqué.

Effectifs, mutations, postes à profil, situation des adjoints, déroulement de carrières, détachements, disparités académiques, inégalités entre les sexes, place des femmes, pyramide des âges, etc. : autant d'informations regroupées dans 126 pages de tableaux et de commentaires (79 pages en 2008 et seulement 24 en 2007) riches d'enseignement et qui viennent corroborer sur bien des points les analyses et l'action syndicale du SNPDEN. Exemple, page 42 et suivantes : les inégalités d'attribution des mentions « exceptionnel », « et pas qu'entre académies ! » souligne Philippe Tournier dans *La Lettre de Direction* n° 88 du 3 mai.

Un article de fond sur ce bilan social sera effectué par la commission « carrière » du Bureau national dans un prochain numéro de *Direction*.

Il serait par ailleurs intéressant de pouvoir disposer d'une déclinaison de ce document national au niveau académique, ce qui permettrait sans doute d'avoir une vue d'ensemble et d'apporter des éléments utiles pour nourrir la réflexion des personnels de direction, et notamment permettraient à nos commissaires paritaires d'affiner leur travail.

* Lien : media.education.gouv.fr/file/2010/26/5/Personnels-de-direction-bilan-social-2009_141265.pdf

LUTTE CONTRE L'ABSENTÉISME SCOLAIRE OU DE L'ART D'ÊTRE INEFFICACE...

La proposition de loi du député Ciotti visant à lutter contre l'absentéisme scolaire a été déposée le 30 avril à l'Assemblée nationale. Conformément à la volonté présidentielle, elle vise à donner à la décision de suspendre les allocations familiales en cas d'absentéisme scolaire injustifié et récidivé d'un élève un caractère systématique.

Selon le texte, la suspension s'effectuera à l'initiative de l'inspecteur d'académie qui, lorsqu'un élève sera absent 4 demi-journées en un mois sans justification - et après avoir adressé un avertissement à la famille - pourra demander directement à la CAF la suspension immédiate des allocations, le versement rétroactif n'étant alors rétabli que lorsque l'assiduité de l'élève sera avérée durant 1 mois. Parallèlement, le président du conseil général aura toujours la possibilité de prendre contact avec la famille pour lui proposer la mise en place d'un contrat de responsabilité parentale.

« Un chaînage vertueux » qui, selon Éric Ciotti, « crée un ensemble de solutions adaptées et proportionnées à toutes les étapes du cycle d'absentéisme scolaire », donnant ainsi « une chance aux parents, à chaque étape de la procédure, de se remettre en position d'autorité face à leurs enfants ».



« Une mesure inefficace et injuste » selon les acteurs de l'éducation, qui ont aussitôt annoncé leur hostilité au principe.

Pour le SNPDEN-UNSA, qui a été amené à s'exprimer à de nombreuses reprises sur le sujet dans les médias, le retour de cette « mesure ancienne qui n'a jamais fait la démonstration de la moindre efficacité » est plutôt « un constat d'échec ». De plus, la méthode est « socialement connotée », estime Philippe Tournier, car « c'est l'absentéisme des plus pauvres que l'on vise uniquement » et cette suppression n'aura finalement d'effet que sur les familles déjà en souffrance, celles qui ont de faibles revenus. Qui plus est, une partie du problème ne réside-t-il pas avant tout dans la définition même de l'absentéisme et dans l'analyse de ses causes ?

L'ÉDUCATION NATIONALE POINTÉE DU DOIGT

Au terme de deux ans d'auditions et d'enquêtes de terrain effectuées dans 60 établissements de 6 académies, ainsi que dans 3 autres pays (Espagne, Suisse et Royaume-Uni), la Cour des Comptes a rendu public le 12 mai dernier son rapport intitulé *L'Éducation nationale face à l'objectif de la réussite de tous les élèves*.

Ce rapport de 200 pages (pour lequel le SNPDEN avait d'ailleurs été auditionné) dresse un bilan très critique du système scolaire français et dénonce son dysfonctionnement généralisé et son incapacité à conduire à la réussite tous les élèves. Tout y est passé en revue : gestion budgétaire, affectation et service des enseignants, composition des classes, assouplissement de la carte scolaire, dispositifs de prise en charge des élèves en difficulté, orientation... et le constat est sans appel : au regard des moyens mis en œuvre (l'Éducation nationale bénéficiant du premier budget de l'État), le résultat est « médiocre » et surtout très en dessous de nos voisins européens ; et notre système scolaire est accusé d'aggraver les inégalités et de provoquer trop d'échecs.

Au banc des accusés : les redoublements trop nombreux, coûteux et inefficaces, des réformes inadaptées et n'ayant pas su prendre en compte les nouveaux enjeux éducatifs, un manque d'évaluation des politiques éducatives mises en œuvre, l'uniformité des réponses apportées et leur inadéquation avec les besoins diversifiés des élèves...



Face à ce tableau noir, la Cour énonce alors à la fin de son rapport une série de 13 recommandations parmi lesquelles celle de donner une plus forte autonomie aux établissements dans l'allocation des moyens d'enseignement et d'accompagnement personnalisé qui leur sont attribués ou encore dans le recrutement des équipes pédagogiques,

Et « si la réussite de tous les élèves est bien l'objectif que le pays entend assigner à son système scolaire », la Cour des Comptes suggère deux changements radicaux dans la politique actuelle du ministère : « il est nécessaire, non seulement, de parvenir à une répartition nettement plus différenciée des moyens entre les établissements mais, également, de procéder à des arbitrages entre les politiques et les actions éducatives, après les avoir systématiquement évaluées » et il « est impératif de remplacer la logique de l'offre scolaire par une logique fondée sur la demande, c'est-à-dire sur une connaissance nettement plus précise des besoins des élèves ».

Le rapport et sa synthèse (23 pages) sont accessibles sur le site de la Cour des Comptes : www.ccomptes.fr/fr/CC/Theme-205.html.

L'EFFET « ÉTABLISSEMENT » SUR L'ORIENTATION POST-BAC

Si de nombreux facteurs connus tels que les résultats scolaires, l'appartenance sociale, le sexe, l'origine culturelle ou encore le type de bac obtenu sont, on le sait, déterminants dans l'orientation des élèves de terminale vers l'enseignement supérieur, des effets autres dits de « contexte », viennent s'ajouter à ces facteurs individuels.

C'est en substance ce que fait ressortir l'étude réalisée par le Céreq en février 2010 et qui introduit une dimension moins explorée influant sur l'orientation post-bac, à savoir l'effet « établissement ».

L'étude souligne ainsi que « l'environnement dans lequel les élèves effectuent leur scolarité » influe sur le choix des études et que « le contexte de scolarisation [aurait même] un effet aussi important que celui de l'origine sociale ». On peut y lire : « La composition sociale du lycée n'est pas neutre et a un impact important sur les aspirations des lycéens, et la durée d'études envisagées ou le choix d'une filière élitiste [...] dépendent en partie du lycée fréquenté ». « Ainsi, un élève d'un établissement de type favorisé souhaitera moins fréquemment s'orienter vers un BTS ou un DUT qu'un élève d'un établissement de type défavorisé ».

VIOLENCE À L'ÉCOLE : MESURES SÉCURITAIRES AVANT TOUT

Après la succession depuis début avril des annonces sur la violence scolaire, le président de la République est de nouveau intervenu le 5 mai dernier, comme pour reprendre la main sur le sujet, afin de résumer le plan global du gouvernement de lutte contre les violences scolaires.

- Parmi la batterie des mesures annoncées :
- l'achèvement de la mise en œuvre du plan de sécurisation scolaire avec la généralisation des diagnostics de sécurité dans tous les établissements, le déploiement des équipes mobiles et le développement du programme de formation des chefs d'établissement à la gestion de crise et aux problématiques de sécurité ;
 - la création, dès la rentrée prochaine, d'une dizaine d'établissements de réinsertion scolaire, destinés aux élèves perturbateurs ;
 - l'installation, dans 53 établissements identifiés comme les plus difficiles et les plus exposés à la violence, d'un bureau pour un policier ou gendarme référent ;
 - l'expérimentation, dans une centaine d'établissements toujours particulièrement exposés à la violence, d'une nouvelle gestion des ressources humaines, avec le droit donné aux chefs de ces établissements de procéder eux-mêmes au recrutement des enseignants, sélectionnés sur profil sur la base du volontariat (restera encore à trouver des volontaires!), lesquels enseignants se verront proposer des avantages financiers et de carrière pour inciter à la stabilité des équipes éducatives ;
 - la création d'un fichier des élèves « décrocheurs », afin de recenser les élèves quittant la scolarité à 16 ans et tenter de leur proposer une « solution sur mesure ».

Nicolas Sarkozy a également réaffirmé son soutien à la proposition de loi Ciotti pour une suspension systématique des allocations familiales en cas d'absentéisme scolaire injustifié et répété, avec le souhait d'un vote « avant la fin de l'été ». Il



a également mentionné la généralisation l'an prochain du dispositif « mallette des parents », expérimenté dans l'académie de Créteil, et visant à impliquer les familles dans le suivi de la scolarité de leurs enfants.

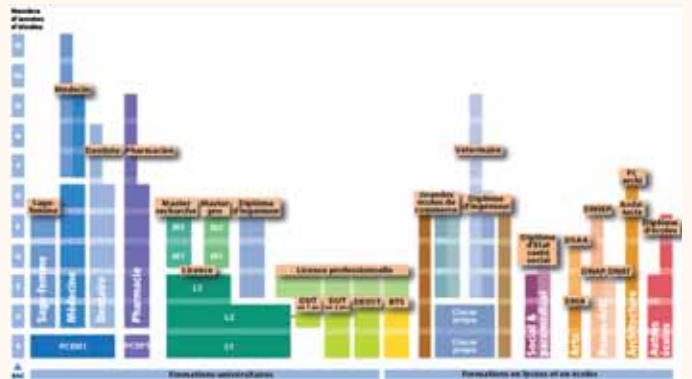
Ordre, sécurité, respect, policiers référents, sanctions... une compilation d'annonces déjà bien connues qui ont fait réagir les syndicats, dénonçant une nouvelle fois le caractère « tout répressif » du discours présidentiel, en total contre-pied avec les conclusions scientifiques des états généraux de la sécurité à l'École.

Le SNPDEN, quant à lui, s'est surtout déclaré « très attentif au sort fait aux diagnostics de sécurité en cours d'élaboration dans tous les établissements », dans la mesure où, « partant des besoins constatés sur place » et « établis en coopération avec la police ou la gendarmerie locales », ils constituent « un point d'appui plus solide que la généralisation des mesures ponctuelles par nature inadaptées à la majorité des situations ». Il a d'ailleurs indiqué dans un communiqué qu'il « publierait désormais un bilan périodique de la satisfaction des demandes des établissements en matière de sûreté », le premier étant prévu au début de l'année 2011.

vorisé » et « inversement, le choix de s'orienter vers une classe préparatoire y est toujours plus fréquent ».

Des constats qui permettent à l'auteur de l'étude, Nadia Nakhili, de conclure que « les projets d'études supérieures des jeunes apparaissent donc sensibles à la composition sociale de l'établissement ». Le Céreq explique alors ces tendances par deux phénomènes qui sont, d'une part, « l'effet d'émulation » ou « effet de pairs », à savoir l'influence du groupe sur la projection du lycéen dans l'avenir et, d'autre part, les pratiques des enseignants qui, selon des études qualitatives, seraient en partie liées au public auquel ils s'adressent et plus concrètement [...] formuleraient plus d'encouragements et seraient plus optimistes, quant à la réussite ultérieure des élèves dans les lycées favorisés », des résultats qui invitent à considérer, selon le Céreq, que, « pour réduire les inégalités d'orientation, la composition sociale des établissements et le rééquilibrage des offres de formation supérieure dans tous les territoires ne sont pas à négliger ».

Et de conclure que « même si les perspectives d'études relèvent de choix, de préférences et d'histoires individuelles, elles restent marquées par des différences inhérentes à l'organisation du système éducatif sur lesquelles l'action publique peut [et doit] intervenir ». Car, en l'absence d'une prise de conscience et d'une intervention de l'État, les phénomènes soulignés risquent de s'accroître. Pour en savoir plus : note Céreq Bref n° 271 de février 2010 - www.cereq.fr/pdf/b271.pdf.



LAÏCITÉ, DIGNITÉ, ÉGALITÉ

Alors que le Conseil d'État a conclu le 25 mars qu'une interdiction générale du port du voile intégral en tant que tel ou de tout mode de dissimulation du visage dans



l'espace public ne reposait sur « aucun fondement juridique suffisamment solide », voire était « exposée à de fortes incertitudes constitutionnelles et conventionnelles », le gouvernement semble, lui, vouloir passer outre cet avis négatif et espère même une hypothétique évolution de la jurisprudence afin d'aboutir à l'adoption de son projet de loi visant à interdire, au nom de la dignité de la femme et de l'égalité des sexes (argument insuffisant selon le Conseil d'État), le port du voile intégral dans tout l'espace public.

Présenté en Conseil des ministres le 19 mai, ce projet de loi, préparé par la Garde des sceaux Michèle Alliot-Marie, comporte 7 articles dans lesquels d'ailleurs les termes de « voile intégral », « burqa », « nijab »... ne sont jamais employés. Ainsi l'article 1 stipule que « nul ne peut, dans l'espace public, porter une tenue destinée à dissimuler son visage », l'espace public étant désigné à l'article 2 comme constitué « des voies publiques ainsi que des lieux ouverts au public ou affectés à un service public ». Il édicte également plusieurs exceptions à cette interdiction.

Le texte prévoit par ailleurs (articles 3 et 4) des peines distinctes pour les femmes qui la porteraient (150 € d'amende) et pour ceux qui l'imposeraient (1 an d'emprisonnement et 15.000 € d'amende) ainsi que l'instauration de stages de citoyenneté, pouvant être prononcés au titre de peines alternatives ou complémentaires aux poursuites.

Le projet de loi prévoit également (article 5) que la mesure d'interdiction générale entrera en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi « afin de préparer l'application effective de la règle par un effort de pédagogie à l'attention des personnes concernées ».

L'exposé des motifs insiste sur le fait qu'il existe déjà un très large consensus sur le sujet, comme l'a mis en évidence l'adoption à l'unanimité par l'Assemblée nationale, le 11 mai, de la résolution sur l'attachement au respect des valeurs républicaines, qui interdisent que quiconque soit enfermé « en lui-même, coupé des autres tout en vivant au milieu d'eux ».

Ce projet de loi devrait être examiné début juillet par les députés, suivi de l'examen par les sénateurs début septembre avec, pour objectif, son adoption définitive à l'automne.

SEMBLANT DE DIALOGUE SOCIAL

L'Assemblée nationale a adopté le 28 avril dernier, en première lecture, par 319 voix pour et 189 contre, le projet de loi sur le dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique. Globalement, ce projet de loi est (ou devrait être) la traduction au niveau législatif des accords de Bercy du 2 juin 2008, signés par 6 des 8 syndicats de fonctionnaires (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires, CGC), et vise ainsi essentiellement à transposer pour le secteur public la réforme de la représentativité lancée en août 2008 dans le privé.

On y retrouve notamment les grands principes de refondation du dialogue social approuvés par l'UNSA, à savoir la représentativité syndicale fondée en premier lieu sur l'élection, le fait que tout syndicat légalement constitué puisse se présenter à une élection professionnelle sans présomption de représentativité, une composition des instances sur la base d'élections et représentant tous les agents titulaires ou non, le principe d'accord majoritaire sur une base électorale de plus de 50 % de votants.

Si les syndicats, dans leur ensemble, ne remettent pas en cause les mesures du pro-

jet actées par les accords de Bercy, en revanche, ils déplorent toute une série de dispositions controversées telles que l'intéressement collectif, l'intégration des infirmières dans la catégorie A avec une revalorisation de leur carrière en contrepartie d'un report de l'âge de départ à la retraite de 55 à 60 ans, ou encore la création d'un grade à accès fonctionnel... dispositions qui, ajoutées au fil des amendements, sont venues finalement pervertir le texte initial. Le gouvernement est alors accusé d'utiliser le support législatif pour faire passer en catimini des mesures rejetées unanimement par les syndicats.

Par la méthode retenue, on semble ainsi s'éloigner de l'objectif premier de la loi, à savoir de « revivifier » le dialogue social, et de ce que déclarait le 28 avril, dans une interview au journal *La Tribune*, le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique : « il s'agit de donner à tous [...] la plus grande lisibilité dans la perspective des prochaines élections qui pourraient se tenir à la fin du premier semestre 2011 ».

Et après deux ans d'attente, la précipitation suspecte du gouvernement sur ce dossier interroge! Après son adoption le 1^{er} juin par le Sénat, le gouvernement souhaite en effet que le texte puisse être définitivement adopté avant la pause estivale prévue fin juin.



PRÉVENTION DE L'ILLETTRISME

Le premier correspondant académique « illettrisme » a été officiellement nommé le 11 mai dernier dans l'académie de Créteil, en la personne de Dominique Roure, IEN et coordonnateur du projet pilote « Dictionnaire » de l'académie. Son rôle sera de « mobiliser les ressources internes et externes, notamment en coordonnant l'action avec les associations, pour lutter contre l'illettrisme ». Cette nomination, qui s'inscrit dans la volonté du ministre d'ériger en « priorité » la lutte contre ce « fléau inacceptable », devrait à terme être suivie par la nomination, avant la fin de l'année scolaire, d'un correspondant dans chaque académie.

Luc Chatel a par ailleurs réuni le 20 mai dernier tous les IEN de maternelle pour leur préciser leur mission dans le cadre de ce plan.

À l'occasion de sa visite au salon du Livre, en mars dernier, le ministre de l'Éducation nationale avait déjà présenté les grandes lignes de son plan de prévention : appropriation de la langue et maîtrise des apprentissages fondamentaux dès l'école maternelle, effort sur l'apprentissage méthodique du vocabulaire, stimulation de la mémoire grâce au « par cœur », aide personnalisée, encouragements au plaisir de la lecture sous toutes ses formes... tels ont été les principaux objectifs fixés par Luc Chatel pour « traiter le mal à la racine ». Dans cette optique, 3 partenariats ont été signés : avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, avec la Ligue de l'enseignement et avec les mécènes de l'Association pour favoriser une école efficace (Apféé).

Le ministre a également annoncé l'intention de son ministère et de celui de la Culture d'aider au développement de l'association de lutte contre l'illettrisme « Lire et faire lire » pilotée par Alexandre Jardin, en lançant notamment un appel massif aux collectivités et bonnes volontés, l'objectif étant de porter d'ici 2 à 3 ans le nombre de bénévoles de cette association de 12.000 à 50.000 et le nombre de bénéficiaires de 250.000 à 1 million.

Au regard des chiffres (3,4 millions d'illettrés en France, soit 9 % de la population âgée de 18 à 65 ans, 21 % des jeunes de 17 ans recensés aux tests de la JAPD comme étant des lecteurs inefficaces dont 5 % en situation d'illettrisme) certes, la lutte contre ce fléau doit être une priorité du gouvernement et l'école, plus que toute autre institution, a un rôle décisif à jouer dans sa prévention, mais, plus que des discours, elle nécessite des moyens supplémentaires et, avant toute chose, cela ne passe-t-il pas par l'arrêt des suppressions de postes dans l'Éducation nationale, afin de permettre aux enseignants d'inscrire leurs actions dans la durée ?



CONFÉRENCE NATIONALE SUR LES RYTHMES SCOLAIRES

Comme il l'avait annoncé lors de son discours de clôture des états généraux de la sécurité à l'école, Luc Chatel a confirmé en avril son intention de mettre en place, d'ici fin juin, une conférence nationale sur les rythmes scolaires qui doit notamment réfléchir aux rythmes quotidiens, hebdomadaires et annuels des élèves, dans le premier comme dans le second degré, ainsi que des vacances : « Je veux installer une conférence sur les rythmes scolaires, l'équilibre entre le temps de l'école, le temps de repos, les vacances, les activités sportives et culturelles [...]. Il s'agit de discuter de tout, de manière dépassionnée avec tous les acteurs, de réfléchir à froid sur l'organisation de la journée, de la semaine et de l'année » a-t-il déclaré.

Dans le même temps, l'Assemblée nationale organisera, sous la présidence de la députée Michèle Tabarot, une mission d'information sur la même question.

Il faut dire que les élèves français, en comparaison avec leurs voisins européens, sont ceux qui travaillent le plus, en nombre d'heures de cours, et le moins en journées travaillées et ce sont donc eux qui subissent les rythmes

scolaires les plus intenses. La Cour des Comptes elle-même a dénoncé dans son rapport publié récemment, des journées d'école trop longues et une année scolaire trop courte. Ainsi, selon les chiffres 2007 de l'OCDE, à l'école primaire par exemple, les six heures minimum de classe hebdomadaires - davantage pour ceux suivant l'accompagnement personnalisé - sont désormais concentrées sur 144 jours, contre 188 en Allemagne et Finlande, 190 en Angleterre, 210 en Italie et au Danemark.

La conférence nationale sur les rythmes scolaires durera « plusieurs mois » et réunira tous les acteurs de la communauté éducative (« enseignants, parents d'élèves, chefs d'établissements ») mais aussi « des scientifiques, des médecins, des spécialistes de ces sujets ». Parmi les pistes de réflexion qui devraient être abordées, la question de l'organisation de la journée, les amplitudes horaires, la semaine de 4 jours, les temps de déjeuner mais aussi la question de la durée des vacances d'été,



TÉLÉPHONES PORTABLES ET SANTÉ PUBLIQUE

Après la publication de la loi de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement du 3 août 2009, l'Assemblée nationale a adopté définitivement le 11 mai, le projet de loi portant engagement national pour l'environnement, intitulé Grenelle II, texte qui avait été précédemment adopté par le Sénat le 8 octobre 2009. Ce projet de loi décline, chantier par chantier, les objectifs entérinés par le premier volet législatif du Grenelle Environnement et a pour but essentiel de dresser la liste des actions prioritaires en matière d'écologie.

Cependant, au détour d'un article de cette loi consacré aux



téléphones portables (article 72), un peu noyé dans le catalogue des mesures, se trouve un court texte précisant que son utilisation par un élève dans les écoles maternelles, les écoles élémentaires et les collèges, « durant toute activité d'enseignement et dans les lieux prévus par le règlement intérieur » (précision introduite par les députés) est interdite, une interdiction qui n'a cependant pas une motivation éducative mais de santé publique, avec

de leur éventuel raccourcissement et/ou de leur organisation en zones... Le ministre s'est dit ouvert à la réflexion « sans a priori », sans « réponse figée et autoritaire » et n'exclut pas de « tout revoir ».

Devenue un véritable serpent de mer, cette épineuse question des rythmes scolaires, qui divise aussi bien les acteurs du milieu éducatif que l'opinion publique, revient régulièrement sur la table, sans pour autant que soit arrêtée une organisation adéquate. Reste à souhaiter que ce nième chantier qui va s'ouvrir aboutisse à des propositions concrètes, loin des rapports de force entre tous les partenaires intéressés : enseignants, parents, entreprises, institutions... et des délicats compromis relatifs aux enjeux économiques et d'organisation.



pour objectif de limiter l'exposition des plus jeunes aux ondes.

Par ailleurs, pour l'Éducation nationale, il n'y a à proprement parler pas de nouveauté : la disposition entérinée qui existait déjà puisque l'utilisation du portable en cours dans les écoles et collèges n'a jamais été tolérée. Il faut donc plutôt y voir un acte symbolique puisque cette interdiction a désormais force de loi. Pour le reste, aucune interdiction complète dans l'enceinte des établissements n'est énoncée et le texte ne fait que renvoyer la responsabilité de l'utilisation d'un portable en dehors des cours aux règlements intérieurs et, en la matière, il y a variété de cas.

Une commission mixte paritaire (CMP) Assemblée-Sénat sera prochainement convoquée pour mettre au point un texte qui sera soumis ensuite aux deux assemblées pour un vote définitif.

SCORE, LE SITE DES CONCOURS ET DES RECRUTEMENTS DE L'ÉTAT



Lancé le 11 mai dernier, ce portail dédié aux concours et recrutement de la Fonction publique a pour objectif de centraliser toutes les informations émanant des différents ministères afin de les rendre aisément accessibles à tous.

Destiné à tous ceux qui souhaitent intégrer la Fonction publique d'État mais aussi aux agents recherchant une évolution professionnelle, le site concerne tous les types de concours, à savoir les concours internes, externes, troisièmes concours, examens et concours professionnels, concours sur titre...

Il propose aux internautes de multiples fonctionnalités : télécharger un dossier d'inscription, consulter le programme des épreuves d'un concours, obtenir des annales ou encore des informations sur les recrutements sans concours... ainsi que de nombreux liens utiles.

Pour en savoir plus : www.concours.fonction-publique.gouv.fr

EN BREF

• Site du SNPDEN

Bonne nouvelle : les fiches pratiques « voyages scolaires » sont désormais accessibles en format *Word* à partir de la page d'accueil du site (bas, colonne de droite), ce qui permettra à chacun de les utiliser plus aisément en les renseignant directement, avant de les imprimer.

• Mobilisation unitaire

L'intersyndicale CGT, CFDT, FSU, Solidaires et UNSA a appelé à une journée nationale d'actions le 27 mai, via l'organisation d'actions unitaires donnant lieu à des grèves et des manifestations interprofessionnelles dans les territoires pour défendre l'emploi, les salaires et les retraites. Le SNPDEN est partie prenante de cette journée d'actions et a adressé un message en ce sens à ses responsables académiques.

• Condamnations

Deux jeunes qui avaient violenté le principal adjoint du collège Jean Lurçat de Saint-Denis alors que ce dernier les accompagnait à la grille de l'établissement, après leur avoir refusé l'accès aux locaux, ont été condamnés à 6 mois de prison ferme par le tribunal de Bobigny et au versement de 1.000 euros de dommages et intérêts à la victime. Par ailleurs, le père d'une élève de 3^e a été condamné à 5 mois de prison dont 2 fermes, pour avoir giflé une conseillère d'éducation d'un collège de Haute-Garonne alors que sa fille avait menti en affirmant avoir été frappée par cette dernière.

• Appel national laïque

À un mois de la fin de l'Appel national pour l'École publique, près de 160.000 signatures ont d'ores et déjà été recueillies : www.appelpourlecolepublique.fr.

• Enseignement agricole

Selon un amendement au projet de loi de modernisation de l'agriculture et en accord avec le souhait du ministre de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche, l'enseignement agricole devrait désormais s'appeler « enseignement et formation professionnelle aux métiers de la nature, de l'agriculture et des territoires ».

• Ciné Lycée

En partenariat avec France Télévisions, le ministère lancera, à compter de la rentrée prochaine, une plate-forme en ligne - Ciné Lycée - de 200 films libres de droits à destination des lycéens. Par ailleurs, sera désigné dans chaque lycée un enseignant « référent culture », chargé de nouer des partenariats entre l'établissement et la vie culturelle locale et d'y organiser des manifestations culturelles.

La CCPN, compétente à l'égard des directeurs d'EREA, a été réunie le vendredi 7 mai 2010 à 8 h 30, sous la présidence de M^{me} ROUSSET

Mutations EREA

Cette réunion, qui se tenait traditionnellement début juin, a été avancée d'un mois, comme le demandaient depuis plusieurs années les commissaires paritaires du SNPDEN. Le bénéfice en reviendra aux collègues concernés par ces opérations ainsi qu'aux établissements.

D'autre part, nous évoquons le projet de réforme du statut des personnels de direction sur l'intégration des directeurs d'EREA dans le corps des personnels de direction. La question de la gestion des collègues qui souhaitent rester dans leur corps d'origine se pose. M^{me} Rousset nous précise que chaque situation sera étudiée afin de privilégier une intégration sans perte de salaire et sans perte indiciaire.

LA PAROLE AU SNPDEN-UNSA

En préalable des opérations de mouvement et comme le veut la coutume, la présidente a donné la parole aux commissaires paritaires pour formuler les remarques préliminaires. À ce titre, les commissaires paritaires du SNPDEN ont remercié les services de la direction de l'Encadrement pour les bonnes relations entretenues avec eux, qui permettent une bonne réalisation des travaux et un suivi efficace des affectations. Toutefois, cette année, la remontée des dossiers faite par les rectorats appelle quelques commentaires :

- un dossier de mutation de directeur d'EREA a été égaré, puis retrouvé, grâce à notre vigilance ;
- les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'EREA n'ont pas été informés de leur positionnement par les rec-



teurs, comme prévu lors de la dernière CAPN.

La présidente de séance répond sur les points évoqués :

- Le rapprochement des calendriers a été étudié dans le cadre de l'intégration des directeurs dans le corps de personnels de direction ;
- La direction de l'Encadrement sensibilisera les recteurs quant au besoin d'informer les candidats sur leur positionnement.

MUTATIONS DES DIRECTEURS D'EREA

Cette année, dix collègues ont fait valoir leur droit à la retraite ; un a obtenu un poste en collège. De fait, onze postes ont été proposés au mouvement. Quatorze collègues ont demandé à participer à ce mouvement. Huit collègues ont obtenu une mutation. Le dossier

d'un collègue a été étudié favorablement malgré une année sur le poste. La situation spécifique du collègue a été prise en compte pour privilégier le rapprochement familial ainsi qu'une situation médicale particulière.

Critères :

- Peuvent participer au mouvement les personnels ayant au moins trois années d'ancienneté dans leur poste ;



toutefois, la direction de l'Encadrement est attentive à la situation des personnels, particulièrement pour le rapprochement de conjoint, si un document atteste du lien.

- L'ancienneté dans l'emploi est le premier critère examiné.
- À égalité, l'ancienneté de poste est examinée, avec possibilité de modulation afin de réaliser le maximum de mutations.
- La mobilité interdépartementale est privilégiée pour le premier poste mais les situations qui le nécessitent, par intérêt du service ou suite à une situation personnelle particulière, sont examinées.

INSCRIPTION SUR LISTE D'APTITUDE ET AFFECTATION

D'un point de vue statistique, 27 académies présentaient des candidats contre 25 en 2009. Ces candidats étaient au nombre de 91 contre 84 en 2009 : 63 personnes ont été jugées excellentes contre 59 l'an dernier.

Cette année, suite aux départs de collègues, 13 postes étaient à pourvoir contre 12 l'an dernier. En accord avec le ministère, une liste principale de 13 noms a été établie, la liste complémentaire étant composée de tous les autres candidats notés « excellent » par leur recteur.

Les critères de classement :

- Les candidats appréciés « excellent » ;
- L'ordre de classement des recteurs ;
- L'ancienneté de direction d'établissement spécialisé.



MUTATIONS DES DIRECTEURS D'AREA

ACADÉMIE	NOM	AFFECTATION
Caen	FORAY Bernard	AREA Robert Doisneau, St-Lo
Caen	GRADOS Philippe	AREA Hérouville, St-Clair
Paris	JOURNET Pascal	AREA Edith Piaf, Paris
Paris	BATY Jean-Claude	AREA Croze Spinelli, Paris
Paris	PARIS Jean-Luc	AREA Croze Spinelli, Paris
Nantes	IMBERT Pascal	AREA, Nantes
Versailles	SACCARDI Ange	AREA Jean Monnet, Garches
Montpellier	MARTINEAU Didier	AREA JJ Rousseau, Montpellier

LISTE D'APTITUDE AREA ET AFFECTATION

ACADÉMIE	NOM	AFFECTATION
Rennes	MERRIEN Yvon	AREA Les Pins, Ploëmeur
Rennes	CIRET Alain	AREA, Rennes
Versailles	GRISOT Jean-Pierre	AREA, Montgeron
Versailles	PERRINE Marc	AREA, Ollainville
Versailles	MARCHEGUAY Didier	AREA J. Brel, Garches
Nancy-Metz	REY Pascal	AREA, Flavigny / Moselle
Bordeaux	FERMIGIER Isabelle	AREA de la plaine, Eysines
Orléans-Tours	DESBAIT Jean-Paul	AREA Simone Veil, Amillyl
Corse	VIDAL Joël	AREA, Ajaccio
Nantes	MARTIN Hugues	AREA, Château d'Olonne
Nantes	LEFEBVRE Pierre	AREA R. Elize, Change
Poitiers	GUIBERT Laurent	AREA F. Dolto, St Aubin-le-Cloud
Paris	LAVERNY Jacques	AREA A. Dumas, Paris
Toulouse	FORONI Alain	AREA, Villefranche-de-Rouergue



Edmond PEIROTES
Commissaire paritaire AREA

Master 2 en management public : témoignage

Dans le cadre d'une convention passée entre l'académie de Nancy-Metz, l'École supérieure de l'Éducation nationale et l'université Nancy 2 (IAE - Pôle lorrain de gestion) s'est ouvert, en 2006, un Master en management public pour les personnels de direction. Saisissant cette opportunité cette même année, après un entretien devant un jury comprenant des responsables de l'Éducation nationale et des universitaires, ma candidature a été retenue pour un cursus en formation continue de deux ans, dans la spécialité « Management des organisations publiques » (MOP). Ma promotion comprenait, outre 12 personnels de direction, chefs ou adjoints, d'autres étudiants provenant de différents secteurs publics (collectivités territoriales, armées, entreprises publiques) ou plus classiquement des titulaires d'un Master 1.

CE MASTER VISE DEUX OBJECTIFS

1. Offrir une formation approfondie pour mieux préparer aux fonctions de gestion d'établissements ;
2. Apporter des « savoir-faire » professionnels pour compléter la formation initiale des responsables d'établissements.

IL EST ORGANISÉ SELON LE SCHEMA GÉNÉRAL SUIVANT :

- * une introduction visant à cadrer les problématiques et enjeux du management ;
- * un premier axe centré sur les questions de stratégie et les outils de pilotage ;
- * un deuxième axe centré sur la conduite du changement, la gestion de projets et la mobilisation des ressources humaines ;
- * des approfondissements plus spécifiques et un retour sur des problématiques concrètes à travers des études de cas ;
- * la production d'un mémoire professionnel.

Dans ce cadre, plusieurs modules sont communs à des spécialités d'autres Masters comme le « Management de l'action sociale » ou le « Management hospitalier », confrontés à des problèmes identiques de management.

LES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT

Le parcours du Master 2 « Management des organisations publiques » mis en place dans l'académie de Nancy-Metz avec l'IAE comprend 8 unités d'enseignement (pour 50 ECTS) qui se regroupent autour de plusieurs grands axes :

- A. Stratégie et pilotage de l'action publique :
 - enjeux actuels et principes du management public (4 ECTS) ;
 - approche stratégique de l'action publique (5 ECTS) ;
 - marketing et communication publique (5 ECTS) ;
 - outil de pilotage : audit, contrôle, systèmes d'information, évaluation (6 ECTS).
- B. Conduite du changement et GRH :
 - conduite du changement, gestion de projet (6 ECTS) ;
 - mobilisation des ressources humaines (4 ECTS) ;
 - fonctions d'encadrement et management des équipes (6 ECTS) ;
 - redéploiement d'activité réorganisation du service (4 ECTS).
- C. Mise en situation professionnelle et mémoire de fin d'études (10 ECTS).

Sur deux années, les enseignements étaient regroupés par semaine bloquée, pour 12 sessions au total, d'où une



première contrainte qui a été de rendre compatible cette formation en centre universitaire avec nos responsabilités professionnelles.

TRAVAUX PERSONNELS ET COLLECTIFS

La deuxième difficulté a été de consacrer à la formation une grande partie de son temps libre sur des activités de recherche, de lectures et d'écritures. En effet, chaque unité d'enseignement a fait l'objet d'une évaluation propre, sur la base de travaux personnels ou collectifs : un inventaire de ressources documentaires, un dossier d'actualité, une étude de cas de

stratégie-communication, une note de méthode, une monographie d'organisations, une fiche de lecture, une étude de cas approfondie, une épreuve de grand oral et la production d'un mémoire professionnel de fin d'études. En ce qui concerne ce dernier exercice, un tuteur, désigné par l'Éducation nationale, et un directeur de mémoire, enseignant de l'IAE, ont validé le sujet définitif de mémoire, assuré le suivi de son élaboration et participé à l'évaluation finale.

UNE FORMATION UNIVERSITAIRE À PART

Ces deux années de formation ont, bien entendu, été denses en terme de développement de compétences professionnelles, nécessaire pour prendre du recul dans l'analyse des situations et la conduite du changement. Mais au-delà de cet aspect, il me semble essentiel de mettre en avant la diversité des étudiants accueillis dans cette formation, qu'ils soient cadres de l'Éducation nationale ou non. Les parcours universitaire et professionnel, uniques à chacun d'entre nous, furent l'occasion de mutualiser nos compétences et de confronter certains points de vue concernant les différents domaines abordés au cours de ces années. Avec le recul, cela représentait beaucoup de travail mais aussi beaucoup de plaisir notamment dans les nombreux échanges et travaux en groupe. Pour toutes ces raisons, les formations « Master 2 » se démarquent réellement des autres formations proposées à l'université.

snp den
Joël Lamoise
Bureau national
Commission
« métier »

Le quotidien de nos collègues à l'étranger

Travailler à l'étranger

Serge Buenaventas
Proviseur du lycée Saint-Exupéry
Santiago du Chili



POURQUOI PARTIR TRAVAILLER À L'ÉTRANGER ?

J'ai toujours ressenti le besoin de travailler à l'étranger, de profiter de cette possibilité que nous offrent nos fonctions et notre ministère pour découvrir d'autres pays, d'autres civilisations et d'autres concepts de vie, de relations et de travail. Certainement que le fait d'être né hors de France n'est pas étranger à ce besoin de vivre ailleurs.

De plus, les changements de postes et de fonctions associés au changement d'horizon et de manière de vivre constituent un défi personnel et professionnel important. C'est certainement l'ensemble de ces paramètres qui ont motivé, pendant toute ma carrière, ces nombreux changements de postes en France et à l'étranger. Comme enseignant, j'ai occupé différents postes en France, en Algérie, aux îles Marquises, en Polynésie française à Moorea puis comme personnel de direction en Polynésie, dans les Pyrénées atlantiques, au Maroc et, pour finir, à Santiago du Chili.

QUELLES SONT LES DÉMARCHES À SUIVRE POUR PARTIR TRAVAILLER À L'ÉTRANGER ?

Le départ à l'étranger est une décision qui est prise en famille. Elle mûrit, devient naturelle et s'impose presque.

Les démarches qui permettent de postuler sont alors simples. Chaque année, une campagne de recrutement est lancée par deux organisations : l'AEFE (Agence pour l'Enseignement français à l'étranger) et la MLF (Mission laïque française). Le postulant doit alors compléter un dossier qui comporte l'avis de l'inspecteur d'académie et l'avis du recteur. Ces avis sont certainement prépondérants pour la première phase de sélection. Pour mon premier départ au Maroc, j'avais eu le plaisir de rencontrer Jean-Marie Jutant, à l'époque doyen de l'inspection générale, qui était venu s'entretenir avec moi alors que j'étais proviseur à Orthez. Cet entretien avait permis de surmonter le premier cap. Pour la sélection finale, le candidat est reçu à Paris dans les locaux de l'AEFE par un jury composé de la directrice de l'Agence, de chefs de secteurs, de responsables du service pédagogique et d'inspecteurs généraux.

L'entretien fut un moment agréable et convivial au cours duquel j'ai présenté les grandes étapes de ma carrière et les enseignements que j'en ai tirés, ma conception du management d'une équipe et de la construction de projets. J'ai également eu à présenter mes motivations, mon projet personnel et les raisons qui motivaient mes choix pour les postes demandés. Il est certain que le candidat doit être en mesure d'expliquer et de convaincre un jury qui n'a que l'embarras du choix.

Dans certains cas, un test de langue est réalisé. Il semble que, pour les chefs d'établissement, ce ne soit pas le plus important. Dans mon cas, le projet pour le Chili étant pensé et préparé depuis longue date, j'avais fait l'effort de suivre pendant quatre ans une formation en espagnol certifiée par l'institut Cervantès.

Pour les heureux candidats qui obtiennent satisfaction, la réponse leur parvient fin janvier, après que la commission paritaire centrale (CTP) a statué. À l'occasion de mon départ au Maroc, c'est Danièle Restoueix, chargée du recrutement (que beaucoup de chefs d'établissement connaissent) qui m'a contacté. Pour mon départ au Chili, c'est le commissaire paritaire du SNPDEN qui m'a fait part de la décision d'affectation.

FAUT-IL EFFECTUER UNE PRÉPARATION PARTICULIÈRE POUR L'ENTRETIEN ?

Je reste persuadé que faire acte de candidature pour s'expatrier n'est pas un acte anodin. Il doit être pensé, réfléchi et préparé. Pour l'entretien, j'ai toujours ordonné mes idées pour être en mesure de les exprimer correctement devant un jury prêt à vous suivre dès lors que le chemin n'est pas trop tortueux.

Dans un second temps, il me paraît important de bien connaître le dispositif dans lequel il sera nécessaire de jouer un rôle important : les missions de l'Agence, son organisation, son financement, ses modes de fonctionnement. Il est également nécessaire de connaître le fonctionnement des différents types d'établissements : gestion directe, établissements conventionnés ou homologués, leurs spécificités, la gestion des personnels sous contrat, l'exécution budgétaire et les espaces de manœuvre dans la fonction.

Pour finir, connaître parfaitement les postes demandés et le pays d'accueil, c'est important pour l'entretien mais également pour le futur. Appelez les collègues à l'étranger ! Ils seront intarissables sur le fonctionnement, les rapports avec le comité de gestion, le développement de la structure, le projet d'établissement... autant d'éléments qui permettront de s'imprégner pour confirmer ses choix, en faire état lors de l'entretien et effectuer une arrivée maîtrisée.

Pour les langues, même si ce thème n'est pas toujours prioritaire, j'ai décidé de faire l'effort d'effectuer une préparation bien avant les entretiens et le départ. J'ai le sentiment que cela permet d'entrer totalement dans son projet, de le vivre pleinement et de conforter ses certitudes.

LE PAYS ATTRIBUÉ EST-IL LE PAYS SOUHAITÉ ?

Pour mes deux départs, j'ai eu la chance d'obtenir mon premier vœu, cela même si, pour mon départ au Maroc, d'autres propositions m'avaient été faites par l'Agence. En effet, à l'époque, après l'entretien, le directeur de l'Agence, Jacques Verclytte, souhaitait que je sois affecté sur un poste qui lui paraissait plus en adéquation avec mon profil. Pour des raisons personnelles et familiales, je ne désirais pas m'éloigner trop de la France où mon fils était encore scolarisé. J'ai conservé mon premier vœu et obtenu mon affectation. Je suis persuadé que si le candidat a un projet bien défini, qu'il sait le présenter et le défendre, l'Agence saura en tenir compte.

Pour ma seconde mission, Maryse Bossière, alors directrice de l'Agence, avait donné un avis positif et la commission paritaire avait suivi cette proposition. Lorsqu'un premier contrat a été jugé positivement, il va de soi que la seconde mutation est plus évidente : le candidat est connu des services.

ET LE DÉMÉNAGEMENT ?

Lorsque l'on décide de travailler à l'étranger et de s'expatrier, avant d'effectuer son déménagement, il me semble important de se poser la question suivante : est-ce que je préfère vivre dans des cartons et faire un peu de camping, avant mon départ ou lors de mon arrivée dans le pays d'accueil ?

J'ai toujours choisi une arrivée dans les meilleures conditions avec mon déménagement pratiquement au port, le jour de mon arrivée dans ma nouvelle affectation. C'est pour moi le gage d'une

bonne prise de fonction, d'une famille qui trouve vite ses repères et d'une fracture moins difficile à vivre.

C'est pourquoi j'ai toujours choisi ma date de prise de fonction comme repère. J'ai déterminé la date de départ de mon déménagement afin que je puisse le réceptionner dès mon arrivée. Être dans ses « meubles », recréer son environnement, retrouver son matériel et ses documents de travail permettent d'absorber les contraintes de l'arrivée.

Les frais de déménagement sont pris en charge par l'AEFE. Les conditions sont tout à fait raisonnables. Le service financier et les personnels de l'Agence sont très à l'écoute et vous accompagnent pour vous faire passer ce moment dans les meilleures conditions. Une avance financière est concédée aux agents qui le souhaitent. Il faut rapidement comprendre que l'on passe de l'environnement du ministère à l'environnement plus intime de l'Agence avec, au service central, une majorité d'anciens expatriés qui sont là pour vous aider et répondre à vos inquiétudes.

CETTE MUTATION A-T-ELLE EU DES INCIDENCES SUR LA VIE FAMILIALE ?

Pour moi, le fait de travailler à l'étranger nous a toujours permis de vivre avec pour référence forte le petit cercle familial et l'activité professionnelle (en France, beaucoup de collègues connaissent cette situation) mais loin des siens, c'est certainement encore plus le cas. Il est donc nécessaire de veiller à trouver d'autres centres d'intérêt : voyages, activités sportives et culturelles... Le plus difficile à vivre, c'est l'éloignement de ses proches : enfants, parents que l'on ne peut voir qu'épisodiquement.

PREMIÈRES IMPRESSIONS LORS DE LA PRISE DE FONCTION ?

Mon arrivée était préparée de longue date par plusieurs heures de communication téléphonique avec mon prédécesseur. Nous avons eu le plaisir de nous rencontrer lors des journées de regroupement des partants qui se déroulent à Paris, chaque année. Nous avons balayé tous les sujets.

J'ai été accueilli à l'aéroport par mon collègue et le proviseur adjoint. Puis, très rapidement, j'ai rencontré la gestionnaire avant même d'avoir eu le temps d'accuser le décalage horaire. Les premières impressions ont été excellentes. Le sentiment d'une équipe en ordre de marche, dès les premières heures, procure l'envie d'entrer rapidement dans le vif du sujet : hôtel réservé, premiers repas organisés, secrétariat qui prend en charge l'ensemble des formalités administratives...



**COMMENT AS-TU VÉCU
UNE RENTRÉE EN COURS
D'ANNÉE SCOLAIRE ?**

Faire une rentrée en hémisphère sud crée une situation relativement particulière. Je suis arrivé fin juillet pour une année débutée en mars. Une rentrée décalée, additionnée au décalage horaire, finit par vous dérégler. Je vous rassure : après deux ans, je compte encore sur mes doigts ; je ne sais plus si les examens sont en juin ou en décembre. Je suis certain que je finirai mon contrat sans avoir recalé mon horloge biologique.

Faire sa rentrée en milieu d'année, ce n'est pas très habituel. J'ai assisté au discours de départ de mon collègue et bredouillé quelques mots devant une assemblée d'enseignants même pas inquiets de leur devenir : les emplois du temps fonctionnent et les professeurs ont déjà en point de mire les examens et la préparation finale des élèves. Je n'ai eu aucune réunion importante pour rassurer, expliquer et prendre un peu de légitimité. Malgré cela, la prise de fonction fut parfaite : j'ai été épaulé par un adjoint exceptionnel et une équipe de direction et des enseignants que je souhaite, à tous, de rencontrer au moins une fois au cours de sa carrière.

Dès les premiers conseils de classes et par la suite dans la préparation des examens et de la rentrée suivante, j'ai pu donner mes orientations et trouver ma légitimité. Contrairement à l'hémisphère nord avec une arrivée dans le poste à la rentrée, le chef d'établissement ne profite pas d'une situation plutôt favorable qui permet de présenter sa personnalité et ses orientations, ses forces et faiblesses.

**AS-TU UN LOGEMENT
DE FONCTION ?**

Fait relativement rare dans le réseau, il existe un logement de fonction. Le comité de gestion de l'association, propriétaire de l'établissement, a toujours souhaité réserver le meilleur accueil au chef d'établissement. C'est une maison agréable, située en dehors de l'établissement mais assez proche pour permettre de poursuivre son travail assez tard et rentrer en quelques minutes sans avoir à subir des embouteillages. Chaque mois, je m'acquiesce d'un loyer raisonnable.

**ÉTABLISSEMENTS EN GESTION
DIRECTE OU CONVENTIONNÉS,
PEUX-TU NOUS EXPLIQUER
LA DIFFÉRENCE ?**

J'ai eu la chance de découvrir ces deux types de fonctionnement : au Maroc avec un EGD (établissement en gestion directe) et au Chili, avec un établissement conventionné. Le fonctionnement pour le

chef d'établissement est globalement le même, dans tous les domaines pédagogiques et de gestion administrative.

Les établissements en gestion directe constituent des services déconcentrés de l'Agence pour l'Enseignement français à l'étranger. Ils perçoivent des subventions versées par l'AEFE qui assure, par ailleurs, la rémunération des personnels titulaires qui y exercent. Aujourd'hui, 77 établissements sont en gestion directe sur les 461 établissements homologués. Le chef d'établissement et l'intendant travaillent en étroites relations avec les services de l'agence sur les questions budgétaires. Le chef d'établissement est ordonnateur secondaire. C'est la directrice de l'Agence qui est ordonnatrice principale.

Les établissements conventionnés sont gérés par des associations de droit privé, français ou étranger, qui décident de passer avec l'AEFE un accord portant sur les conditions d'affectation et de rémunération des enseignants ou personnels d'encadrement titulaires, sur l'attribution de subventions et sur le versement de bourses scolaires pour les élèves français. Aujourd'hui, 166 des 461 établissements homologués sont conventionnés.

Dans ces établissements, il est possible de trouver de multiples architectures de fonctionnement entre le chef d'établissement et le comité de gestion qui peut avoir des préoccupations très proches de celles du chef d'établissement et d'autres, bien différentes.

L'absence de DGH dans les établissements conventionnés représente certainement un atout et confère un sentiment de plus grande liberté, encore faut-il avoir un regard sur l'équilibre budgétaire. Les projets d'aménagements, de travaux et d'équipement doivent faire l'objet d'une attention particulière puisqu'ils se traduisent immédiatement par une hausse inévitable du coût de la scolarité (droits d'écologie). Ces questions budgétaires, avec la notion permanente d'équilibre entre décisions et

effets sur les familles, nous sont totalement étrangères en France sauf en GRETA. Elles se doivent d'être omniprésentes dans ce type d'établissement.

En tout état de cause, dans un établissement conventionné, les relations avec le comité de gestion sont au centre de la problématique et un enjeu majeur pour son bon fonctionnement.

C'est certainement le plus beau défi professionnel que de tisser des relations honnêtes, directes et constructives avec un groupe de personnes le plus souvent très sensibles à l'éducation, à la transmission de la langue et de la culture française, mais dont les problématiques pédagogiques peuvent être éloignées de leur quotidien.

**QUELLES SONT LES RELATIONS
QUE TU ENTRETIENS AVEC
LE COMITÉ DE GESTION ?**

Les relations avec les membres du comité de gestion sont empreintes de respect et de reconnaissance. Il m'est donc donné une fois par semaine, lors du comité de finances, de présenter de nouvelles orientations, de nouveaux projets et d'ancrer chaque jour un peu plus les concepts de notre travail auprès de membres du *directorio* sensibles à nos missions. C'est un réel bonheur de travailler dans ces conditions.

**FONCTIONNEMENT
DE TON ÉTABLISSEMENT ?**

L'établissement que je dirige accueille 2.230 élèves de la petite section à la classe de terminale. C'est l'une des plus grosses structures du continent américain.

Toutes les installations sont concentrées sur un même site de 4,3 hectares, avec des équipements dignes de donner envie à tous les personnels de direction. Dans des bâtiments qui ont plus de cinquante ans, les salles de classes et les



laboratoires sont agréables et bien équipés. Le plan informatique et les TIC se développent rapidement depuis trois ans. Plus de vingt salles sont équipées de tableaux interactifs. Toutes bénéficient de la présence de rétroprojecteur à demeure. Le plateau sportif est de première qualité avec terrain de football en pelouse synthétique, piste homologuée en tartan, murs d'escalades et gymnases. Les espaces de vie sont tous traités avec un maximum de verdure et d'arbres.

La population scolaire est très agréable. Elle est constituée de 50 % d'enfants ayant la nationalité française et de 50 % d'enfants chiliens. Depuis trois ans, une forte arrivée au Chili de familles françaises modifie quelque peu cette répartition relativement exceptionnelle dans le réseau où les enfants français sont souvent minoritaires. Les bourses et la prise en charge de la scolarité permettent d'avoir une « mixité sociale » et de recevoir des enfants de familles moins aisées ne pouvant payer plus de 3.000 € de droit d'écologie annuellement.

En général, les élèves effectuent toute leur scolarité dans le même établissement, de la petite section à la terminale. L'avantage, ils se connaissent bien ; ils connaissent les orientations, le règlement intérieur, les règles de vie, etc. Ils perçoivent assez rapidement leur parcours qui, chaque jour, est matérialisé par les plus grands. Les relations avec les enseignants sont empreintes de respect et d'amitié. C'est au collège qu'il est difficile de leur faire prendre conscience des enjeux. En lycée, l'ambiance est étonnamment au travail.

Les résultats aux examens et notamment au baccalauréat sont généralement très proches de 100 % de réussite dans toutes les séries. La politique d'orientation menée par l'établissement ne nous conduit pas à exclure des élèves au cours de leur cursus. Il leur serait d'ailleurs impossible de passer dans l'enseignement chilien qui ne suit pas les mêmes rythmes et les mêmes programmes. Donc nous tentons de répondre aux difficultés rencontrées par les élèves par des dispositifs originaux dès l'accueil en petite section (atelier de français et d'espagnol, aides individualisées, atelier de théâtre...).

Les personnels, qu'ils soient d'enseignement, de service ou administratif, sont très attachés à l'établissement. En moyenne, avec plus de 20 années d'ancienneté, beaucoup d'entre eux ont été élèves, parents, enseignants et connaissent bien le système proposé. Il est quelquefois difficile de transformer certaines habitudes : il faut faire la démonstration de l'intérêt du changement. La formation continue constitue un vrai défi

pour intégrer les nouvelles pratiques et orientations. Le budget consacré à cette formation est conséquent et permet de répondre à ces enjeux.

Comme dans une majorité d'établissements du réseau, les parents d'élèves sont très présents. Souvent issus d'une classe élevée de la société, ils souhaitent le meilleur pour leurs enfants. Inquiétudes ou préoccupations entraînent comme toujours des points positifs et des réactions moins agréables. En général, ils effectuent un excellent suivi de leurs enfants, entretiennent de bonnes relations avec les enseignants et les personnels administratifs, veulent comprendre le projet pédagogique, les réformes et s'impliquent moyennement dans la vie de l'établissement.

Payant des droits de scolarité qui sont en augmentation depuis plusieurs années, quelques-uns, peu nombreux, souhaiteraient être beaucoup plus associés à la gestion de l'établissement et font entendre leurs voix. Le plus souvent, c'est la « tribune » que représente l'établissement ou l'association de parents qui est recherchée. Pour ces parents, rarement la qualité de l'enseignement dispensé ou les résultats aux examens ou de l'orientation sont au centre de leurs préoccupations.

AVANTAGES DU POSTE ?

Bien souvent, dans un établissement conventionné, nous avons une très grande marge de manœuvre budgétaire et des possibilités importantes pour mener des projets. En agissant sur différents paramètres tels que le E/D, la rationalisation de l'utilisation des moyens, les droits d'écologie, il est possible de mettre en œuvre des projets importants d'équipement et de travaux.

Notre établissement qui augmente de 5 % son effectif chaque année a atteint les limites de l'acceptable. Chaque année, des enfants restent en liste d'attente et nous ne sommes plus en mesure de recevoir tous les enfants français qui font acte de candidature.

Nous projetons la construction d'un second site qui pourra être autofinancé sur fonds propres avec une bonne gestion financière et sans pour cela faire peser de pression sur les familles.

Dans les domaines pédagogiques et culturels, il est possible de répondre positivement aux demandes et de mettre en place assez facilement des actions de soutien pour les élèves en difficulté.

Cette politique budgétaire et cette capacité financière nous ont permis de faire l'acquisition d'un chalet dans une station de ski de la Cordillère des Andes où les élèves de CM1 et de CM2 se rendent chaque année pour une classe

de neige. Ces mêmes moyens nous permettent d'organiser des classes de découverte « voile » sur un lac, d'une semaine pour les mêmes niveaux. Ces activités sont gratuites pour tous les élèves, tout comme la fourniture des manuels scolaires, les frais d'examen...

QU'EST-CE QUE CETTE EXPÉRIENCE T'AURA APPORTÉ ?

Plusieurs points m'auront permis d'élargir le périmètre de l'action que je menais en France :

- Travailler sur une structure accueillant des élèves de 3 ans à 19 ans nécessite de connaître les orientations pédagogiques de chaque partie, de vivre les différentes réformes du lycée à la réforme des 24 heures au primaire, de s'intéresser aux rythmes scolaires des plus petits et à l'orientation post-bac, de découvrir le système scolaire du pays d'accueil (ses forces, ses faiblesses), de négocier des accords avec les universités chiliennes et les grandes écoles françaises, en passant par les préoccupations du bilinguisme et du biculturalisme...
- Assurer sans équipe complémentaire les fonctions de chef de centre régional du baccalauréat pour le Cône sud (sept pays). Avec le proviseur adjoint, Christian Defontaine, organiser le calendrier des épreuves, les corrections, les déplacements des examinateurs, les convocations et toutes les opérations que réalise normalement le service des examens du rectorat, pour un budget mutualisé de plus de 200.000 €.
- Mettre en place une gestion adaptée des personnels qui tient compte de chaque corps (ATSEM, professeurs des écoles, professeurs du secondaire : expatriés, résidents ou en contrat local) avec, pour chacun, des habitudes, des conditions de travail et des perspectives tellement différentes.

PENSES-TU QUE LE MÉTIER A CHANGÉ EN DIX ANS, EN FRANCE ?

Sachant qu'en dix années, en France, le métier a également évolué, j'aurai à réapprendre ce que les collègues ont découvert. Je suis persuadé que les nouvelles relations avec les collectivités territoriales, les nouvelles règles de gestion, la RGPP, les contraintes sur la DGH et sur la masse salariale l'ont radicalement transformé. Ce métier sera certainement aussi différent que celui que j'ai eu à réaliser à l'étranger. C'est peut-être là l'intérêt de retrouver un poste en France !

Grippe A H1N1 : quel bilan ?

Il y a un peu plus d'un an, le virus de la grippe A H1N1 faisait son apparition ⁽¹⁾ et, avec lui, le spectre d'une pandémie planétaire aux conséquences massives et dramatiques.

Le mode de communication choisi par l'OMS, comme par les autorités françaises - reposant sur une « dramatisation » génératrice d'un climat anxigène -, n'a pas eu pour effet de susciter une adhésion des populations aux recommandations émises en terme de vaccination.

Aujourd'hui, les premiers bilans montrent que le virus aurait touché de 10 à 20 % de la population mondiale, souvent de manière asymptomatique. 17.700 personnes en seraient mortes au niveau mondial, ce qui est à comparer aux 500.000 décès annuels provoqués par la grippe dite saisonnière. Les « pandémies » antérieures, elles, ont été la cause de 50 millions de morts en 1918-1919 et entre 1 et 2 millions en 1957-1958 et 1968 ⁽²⁾.

L'épidémie 2009 n'a pas eu, fort heureusement, le caractère de virulence qui était craint.

DES DÉCISIONS POLITIQUES QUI POSENT QUESTION

Plus d'un milliard de doses de vaccin ont été commandées par les pays les plus riches ; 200 millions de personnes auraient été vaccinées (En France, 94 millions de doses de vaccin et 6 millions de personnes vaccinées). Le coût généré par l'annulation des commandes françaises serait de 50 millions d'euros ⁽³⁾.

À l'heure des bilans, ce sont les choix opérés par les responsables politiques qui interrogent. Et, plus encore, les circonstances qui les ont guidés. Faut-il y voir une louable application du principe de précaution, fût-il exagéré parce qu'amplifié par l'attitude des dirigeants face au risque

depuis notamment l'affaire du « sang contaminé » en France ? Ou faut-il s'interroger sur le rôle, dans l'élaboration des décisions, des « experts » et les liens qu'entretiennent ces derniers avec les laboratoires pharmaceutiques ?

« Sur quelle base scientifique l'OMS a-t-elle décrété qu'il s'agissait d'une pandémie ? Il faut que l'organisation s'explique sur les liens d'argent qui existent entre certains de ses experts et les laboratoires » déclarait le député allemand, et lui-même expert médical, Wolfgang Wodarg, à l'origine d'une enquête de la commission « santé » du Conseil de l'Europe.

Selon *Le Parisien – Aujourd'hui en France* ⁽⁴⁾, « les liens d'intérêts entre six experts de l'OMS et l'industrie pharmaceutique sont avérés. Ils faisaient partie des comités stratégiques qui ont conseillé la directrice Margaret Chan. Même s'ils affirment leur indépendance, leurs relations avec les laboratoires entretiennent les soupçons sur l'impartialité de leurs décisions au sein de l'OMS. En France, les mêmes questions se posent. Une majorité d'experts du comité de lutte contre la grippe, nommés par la ministre de la Santé, Roselyne Bachelot, ont des liens d'intérêts avec les laboratoires qui fabriquent le vaccin et les antiviraux contre la grippe A »...

Certes, il n'est pas dans les attributions ni les compétences du SNPDEN de se prononcer sur ces « liens » entre les experts de l'OMS ou du ministère français de



la Santé et les laboratoires mais tout cela interroge rétrospectivement plus encore quant à l'organisation ensuite retenue puis mise en œuvre... ou que l'on tenta de mettre en œuvre !

D'autres « experts » ont ainsi conçu, au niveau national, le plan d'une campagne de lutte contre cette pandémie annoncée dont l'élément essentiel est la campagne de vaccination massive des populations. Il s'appuie en partie sur les éléments du plan « grippe aviaire » antérieur, qui prévoit notamment l'accueil et la continuité scolaire.

Des arrêtés et circulaires ministériels ou interministériels ont acté cette organisation. Les préfets ont été chargés de la rendre opérationnelle sur tout le territoire.

Las ! L'administration, née du Consulat et de l'Empire, qui mande et ordonne à ses préfets d'opérer une mobilisation civile générale, longtemps gage d'une certaine efficacité, fait désormais

la démonstration d'une absence, à tout le moins d'une bien moindre capacité, à mener les opérations attendues.

Hormis, à leur niveau, les collectivités locales et les établissements publics, tels les EPLE qui sont encore en mesure de faire face, l'État « RGPP-isé », lui, n'a plus toute capacité à répondre par lui-même. Nombre d'administrations, pourtant convoquées aux premiers rangs de l'organisation « vaccination », sont aujourd'hui des « coquilles » presque vides.

Dès lors, comment s'étonner que les plus mauvais choix aient souvent été faits dans la prise des décisions, situation qui peut singulièrement inquiéter quant aux conséquences d'une crise majeure... qui ne manquera pas de survenir un jour.

LES PERSONNELS DE DIRECTION DANS LA GESTION DE LA PANDÉMIE, FACE À LA FERMETURE DES CLASSES ET DES ÉTABLISSEMENTS...

C'est à cette organisation que les personnels de direction ont été confrontés. Dans les premiers jours de septembre, ils sont sommés de mettre en œuvre, en catastrophe, un enseignement à distance qui n'aura que peu d'effet car se révélant inadapté à la situation (rotation rapide des élèves malades, suspension des cours trop brève, professeurs indisponibles par la prise en charge des classes présentes...). Le bénéfice sanitaire étant par ailleurs probant – voire contesté par d'autres « experts » - les fermetures de classes ou d'établissements cessent rapidement.

Il faut d'ailleurs noter – au travers des témoignages qui nous sont remontés – que de très nombreuses déclarations de cas de suspicion d'atteinte de la grippe A (lorsqu'était franchi le cap de fermeture qui devait normalement déclencher celle-ci) sont demeurées sans le moindre effet. Parfois, elles n'ont d'ailleurs jamais donné lieu à un moindre signalement de prise en compte des informations transmises. Les services sanitaires départementaux ont manifestement rapidement été dépassés dans leurs capacités de réaction.

... PUIS DANS L'ORGANISATION DE LA CAMPAGNE DE VACCINATION

Dès le début de l'opération, le SNPDEN-UNSA a déploré le « climat

de crispation et de confusion » dans l'organisation de la vaccination : « C'est dans l'agitation, la confusion et la précipitation que la vaccination se met en place dans les établissements. Des réunions de concertation avec les représentants départementaux des personnels de direction ont permis de caler des procédures simples et commodés »⁽⁵⁾. Or, depuis août, nous savions que nous allions devoir organiser une vaccination générale; nous avions donc suffisamment de temps pour la prévoir, la préparer; nous n'étions pas dans l'urgence.

« Un peu partout, l'injonction cafoilleuse a été préférée, rendant plus difficile la réussite de l'opération et ne donnant pas une bonne image de l'action publique ». « Les consignes arrivent de manière désordonnée; on nous avait parlé d'unité de commandement au niveau de la préfecture avec un interlocuteur; ce n'est pas le cas ».

En effet, dans les académies, les inspections académiques répercutent auprès des établissements les directives données par les préfets. Aucun des départements ne fonctionne de la même façon... « Certains préfets veulent ainsi que ce soient les établissements qui se chargent du transport des vaccins. Des préfets ont même suggéré de prendre une glacière de camping! » ce dont il n'était évidemment nullement question dans la circulaire interministérielle... Nous avons dit que nous n'étions pas équipés pour assurer le respect de la chaîne du froid nécessaire à ce type de transport. Pourtant, dans certains départements, les personnels de direction sont quand même appelés à aller chercher les vaccins par leurs propres moyens! C'est le cas dans ce départe-



tement francilien où les collègues sont contactés le 20 novembre pour retirer les vaccins... le soir même, vaccins qu'ils ont dû transporter comme ils ont pu. Bilan: des milliers de doses rendues impropres à la vaccination, soit par rupture de la chaîne du froid, soit parce qu'ils s'étaient transformés en paillettes après avoir été en contact avec de la glace.

D'autres autorités préfectorales, sinon les mêmes, ont voulu réquisitionner les personnels de direction alors que la circulaire interministérielle du 9 novembre 2009 (fiche 2) ne mentionnait que ceux « qui participent au déroulement même de la vaccination ». Les personnels de direction n'avaient donc pas à être réquisitionnés pour effectuer des missions d'organisation générale administrative dans leur établissement. En revanche, une fois « mobilisés » par le préfet, leur situation de subordination permettait de leur imposer d'autres tâches.

Il est également curieux que certains responsables du ministère de l'Éducation, cautionnant cette très fallacieuse « logique de protection juridique », se



soient étonnés de notre surprise, qu'il puisse être ainsi dit qu'il était possible de nous réquisitionner. La lecture juridique de cet acte qui n'est pas anodin aura décidément échappé à beaucoup de monde, plus encore à ceux-là qui estimaient que la réquisition relève « du pouvoir général des préfets », oubliant que, dans un état de droit, les pouvoirs de cette nature sont strictement encadrés et relèvent de mesures spéciales qui, en l'occurrence, n'existaient pas (voir complément : « Vaccination... et réquisition : le droit bien malmené ! », page 30).

Peut-être, en définitive, aurait-il fallu voir, notamment dans cette volonté de s'attacher à ce point la participation des personnels de direction à la direction des centres de vaccination externes, la reconnaissance de leur meilleure efficacité dans le fonctionnement de ceux-ci ! En effet, là où le pilotage incombait à d'autres catégories de cadres publics, il semblerait que le fonctionnement y était nettement moins efficient... (voir complément : « Quelques témoignages de ce qui a été vécu sur le terrain », page 31) !

JANVIER : LA « FAILLITE » DE LA DEUXIÈME CAMPAGNE DE VACCINATION

La pandémie semble connaître une amplification début janvier, tout au moins dans la communication gouvernementale et l'écho médiatique. Peut-être devenait-il nécessaire de « réactiver » un climat d'inquiétude, puisque la grippe ne se manifestait pas vraiment, pour tenter de convaincre les populations de se faire davantage vacciner afin de diminuer les stocks colossaux de vaccins. Dans le même temps, les pays européens voisins réduisaient leur dispositif après avoir vacciné bien davantage leur population. Ils observaient avec étonnement leur voisin français être le seul à connaître, en Europe, un développement de la pandémie et un accroissement du nombre potentiel de victimes annoncées, là où partout ailleurs ils régressaient. Syndrome inversé du nuage de Tchernobyl...

LES FERMETURES D'ÉTABLISSEMENTS, ABANDONNÉES DEPUIS PLUSIEURS MOIS, SONT DONC À NOUVEAU PRATIQUÉES

En terme d'organisation, l'incohérence s'est ajoutée à la confusion générale qui marquait la précédente opération, en raison notamment d'une profusion de circulaires et de mesures bien souvent contradictoires entre elles et entre les différents niveaux de l'État et de ses services déconcentrés, situation alors encore aggravée par des injonctions, voire des commandements, sans doute jadis en vogue dans les cours de casernes, mais que l'on n'imaginait plus possible dans le cadre d'un service public de ce début de XXI^e siècle, l'efficacité de son fonctionnement supposant en effet tout autant des consignes claires, frappées du sceau du bon sens, mais aussi l'association à leur élaboration des cadres responsables chargés ensuite de leur mise en œuvre.

Ainsi, au mois de décembre, les personnels des établissements scolaires qui souhaitaient se faire vacciner contre la grippe A H1N1, dans leur collège ou leur lycée, pendant que se déroulait la campagne pour les élèves, se sont vus refuser cette possibilité. Ce qui était interdit en décembre ne l'est plus en janvier... Hélas ! Le dispositif mis en place dans chaque établissement le mois précédent n'existait plus ! S'agissait-il alors de faire revenir dans chaque établissement les équipes mobiles de vaccination

renvoyées trop rapidement avant d'avoir pu vacciner les personnels qui étaient alors volontaires ? Non mais d'inviter ceux-ci (de l'enseignement public... ou privé) et les élèves, avec ou sans bon de vaccination - ceci n'ayant plus aucune importance, la circulaire à peine publiée (qui faisait référence à cette mesure obligatoire dans la première campagne) était déjà en retard sur l'actualité ! - à se rendre dans un des établissements qui est désigné centre de vaccination.

Pour la désignation et le fonctionnement de ces centres, le principe de réalité, en l'occurrence la connaissance de ce qu'est le véritable fonctionnement d'un collège ou d'un lycée, était totalement absent des textes ministériels : « Il convient de privilégier les établissements du second degré comportant les locaux et des conditions d'accès et d'accueil les plus adaptés. Ces établissements sont chargés d'organiser les séances dans le double souci d'éviter toute perturbation du service, notamment d'enseignement et de limiter le temps d'attente des personnels. [...] Le moment et la durée d'intervention des équipes doivent prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les obligations de service des personnels demandant à être vaccinés » ! Fallait-il donc que ces établissements-centres de vaccination cessent d'assurer leur mission d'enseignement alors que les centres extérieurs étaient quasi-désertés depuis plusieurs semaines ?

Cela ne suffira cependant pas à remobiliser les foules et, quelques jours plus tard, ce fut l'annonce de la tentative de vente de l'énorme trop-plein de vaccins à des pays étrangers - stratégie commerciale relativement vaine - avant qu'on n'annule, de manière fort coûteuse, les commandes, reconnaissant par là-même la fin de la campagne commencée en septembre mais aussi ce qu'il faut bien qualifier de tel, son échec.

Dans cette situation, durant ces longs mois, si les opérations se sont déroulées le mieux possible dans les EPLE, c'est, une fois encore, grâce aux initiatives, au sens des responsabilités et à la bonne volonté des personnels de direction...

- 1 Au Mexique, 24 avril 2009.
- 2 Source : *Le Point*, 21 avril 2010.
- 3 Id.
- 4 « Des experts de la grippe A sous l'influence des laboratoires », Marc Payet, 26 janvier 2010.
- 5 *Lettre de Direction* du 30 novembre.

Pascal Bolloré
Secrétaire national
Chargé de la commission
« métier » et des
questions juridiques



VACCINATION ET... RÉQUISITION: LE DROIT BIEN MALMENÉ!

L'annexe 2 de la circulaire interministérielle n° 2009-166 du 9-11-2009 faisait apparaître la possibilité de « réquisitionner » les personnels de direction: « Les personnels non enseignants des établissements d'enseignement du second degré peuvent apporter un appui technique pour l'organisation de la vaccination, dans le cadre ou en complément de leurs activités habituelles. Lorsque ces personnels, y compris les personnels de direction, participent au déroulement même de la vaccination (recueil des fiches médicales individuelles, enregistrement des vaccinations réalisées, retrait des déchets ménagers, etc.), ils font, comme indiqué plus haut, l'objet d'une réquisition préalable pour cette tâche ».

QUEL EST LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DE CETTE « RÉQUISITION PRÉALABLE POUR CETTE TÂCHE » DES PERSONNELS CIVILS ET NON MÉDICAUX ?

Il est fait référence à une « instruction » du 21 octobre 2009. L'instruction, malgré son nom, n'est qu'une circulaire dénuée de valeur réglementaire.

Le seul texte ayant ce statut est l'arrêté du ministre de la Santé, en date du 4 novembre 2009, qui précise, dans son article 3: « Pour les besoins de la campagne, le représentant de l'État procède à toute réquisition nécessaire dans le cadre prévu à l'article L. 3131-8 du *Code de la Santé publique* ». Cet article du *Code de la Santé publique* énonce que « le représentant de l'État dans le département peut procéder aux réquisitions nécessaires de tous biens et services, et notamment requérir le service de tout professionnel de santé ».

L'indemnisation de ces derniers est prévue par le texte.

NOUS N'ÉTIONS JUSQU'ALORS MANIFESTEMENT PAS DES PERSONNELS DE SANTÉ...

Il fallait donc supposer que nous entrions dans un autre cadre de « réquisition » puisque le terme est utilisé, nous concernant, avec, comme justification de celle-ci, qu'il s'agit d'une protection juridique au regard des actes accomplis. Il est cependant spontanément difficile de comprendre en quoi une secrétaire,

qui ne ferait d'ailleurs plus rien pour le compte de l'établissement mais serait chargée de remplir les documents pour le compte de l'équipe de vaccination, risquerait juridiquement quelque chose dans cette activité!

A-t-on, en effet, déjà vu les infirmières poursuivies dans l'affaire du sang contaminé? des médecins inquiétés pour la prescription de l'hormone de croissance ou de vaccinations contre l'hépatite B dans les années quatre-vingt? Ou alors fallait-il penser que ce vaccin était tellement dangereux que d'innombrables poursuites jusqu'à l'échelon le plus bas de cette organisation concerneraient ceux qui pouvaient y être associés?

UN ARGUMENT PARFAITEMENT FALLACIEUX

L'argument de « protection juridique » apparaissait donc parfaitement fallacieux et tendait plutôt à faire admettre comme tout à fait anodin le vocabulaire employé (« réquisition »). Il n'y avait donc rien à dire sinon à considérer qu'il était normal que nos personnels (administratifs et autres... sauf infirmière... et encore!) soient détournés de leurs missions - et que nous étions « réquisitionnables », personnels administratifs comme de direction!

Or, la réquisition suppose qu'un décret soit spécifiquement pris pour son application. Son cadre d'usage est extrêmement limitatif. Elle ne peut s'appliquer que dans celui de la loi du 11 juillet 1938 sur l'organisation générale de la Nation pour le temps de guerre⁽¹⁾ (dont il est dit, à l'article 14 du titre II, que « la mobilisation fait cesser la réquisition ») et de l'ordonnance du 7 janvier 1959⁽²⁾. Cette dernière, modifiée par une loi du 21 juillet 1962⁽³⁾, étend, en dehors du temps de guerre, le droit de réquisition des personnes, biens et services, « en cas de menace portant sur une partie du territoire, sur un secteur de la vie nationale »⁽⁴⁾.

Le droit de réquisition est attribué aux ministres et délégué aux préfets, éventuellement aux chefs de services départementaux, aux maires: « Il appartient à l'administration, seule responsable de la bonne marche des services publics, de déterminer, lorsqu'elle procède à une réquisition, les catégories de personnels indispensables à la satisfaction des besoins essentiels du public »⁽⁵⁾.

Des ordres de réquisition sont adressés aux personnels, sur le lieu de travail, s'ils sont collectifs, ou au domicile, remis par des représentants des forces de l'ordre habilités, s'ils sont individuels.

Le cadre juridique d'application de l'ordre de réquisition est très rigoureux: décret en conseil des ministres, transmission d'ordres écrits formellement remis. Il appartient, de plus, à la juridiction administrative de dire si la mesure de réquisition est fondée en droit, sur la base du recours pour excès de pouvoir, en interdisant par là-même au gouvernement de porter totalement atteinte de fait, par la voie de la réquisition, à un droit constitutionnel (s'agissant de la grève⁽⁶⁾).

C'est l'évolution législative de 1962 qui rend possible la réquisition d'un médecin pour une garde de nuit ou de week-end, à condition qu'elle soit justifiée par une menace sérieuse sur la santé publique (or les services hospitaliers assurant leur service, les rares réquisitions des médecins sont souvent illégales).

L'arrêté de réquisition doit être individuel et impérativement préciser les éléments suivants:

- L'identité et la fonction du requérant;
- Les références juridiques;
- La nature de la réquisition;
- La date de début et de fin de mission;
- La signature du requérant.

Le « réquisitionné » peut engager un recours administratif auprès de l'auteur de la réquisition et saisir immédiatement en référé le juge administratif pour l'annulation dudit arrêté...

Quelques témoignages de ce qui a été vécu sur le terrain

- 1 Complétée par un règlement d'administration publique du 28 novembre 1938.
- 2 Ordonnance du 7 janvier 1959 portant organisation générale de la Défense.
- 3 Loi n° 62-823 du 21 juillet 1962.
- 4 Ordonnance du 7 janvier 1959, modifiée par la loi du 21 juillet 1962 :
Article 4 (abrogé au 21 décembre 2004 – par transposition dans le *Code de la défense*), abrogé par ordonnance n° 2004-1374 du 20 décembre 2004 - art. 5 (V) JORF 21 décembre 2004 : La mobilisation générale et, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 23 de la présente ordonnance, la mise en garde, sont décidées par décrets pris en conseil des ministres.
Article 5 (abrogé au 21 décembre 2004), abrogé par ordonnance n° 2004-1374 du 20 décembre 2004 - art. 5 (V) JORF 21 décembre 2004 : Ces décrets ont pour effet, dans le cadre des lois existantes, la mise en vigueur immédiate de dispositions qu'il appartient au Gouvernement de préparer et d'adapter à tout moment aux nécessités de la Défense. Ils ouvrent, dans tous les cas, au profit du Gouvernement, dans les conditions et sous les pénalités prévues par la loi du 11 juillet 1938 complétée et modifiée ou par des lois spéciales :
a. Le droit de requérir les personnes, les biens et les services ;
b. Le droit de soumettre à contrôle et à répartition, les ressources en énergie, matières premières, produits industriels et produits nécessaires au ravitaillement et, à cet effet, d'imposer aux personnes physiques ou morales en leurs biens, les sujétions indispensables.
Article 6 (abrogé au 21 décembre 2004), abrogé par ordonnance n° 2004-1374 du 20 décembre 2004 - art. 5 (V) JORF 21 décembre 2004 : En cas de menace portant notamment sur une partie du territoire, sur un secteur de la vie nationale ou sur une fraction de la population, des décrets pris en conseil des ministres peuvent ouvrir au Gouvernement tout ou partie des droits définis à l'article précédent.
- 5 Cour de cassation, 2 février 1956, Gros.
- 6 De l'effet d'un décret de réquisition, la grève des mineurs de l'hiver 1963 : En janvier et février 1963, un mouvement revendicatif sur les salaires et la réduction du temps de travail agite le monde de la mine. L'échec des négociations conduit à l'appel à la grève générale. Par décret, le gouvernement procède à la réquisition des mineurs de Lorraine. Malgré l'intervention des forces de l'ordre, la grève générale s'amplifie et s'étend à toutes les mines du pays et à d'autres secteurs (gaz de Lacq). Pour sortir de la situation de blocage, le Premier ministre, Georges Pompidou, met en place un « comité des sages » dont les propositions sont jugées insuffisantes par les organisations syndicales des mineurs. Menacé de débordement, le gouvernement s'incline et accepte finalement, après plus d'un mois de grève, les revendications initiales des mineurs. Le désastre gouvernemental ne s'arrête cependant pas là puisque le volet suivant se déroule sur le terrain judiciaire. Saisi, le Conseil d'État sanctionnera – en les annulant – certains des décrets du gouvernement. La réquisition, outil autant lourd qu'inefficace et impopulaire, n'a plus été mis en œuvre depuis...

DANS LES ÉTABLISSEMENTS

- **Dans un collège de 170 élèves**, « une semaine avant les vacances de Noël, quelques cas d'élèves malades. Verdict des médecins : c'est trop tôt pour la grippe saisonnière, c'est donc la grippe A... Aucun test, bien entendu, n'est effectué !

Résultat : Le préfet prend la décision de fermer l'établissement pour 6 jours (j'ai appris plus tard que mes collègues avaient été moins naïfs et n'avaient pas utilisé la procédure de déclaration par internet...). Décision prise un vendredi soir bien entendu (après 17 heures). Conseil des services de l'IA : faire appeler les familles par les profs principaux (sauf qu'ils avaient déjà quitté le collège à cette heure-là...) ! Bref ! Débrouille-toi !

Vaccination des élèves (une vingtaine), prévue le jour du départ en vacances. Pas de chance, neige et verglas : les services décident de reporter la vaccination au retour des vacances scolaires ; à nouveau neige et verglas, d'où nouveau report du jour de vaccination... Les services médicaux nous demandent de refaire un sondage auprès des élèves pour vérifier s'ils veulent toujours se faire vacciner ! Résultat : 3 volontaires. La vaccination est annulée ; ils n'auront qu'à aller voir leur médecin traitant...

Je passe sur les conditions de logistique posées par les services « compétents » : salles différentes de l'infirmerie, une personne pour aller chercher les vaccins, etc.

Ps : Je précise que je n'ai pas accepté la réquisition ».

- **Collège REP de 370 élèves** : « Information des parents = coût énorme pour la duplication ; refus des personnels de se faire réquisitionner (De toute façon, personne n'a compris quelles étaient les règles) ; prise en charge des vaccins par le personnel (médecin/infirmerie) au centre de G. avec véhicule personnel... respect de la chaîne du froid (si j'ai bien compris) ; retour au collège avec deux heures de retard ; 15 élèves inscrits dont deux allergiques et un malade donc non vaccinés. Tout ce bazar pour 12 élèves vaccinés ».

• Des collègues encore

« Une remarque importante : les frais supportés par les établissements n'ont fait l'objet d'aucune évaluation ni prise en charge. Ex : pour 850 élèves, j'ai fait 5 formats A4 soit 4.250 photocopies. J'ai dû également organiser le déplacement de 4 groupes de 20 élèves à pied avec 2 accompagnateurs à 1,5 km du collège ». « Beaucoup de papiers, beaucoup de réunions inutiles, de la désorganisation à la française... et surtout pas la moindre concertation ; des circulaires inachevées, oubliant les éléments essentiels... un grand moment de bonheur ! »

• Un secrétaire départemental

« Quelques témoignages, en vrac, qui me sont revenus dans mon département, surtout lors de la première campagne » :

« Délais difficiles à tenir dans un premier temps. Manque total de coordination du service médical de notre IA avec les personnels de direction, souvent informés en amont de circulaires par l'infirmerie en place dans leur établissement (quand ceux-ci en étaient dotés...) »

« Un déploiement de moyens et d'énergie pour un résultat que je qualifierai, par courtoisie, de bien modeste ! Quelques déconvenues aussi : personne à l'heure pourtant convenue pour donner les lots de vaccins ; questions sur le type de vaccin (avec ou sans adjuvant) ; ton parfois très autoritaire de la personne à qui il fallait s'adresser ; obligation d'attendre longtemps (une à deux heures) avant de trouver les lots recherchés par le chef d'établissement lui-même ».

« En ce qui concerne la seconde campagne de janvier, là encore bilan plus que discret. Pour ma part centre de vaccination, une mobilisation sur deux jours de 9h30 à 17h30 de cinq personnes, pour dix vaccins effectués (3 enseignants de mon lycée et 7 personnes extérieures)... »

« Une fois de plus, des EPLE sollicités, mobilisés, parfois perturbés par des missions de service public qu'ils n'ont pas vocation à jouer *a priori* ».

DANS LES CENTRES EXTERNES : DES PERSONNELS DE DIRECTION CHEFS DE CENTRE « RÉQUISITIONNÉS »

Contactés par téléphone par des autorités académiques départementales, « invités » à se déclarer volontaires, des personnels de direction – essentiellement adjoints et stagiaires ! - sont ensuite « réquisitionnés » comme chefs de centre. Leur témoignage est édifiant...

• Le démarrage de la campagne

La réquisition a débuté mi-octobre 2009 pour les chefs de centre désignés par l'inspection académique, sous « réquisition volontaire ». Nos noms figuraient sur les réquisitions des personnels de santé, avec nos adresses personnelles (un parent d'élève, infirmière réquisitionnée en début de campagne avait donc mon adresse privée). A ce jour, nous n'avons toujours aucune autre trace matérielle de notre réquisition. En fait, ce sont les mêmes que celles distribuées aux autres personnels.

• Les réunions d'information liées à la campagne

La première réunion avec le référent vaccination de la mairie a eu lieu le mercredi 28 octobre 2009, pendant les vacances de la Toussaint...

Dès notre « retour de congés », des réunions ont été organisées en préfecture, souvent à partir de 18h30, pour « cadrer » le fonctionnement des centres. Le flou artistique a souvent été la caractéristique de ces réunions. Nous avançons « à vue ». Les premiers éléments permettaient, en nous appuyant sur des fiches techniques et des fiches de postes, d'appréhender des fonctions essentiellement administratives de planification et de communication aux autorités. La suite de la campagne nous montrera que nos fonctions seront très largement diversifiées, de tâches administratives vers des tâches d'installation, de mise en fonctionnement, de suivi médical, de recrutement de personnes « au pied levé » etc.

• L'implantation du centre de vaccination

Le 9 novembre 2009, nous avons commencé à gérer et coordonner

l'implantation du centre dans le gymnase : pose du linoléum, installation des boxes de vaccination et des cabinets de consultation, préparation de la gestion administrative, commandes du matériel de bureau... Tout devait être opérationnel (et a été opérationnel) pour une ouverture au public le jeudi 12 novembre 2009, date à laquelle 5 personnes se sont faites vacciner pour 4 médecins présents et 6 infirmières !

• Début de campagne

Le début de campagne s'est fait en douceur, faute de patients à vacciner. Notre présence était requise deux demi-journées par semaine sachant que, pour ouvrir le centre au public, il fallait être présent une heure avant l'ouverture afin de préciser les consignes au personnel de santé et administratif. Les formalités administratives nécessitaient une heure de travail minimum après la fermeture au public.

Rapidement, nous avons dû assurer une permanence le lundi matin pour attendre la livraison des vaccins sachant que l'horaire indiqué était « entre 8 heures et 12 heures (!) ».

Le lundi 30 novembre 2009, l'affluence de patients (314 vaccins injectés dans l'après-midi) a nécessité notre présence jusqu'à 22 heures pour pouvoir terminer les travaux administratifs, pour une fermeture officielle à 18 heures, le nombre de personnes

composant les équipes médicales ne cessant de décroître.

• Élargissement des amplitudes horaires et des journées d'ouverture du centre

Le mercredi 2 décembre 2009, la préfecture nous a informés que, dès ce jour, les centres seraient ouverts 7/7 jours de 8 heures à 22 heures, sans interruption, nous obligeant ainsi, en moins de 24 heures, à bouleverser toute notre organisation tant sur le plan professionnel que personnel. L'amplitude horaire ira, en réalité, de 7h45 à 23 heures...

Nous avons alors alerté l'inspection académique car notre rythme de travail devenait insoutenable (deux semaines durant, nous avons assuré notre mission à la fois dans nos établissements et dans le centre, portant notre temps de travail hebdomadaire jusqu'à 65 heures). Quatre autres chefs de centre ont été nommés, ce qui nous a permis de retrouver un « équilibre » entre vie professionnelle et familiale. Après une période transitoire pendant laquelle nous avons dû, en plus de nos vacances, accompagner ces nouveaux chefs de centre, (nous étions quasiment en permanence sur le centre de vaccination), ceux-ci sont devenus opérationnels. A la rentrée de janvier 2010, nous avons donc pu réintégrer à temps partiel nos établissements scolaires.



LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES TOUT AU LONG DE LA CAMPAGNE DE VACCINATION

- **La gestion du personnel administratif et de santé**

Nous recevions de la préfecture, par courriel, les plannings des personnels de santé. Ces plannings étaient très souvent erronés. Le personnel de santé prévu ne se présentait pas ; d'autres personnes venaient sans pouvoir justifier d'une quelconque réquisition. En guise de médecin pour la consultation médicale des patients, nous avons tout eu : médecins retraités commettant des erreurs de prescription, gynécologues, ophtalmologistes recrutés dans la file d'attente du centre par l'un d'entre nous, faute de médecin présent dans le centre... Ces praticiens, souvent de bonne volonté, ne maîtrisaient pas les modalités de préparation, de prescription et d'injection des vaccins. Nous avons dû expliquer les principes de la prescription en fonction des publics (enfants, femmes enceintes, patients sous anticoagulant...), les dosages, les différentes seringues à utiliser (seringues adultes utilisées pour des enfants par exemple) et même la façon dont le vaccin devait être reconstitué (certaines infirmières pensaient que le vaccin à reconstituer était en partie en poudre, se trompant ainsi de flacon pour la reconstitution).

Face à ces problèmes et selon les équipes, nous avons mis en place des procédures de contrôle pour la préparation des vaccins afin d'éviter les erreurs d'injection. Nous réalisions nous-mêmes ces contrôles, avec un positionnement difficile parce que nous nous retrouvions à conseiller, orienter, voire corriger, des personnels médicaux qui devaient être opérationnels en une demi-heure (un *vade-mecum* de plusieurs dizaines de pages existant, tout de même). Le *turnover* était tel que, quotidiennement, nous devions expliquer le travail à faire aux différentes équipes qui se renouvelaient jusqu'à trois fois par jour.

Le démarrage de la journée était souvent compliqué puisque le personnel réquisitionné, censé arriver 1 heure avant l'ouverture au public, était rarement là dans les délais. Cela générait une tension très importante. De nombreuses fois, le centre a dû fermer ses portes momentanément

ou définitivement faute de personnel de santé présent. Toutefois, le chef de centre devait rester présent à l'extérieur du centre pour expliquer au public les raisons de la fermeture anticipée et ce jusqu'à 22 heures, consignes de la préfecture (y compris par temps de neige).

Plusieurs fois, malgré une impossibilité de vacciner, nous avons tenu permanence 4 à 5 heures durant pour réaliser des tâches de « communication », des interlocuteurs départementaux nous confirmant que cette situation ubuesque devait prévenir des « dérapages » (il faut, en fait, entendre par-là le limogeage de très hauts fonctionnaires suite à des visites inopinées dans des centres fermés en raison de l'absence de personnels médicaux).

- **Des problèmes de logistique**

Pendant plusieurs jours, nous avons fait face à une pénurie de pansements et de gants pourtant commandés largement dans les temps. L'un de nous a même acheté des boîtes de gants, financées sur ses deniers propres, face à une équipe qui refusait de pratiquer l'injection des vaccins en absence de gants. À ce jour, le remboursement n'a toujours pas eu lieu...

- **La gestion d'un public souvent excédé et agressif**

Nos fermetures à répétition, faute de personnel présent, et la faiblesse des effectifs lorsque le centre ouvrait entraînaient des temps d'attente inadmissibles et des réactions extrêmement virulentes de la part du public.

- **Des vacances de Noël amputées**

Nos vacances de Noël qui devaient être préservées ne l'ont pas été. Nous avons dû assurer des permanences avec, certes, des horaires aménagés mais nécessitant notre présence.

- **Des tâches « inhabituelles » s'appuyant moins sur nos**

compétences professionnelles que sur nos initiatives personnelles :

- L'installation du centre de vaccination, nous appuyant sur les préconisations de la DDASS, les impératifs d'accueil, les circulations routières, etc. ;

- La gestion des personnes handicapées, prioritaires, étrangères et de celles faisant, après injection, des malaises vagues ;

- La mise en place d'un système de plateau-repas, apparu 3 semaines avant la fin de la campagne de vaccination ;

- Des permanences téléphoniques de la part des chefs de centre « d'origine » pour ceux moins expérimentés ;

- Des aménagements des boxes de vaccination, gestion des déchets de vaccination, préparation et manutention des produits pour les équipes mobiles de vaccination à destination des établissements scolaires, nettoyage et remise en ordre des locaux, etc. ;

- L'organisation de la chaîne vaccinale, la répartition des vaccins, l'installation des patients dans les boxes...

- **La fermeture définitive du centre – interrogation quant à notre indemnisation**

Lors de la réunion d'information pour le « désarmement » des centres (en préfecture), on nous a expliqué que l'indemnisation des chefs de centre faisant partie de l'Éducation nationale était compliquée. Il faut que nous prenions contact avec l'inspection académique qui se chargera de définir les horaires dépassant notre temps de service. Puisque nous ne pouvons percevoir d'heure supplémentaire, la préfecture mettra en paiement les indemnités correspondant au moins au travail effectué le week-end, après confirmation de l'inspecteur d'académie. *Quid* des soirées jusqu'à 22 heures ?

Projet de décret

Analyse détaillée du projet de décret « relatif aux conditions de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les établissements publics locaux d'enseignement ».

ARTICLE 1

« Dans les établissements publics locaux d'enseignement, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies par le décret du 28 mai 1982 ⁽¹⁾. Sous réserve des dispositions du présent décret, les attributions confiées par le décret du 28 mai 1982 à l'autorité administrative et au chef de service sont exercées par le chef d'établissement ».

Il s'agit de la reprise intégrale du premier article du précédent projet qui a été retiré. Nous soulignerons donc à nouveau ⁽²⁾ notre étonnement que les auteurs de ce texte, qui sont les mêmes que ceux des « programmes annuels de prévention », prétendent que ceux-ci, publiés depuis de nombreuses années au BO, doivent être appliqués par l'EPL. Cet article serait alors inutile si une réglementation antérieure avait prévu cette application ! C'est bien, une fois encore, la démonstration que nous avions raison, ce qui est satisfaisant, et qu'une « duperie » se répète d'année en année dans le BO, ce qui l'est beaucoup moins...

Duperie constituée par une volonté délibérée d'inexactitude puisque, « ainsi, pour un représentant des services ministériels concernés » ⁽³⁾, auteur de « programmes annuels de prévention » ou de fiches techniques en ligne sur le site du ministère, que la cellule juridique contactait, « nous sommes confrontés à une difficulté juridique, à des imprécisions, découlant des lois de décentralisation, celle de la qualification juridique de l'établissement public local d'enseignement, jamais tranchée suite



aux analyses divergentes de l'Éducation nationale et de la Fonction publique. La jurisprudence du Conseil d'État, en matière d'accident, est également contradictoire pour deux décisions ».

Bien évidemment, la Cellule juridique considère comme une extrapolation hasardeuse l'application du *Code du travail* (art. L. 230-2) aux établissements scolaires pour la mise en œuvre de la démarche globale de prévention, ainsi justifiée : « Nous sommes face à une réglementation peu évidente. Il a été considéré par le ministère que les mesures de protection accordées aux salariés privés devaient également s'appliquer aux salariés publics. On ne peut se soustraire à une égalité de traitement ».

Les responsabilités du chef d'établissement (d'EPL !) qui découleraient d'une telle analogie sont exorbitantes ; elles le sont d'autant plus qu'elles ne sont pas prévues par le Droit actuel ⁽⁴⁾ ! Car, si ces « pro-

grammes annuels de prévention », au travers d'une lecture fallacieuse du *Code du travail*, tentent, depuis plusieurs années, d'assimiler le chef d'établissement scolaire au chef d'entreprise, la jurisprudence rappelle que l'établissement scolaire n'est pas une entreprise et que toutes les règles du *Code du travail* ne s'y appliquent pas ⁽⁵⁾ !

Mais notons cette farouche volonté des services ministériels précités de corriger cette hérésie par le texte présenté et remarquons que, dans ces questions, nous sommes mieux protégés par le juge que par notre administration. Un comble !

TITRE PREMIER

Règles relatives à la santé et à la sécurité au travail et contrôle de leur application dans les établissements publics locaux d'enseignement.

ARTICLE 2

« Le président de l'organe délibérant de la collectivité territoriale de rattachement fait connaître au chef d'établissement les objectifs fixés par la collectivité de rattachement et les moyens alloués en matière de santé et de sécurité au travail concernant les agents de cette collectivité territoriale et les agents de l'État mis à disposition ou détachés auprès de cette collectivité et exerçant leurs fonctions dans un établissement public local d'enseignement. Le chef d'établissement met en œuvre ces objectifs dans le programme annuel de prévention des risques professionnels soumis au conseil d'administration ».

ARTICLE 3

« Le conseil d'administration délibère chaque année sur le programme annuel de prévention et sur le rapport d'évolution des risques présentés par le chef d'établissement qui tient ces documents à la disposition du recteur d'académie et du président de la collectivité territoriale de rattachement ».

La première partie de l'article 2 est sans réel changement par rapport aux projets antérieurs. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une inadmissible extrapolation de la loi de 2004 dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail...

Le dernier alinéa, comme l'article 3, sont une nouveauté : la transposition réglementaire de ce qui était illégalement présenté comme obligatoire jusqu'alors dans « le programme annuel de prévention ». Quel collègue, quel ACMO (voir ci-après) aura la compétence à évaluer le risque de cancérogénèse de telle substance présente dans l'établissement ? Peut-être quelques lycées, au budget confortable, pourront-ils faire appel à des entreprises spécialisées pour réaliser les diagnostics nécessaires à l'établissement des documents demandés !

ARTICLE 4

« L'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans l'établissement public local d'enseignement est nommé par le chef d'établissement. Lorsque l'agent pressenti est un agent de la collectivité territoriale ou un agent de l'État mis à disposition ou détaché auprès de ladite collectivité, cette nomination intervient après avis conforme du président de la collectivité territoriale de rattachement. Le chef d'établissement informe le recteur d'académie et le président de la collectivité territoriale de rattachement de la nomination de l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité ».

La mention « est nommé par le chef d'établissement sous l'autorité duquel il exerce ses fonctions » a disparu. En revanche, le deuxième alinéa, qui est nouveau, est une construction juridique

d'une parfaite aberration ! Quel est le statut juridique d'un « avis conforme » sollicité par une autorité fonctionnelle au détenteur de la véritable autorité, hiérarchique celle-là ? Par ailleurs, si « l'agent pressenti » (ou d'ailleurs les agents « pressentis ») refuse (nt), il n'y a pas d'ACMO ? Comment peut-on imaginer désigner un non volontaire ? Des rémunérations complémentaires sont-elles prévues face à la lourdeur, la complexité, voire la dangerosité de la tâche ? Pourquoi introduire une différence par rapport à l'enseignement supérieur où il existe un corps spécialisé ? Face à ces questions, pourtant essentielles, qu'il suscite, ce projet de décret, pas plus que les précédents, n'apporte de réponses !

Reprenons ce que nous écrivions alors : « Étonnons-nous, tout d'abord, qu'encore une fois, les auteurs oublient qu'un établissement scolaire ne se limite pas qu'à ses personnels mais qu'il y a aussi des élèves qui sont ici tout aussi singulièrement absents que dans les précédents projets de textes ».

La seconde réflexion portera sur les deux premiers alinéas concernant la prévention des dangers et l'amélioration des méthodes et, d'ailleurs, plus généralement, sur la manière d'aborder les questions de sécurité et d'hygiène au travail. L'amplitude, la technicité, la complexité, la responsabilité de la



L'article 5 fait référence aux missions confiées aux ACMO. Il n'y a pas de réel changement par rapport au précédent projet. Il « assiste et conseille le chef d'établissement dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à la bonne tenue des registres de sécurité ».

mission, qui est ici définie, légitime la demande portée par le SNPDEN de la confier à des ingénieurs spécialisés, à l'instar de ce qui se pratique dans l'enseignement supérieur. Car comment peut-on imaginer un seul instant que cela puisse être de la compétence d'un personnel de l'établissement, désigné ACMO, fût-ce après une formation qui ne saurait, de toute façon, couvrir tout le champ du besoin ?

Quelle indécence à faire, dans ces conditions, porter sur ces personnels et, en dernier ressort, sur les chefs d'établissement, la responsabilité de « prévenir des dangers » qu'ils ne seraient pas à même de détecter et de comprendre.



Pour en comprendre l'ampleur, qu'on imagine ce texte il y a quelques dizaines d'années, avant que ne soient découvertes les conséquences dramatiques de l'utilisation de l'amiante dans des bâtiments d'enseignement! N'ayant alors pas « prévenu » les « dangers susceptibles de compromettre la santé des agents », le chef d'établissement et, accessoirement, l'ACMO seraient donc responsables, sinon coupables pour le moins, d'inaction!

D'autant que l'article 8 nous fait dévolution de toutes « les attributions du chef de service et de l'autorité administrative mentionnées aux articles 5-5 à 5-9 du décret du 28 mai 1982 susvisé⁽⁶⁾! » L'article 8 concerne les fonctions « d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité dans les établissements publics locaux d'enseignement ». Nous avons évoqué, dans un article de 2008⁽⁷⁾, les notions déterminantes d'assistance et d'audit; les formulations retenues « d'inspection » ne vont pas dans le même sens...

Le TITRE II concerne « l'Organisation de la médecine de prévention ».

Deux articles pour préciser que les personnels des EPLE, quel que soit leur statut, relèvent du service de médecine de prévention organisé par l'État, sans préciser pour autant s'il est prévu d'en créer réellement un, par la mise en œuvre enfin effective des dispositions du décret de 1982!

TITRE III – Organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité pour les personnels exerçant dans les établissements publics locaux d'enseignement.

L'article 12, par sa référence notamment à l'article 5-6 du décret de 82⁽⁸⁾, introduit un droit de retrait, en catimini, puisque ce dernier terme n'est pas cité pour les agents de l'établissement!

De manière tout aussi discrète, puisqu'il s'agit seulement d'un document explicatif du décret, est évoqué l'article 5-9 qui « précise que le bénéfice éventuel de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale est de droit pour les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui était matérialisé »!

L'article 13 place de fait le chef d'établissement sous le contrôle de « l'organe compétent en matière d'hygiène et de sécurité » de la collectivité territoriale, celui-ci pouvant émettre un avis sur les règlements et consignes du chef d'établissement.

Mais aussi à l'article 15, accéder aux locaux de l'EPLE et y « enquêter ».

« Toutes facilités doivent être accordées aux membres de ces comités par le chef d'établissement pour l'exercice de ce droit »!

En février 2008, nous avons écrit: « De textes en textes, de textes modifiés en textes modifiés, nous progressons dans la plus parfaite... incohérence! » Il s'agit désormais d'acharnement à l'encontre des personnels de direction!

- 1 Décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique.
- 2 Direction 152, octobre 2007, p. 50 à 52, et 155, janvier/février 2008, p. 59 à 62.
- 3 Direction des Personnels, de la Modernisation et de l'Administration.
- 4 Direction 137, mars 2006, p. 37 à 39.
- 5 Cour d'Appel de Bourges, 9 mars 2006.
- 6 Direction 155, janvier/février 2008, p. 59 à 62.
7. Direction 155, janvier/février 2008, p. 62 à 63: « Un exemple d'assistance aux EPLE sur l'académie de Lyon: une action déterminante de l'inspecteur d'hygiène et de sécurité ».
- 8 Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié - Article 5-6 - créé par décret 95-680 1995, art. 7 JORF 11 mai 1995. Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. La détermination des missions de sécurité des biens et des personnels qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la Fonction publique, du ministre chargé du Travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du Comité d'hygiène et de sécurité central compétent et de la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État.



Pascal Bolloré
Secrétaire national
Commission « métier »

L'absentéisme scolaire est une question dont les établissements se sont saisis depuis longtemps en apportant des réponses individuelles ou institutionnelles aux situations variées qu'ils connaissent

L'absentéisme : loin des solutions simplistes, une réalité complexe

Une note de la DEPP du ministère de l'Éducation nationale, publiée le 26 avril 2010, analyse le phénomène : le taux d'absentéisme est en évolution. Il est plus élevé dans les LP (15 % en janvier 2008 contre 6 % en LGT et 8 % en collège). Il est aussi réparti de façon inégale : 3 % dans un établissement sur deux, pour 30 % dans un établissement sur dix.

Les allocutions présidentielles, comme la proposition de loi du député UMP Éric Ciotti, n'évoquent que la responsabilité parentale comme unique source du phénomène et comme unique levier pour le corriger, alors que nous savons bien que les causes sont multiples et résident parfois au cœur du système, faisant de l'absentéisme une maladie nosocomiale de l'école et de l'Éducation nationale en déconstruction. Loin de cette approche uniquement répressive, les établissements apportent des réponses singulières qui s'attachent à raccrocher l'élève qui s'éloigne des cours, à lui redonner envie, à lui redonner confiance. Trois collègues apportent leur expérience.



Allocations familiales

Éric Krop: Peux-tu présenter ton établissement (type, localisation, effectifs, caractéristiques...) et sa situation relative à l'absentéisme ?

Claude Lagoutte,
proviseur adjoint au LP
Carme à Bellignat
(académie de Lyon)



L'établissement est situé dans une petite ville ouvrière, à la campagne, proche de la capitale de la plasturgie.

Il s'agit d'un LP de 260 élèves, en ZEP, avec 66 % d'élèves défavorisés, 8 % d'absentéisme sur l'année, 15 % de décrochage scolaire l'année passée et 6 % de décrochage en cours d'année.

EK: Quels sont les initiatives relatives à la lutte contre le décrochage scolaire mises en place à l'interne ?

CL: Une cellule de veille a été mise en place. Animée par un professeur, elle est composée

de CPE, de l'assistante sociale, de l'infirmière, de personnels de la MGI et d'enseignants volontaires. Cette cellule se réunit en théorie une fois par mois et autant de fois que de besoin. Elle propose des remédiations en fonction de la nature des difficultés rencontrées.

En terme de prévention, des rencontres et discussions sont menées en début d'année avec tous les élèves, le professeur principal, le CPE et le proviseur adjoint par rapport à l'orientation et aux choix professionnels. Le bulletin de notes du premier trimestre est remis en main propre à l'élève et à ses parents.

EK: Quels sont les éventuels moyens spécifiques qui y sont consacrés ?

CL: Une convention a été passée entre la région Rhône-Alpes et le lycée pour une durée de trois ans. Elle prévoit l'attribution de moyens horaires et financiers qui permettent le fonctionnement de la cellule de veille ainsi que l'intervention de partenaires extérieurs, notamment une association de théâtre interactif qui propose aux élèves des activités autour des conduites addictives, de la violence...

EK: Quelle place éventuelle est-il proposé aux parents d'élèves dans ces dispositifs ?

CL: Nous sollicitons les parents d'élèves à chaque étape mais il est difficile de les mobiliser malgré les contacts pris avec des associations de représentation communautaire, susceptibles de nous aider dans ces démarches de dialogue.

EK: Que penses-tu des dernières initiatives évoquées par le président de la République (5 mai 2010) ?

CL: Il serait plus utile de mettre en place des psychologues scolaires ainsi que des assistantes sociales, infirmières... pour prendre en compte les difficultés rencontrées par les élèves et leur famille, plutôt que d'avoir recours à la répression en supprimant les allocations familiales et en ouvrant les établissements à la police.

EK: Peux-tu présenter ton établissement (type, localisation, effectifs, caractéristiques...) et sa situation relative à l'absentéisme ?

Michel Miklarz, principal du collège Le Hamelet à Louviers (académie de Rouen)



Le collège Le Hamelet est le plus important, en terme d'effectifs, des six collèges publics de l'agglomération Louviers/Val-de-Reuil. Il compte au total 640 élèves. Il possède une SEGPA (100 élèves) offrant des formations qualifiantes en maçonnerie et dans le domaine de l'aide à la personne. Une UPI pour 11 jeunes déficients cognitifs y est également implantée. Des cours de français langue étrangère sont dispensés à une dizaine d'élèves.

Les élèves qui entrent en sixième le font sur la base du choix d'un projet pédagogique par classe. Cela induit un travail en amont avec les écoles élémentaires. Au cours de

la scolarité au collège, ils peuvent suivre une option « classe européenne » en anglais ou entrer dans une section bilingue (anglais/allemand). Les élèves, dès la classe de 5^e, peuvent aussi choisir une section sportive (basket-ball et football).

Le collège Le Hamelet reste un établissement où la mixité sociale demeure une réalité. Il accueille des jeunes originaires d'écoles urbaines classées en ZEP comme d'écoles rurales de la périphérie. S'il n'est plus intégré au RSS, il est considéré comme étant en REP.

EK: Quels sont les initiatives relatives à la lutte contre le décrochage scolaire mises en place à l'interne ?

MM: Pour répondre aux problématiques de décrochage scolaire, une structure, baptisée « PASS », a été mise en place.

EK: Quels sont les objectifs de cette structure ?

MM: Les objectifs poursuivis sont de plusieurs ordres :

- Rétablir le dialogue entre le jeune et les adultes ;
- Prévenir et essayer d'anticiper le décrochage et la démotivation ;
- Accompagner les élèves sur leurs difficultés en les repérant et en les nommant avec eux ;
- Préserver un climat de travail dans les classes.

EK: Peux-tu présenter ton établissement (type, localisation, effectifs, caractéristiques...) et sa situation relative à l'absentéisme ?

Laurent Régnier, proviseur du lycée Prévert à Taverny (académie de Versailles)



Il s'agit d'un lycée général et technologique situé en Val-d'Oise, dans le

bassin d'Enghien. Sa population scolaire est plutôt favorisée et ne pose pas de problème particulier sur le plan disciplinaire, même si sa zone de recrutement, étendue depuis l'an dernier, recouvre désormais des quartiers moins favorisés issus du bassin d'Argenteuil notamment.

L'absentéisme n'est pas, au cours de l'année, un problème lourd à gérer en soi, dans la mesure où il n'est pas extrêmement pesant. Toutefois, comme dans nombre d'établissements, certaines séries sont plus sujettes à celui-ci, les STG particulièrement, mais également la série L. Cet absentéisme est aussi un peu plus sensible dans les sections de techniciens supérieurs.

Un autre type d'absentéisme existe, celui *ante* examens, qui peut parfois débiter plusieurs semaines avant celui-ci. Cet absentéisme est bien plus difficile à gérer.

EK: Quels sont les initiatives relatives à la lutte contre le décrochage scolaire mises en place à l'interne (quel suivi, qui, comment, concerté ou non) ?

LR: En ce qui concerne les sections du secondaire, le travail de liaison professeur principal/CPE est sensible et porte ses fruits le plus souvent. Les familles sont aussi convoquées avec l'élève, soit dans le bureau du chef d'établissement si cet absentéisme s'accroît, soit en commission *ad hoc* dans les situations plus préoccupantes. Ces entretiens ou convocations engendrent généralement une baisse du nombre d'absences chez l'élève concerné même si, chez certains, « le naturel revient au galop » (Généralement, ces élèves sont aussi en échec et fuient d'une manière ou d'une autre les obstacles auxquels ils sont confrontés).

Parmi les élèves (SEGPA et UPI ne sont pas concernées par ce dispositif), ceux dont les problèmes de comportement, l'absentéisme récurrent, l'apathie ou les difficultés de concentration en cours compromettent la qualité de leur scolarité et/ou perturbent gravement le fonctionnement du groupe « classe » peuvent bien sûr être sanctionnés mais ils ont aussi la possibilité de faire le point avec des adultes au sein de la structure « PASS ».

EK: Comment fonctionne le dispositif ?

MM: Les jeunes, repérés par les professeurs comme transgressant souvent les règles, voire systématiquement, sont signalés sur un cahier de liaison « professeur principal/direction ». Ce cahier est consulté en milieu de semaine par le principal adjoint qui est chargé de présenter les situations problématiques à la commission de suivi hebdomadaire qui a lieu chaque vendredi matin. Celle-ci, présidée par le principal, est composée de l'infirmière, de l'assistante sociale, du CPE et des deux responsables de la structure (un professeur et un AED qui sont disponibles le mardi et le jeudi). Une salle a été affectée à la structure « Pass » pour ces jours-là.

Un élève orienté vers la structure « Pass » peut se voir « imposer » un simple entretien qui aura pour buts de lui faire prendre conscience du degré de gravité atteint par son comportement, d'essayer d'en cerner les causes et de lui faire souscrire des enga-

gements à court ou à moyen terme qui devront être suivis (ex : fiche de suivi...). Le COP, l'infirmière ou l'assistante sociale sont également amenés à intervenir aux côtés des deux responsables.

Si la situation l'exige, la commission de suivi peut décider une exclusion-inclusion dans la structure d'une durée qui varie d'une demi-journée à 3 jours pour y effectuer des travaux supplémentaires, la mise à jour des cours et des entretiens.

EK: Avez-vous des partenaires qui vous accompagnent dans la mise en œuvre de cette initiative ?

MM: Le collège a également noué un partenariat avec une professeure des écoles qui pratique la sophrologie, avec une association qui propose l'intervention d'une psychologue et aussi avec un centre culturel qui intervient à la demande du collège en proposant des traducteurs (importante communauté turque) ou pour faire le lien entre l'établissement et les actions mises en place dans certains quartiers.

EK: Comment est assuré le suivi du parcours des élèves concernés ?

MM: Les responsables de la structure informent le professeur principal de ce qui a été fait et établissent avec lui les conditions du suivi de l'élève. La commission de suivi hebdomadaire reste vigilante sur la situation des jeunes qui ont été orientés vers la structure « Pass ».

EK: Combien d'élèves sont concernés par la structure ?

MM: En moyenne, sur les 3 ans d'existence de la structure « Pass », une cinquantaine d'élèves sont concernés par ce dispositif (un peu plus de 9 % de l'effectif). 44 % des passages sont consacrés à des entretiens, 50 % à des exclusions-inclusions, 6 % à des rattrapages de cours. A cela s'ajoutent les mercredis matins consacrés à des séances de sophrologie (14 élèves cette année) pour apprendre à se calmer, à gérer sa violence, à canaliser ses émotions, à se concentrer, à gérer son stress...

EK: Quels sont les moyens spécifiques que le collège consacre à la structure ?

MM: Actuellement, un professeur est libéré de cours 2 après-midi par semaine et ses interventions sont incluses pour une partie dans son service. Une AED est mise à la disposition de la structure le mardi et le jeudi. Une salle est alors affectée exclusivement à cet usage.

Pour l'an prochain, il est proposé de détacher à la structure « PASS » l'AED sur la totalité de son service et de libérer totalement une salle. Cela permettrait de dégager du temps de concertation entre l'AED et les professeurs, d'augmenter le temps consacré aux entretiens, à l'écoute et au dialogue par rapport au temps « répressif » (exclusions-inclusions) et de faire fonctionner la structure tous les jours de la semaine.

EK: Quels sont les éventuels moyens spécifiques qui y sont consacrés ?

LR: Aucun en particulier sinon la bonne volonté et la disponibilité des acteurs concernés et notamment de l'infirmière et, le cas échéant, du médecin scolaire, toujours invités et très souvent présents lorsque la commission absentéisme se réunit.

EK: Quelle place éventuelle est-il proposé aux parents d'élèves dans ces dispositifs ?

LR: Ils sont systématiquement informés, invités ou convoqués dans les cas les plus lourds. Bien sûr, lors d'absences ponctuelles, celles-ci sont gérées de manière classique par les CPE. Les parents sont juste informés par la voie classique du courrier ou/et du téléphone.

EK: Quels sont vos ressources et partenariats extérieurs ?

LR: En soi, aucun partenariat. Des signalements pour absentéisme sont effectués régulièrement auprès des services de la scolarité de notre IA de manière classique.

EK: Que penses-tu des dernières initiatives évoquées par le président de la République (5 mai 2010) ?

LR: Peut-être, sur le plan de la communication, cela aura-t-il de l'effet... Toutefois, sur le fond, cela ne change rien : la suppression des allocations familiales existe déjà depuis au moins une bonne décennie et n'est pas réellement appliquée. Il est par ailleurs bien dommage de parler, désormais systématiquement, « argent » en lien avec l'absentéisme. Quelques valeurs semblent se perdre...



Eric KROP
Bureau national
Commission « éducation et
pédagogie »



Rénovation de la voie professionnelle

Ces deux dernières séances du comité de gestion des 12 février et 12 avril 2010, bâties sur des ordres du jour qui reprenaient des thématiques similaires, ont été consacrées à un tour de table de la situation dans les académies, à un bilan quantitatif et qualitatif de la rentrée 2009 et aux perspectives pour la rentrée 2010 (mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé, passerelles, diplôme intermédiaire, accompagnement et formation des enseignants...), point GRH. Leur pilotage a été assuré par Michel Lugnier, membre du cabinet, conseiller technique en charge de l'enseignement professionnel. Le secrétaire général et le directeur de l'enseignement scolaire ne participaient pas à ces réunions. Il en ressort cinq thèmes principaux.

TOUR DE TABLE SUR LES SITUATIONS ACADÉMIQUES

Les remarques faites par l'ensemble des représentants syndicaux sont très largement redondantes d'une séance à l'autre. Les syndicats enseignants, SGEN et SNETAA, remarquent que, depuis la signature du protocole d'accord du 24 avril 2008, il y a beaucoup de redites sur des dysfonctionnements alors que des situations académiques concrètes ont été transmises au ministère. De nombreuses académies n'ont pas les moyens de la rénovation de la voie professionnelle (respect des dotations horaires, ouverture de CAP, accompagnement des enseignants...). L'élément saillant des difficultés est la notion de division qui est floue pour certains recteurs. Les représentants des enseignants font remonter une fatigue générale du corps enseignant et une inquiétude quant aux problèmes de reconversion.

Pour le SNPDEN-UNSA, nous avons fait état des inquiétudes des collègues quant au suivi de la mise en place de la réforme et à la préparation difficile de la rentrée 2010 sur fond de pénurie et d'une diversité grandissante des politiques académiques. Quatre inquiétudes majeures sont évoquées.

- **DHG**: dans nombre d'académies, elles sont, ou semblent ressenties, comme insuffisantes; les personnels de direction sont confrontés à des difficultés de mise en place des structures sur fond d'un mécontentement croissant des enseignants. Regroupement de filières pour l'enseignement général sans rapport entre elles: difficulté de gestion des



classes. Manque de transparence. Les prévisions d'effectifs semblent basses: si les effectifs prévus augmentent, des réajustements sont-ils possibles? Les lycées professionnels semblent faire les frais de la réforme du lycée général et technologique alors même que, pour ces derniers, les moyens alloués ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées; un grand scepticisme se développe en particulier au sein des cités scolaires. Par ailleurs, certains enseignants en viennent à dénoncer le lycée des métiers lorsque des sections ferment et que l'accompagnement personnalisé se réduit à la portion congrue.

- **Le niveau de 1^{er} pro** pour l'an prochain suscite de vives interrogations, tant sur les capacités que sur les pédagogies à mettre en œuvre, avec l'accueil d'élèves issus de seconde pro, d'élèves ayant obtenu

un CAP ou un BEP ainsi que de ceux issus d'une seconde LGT via le dispositif des passerelles.

- **Les équipes académiques de suivi** de la voie pro ne sont pas toujours bien identifiées par les acteurs de terrain alors que des « boîtes à outil » sont espérées.
- **L'accompagnement des équipes enseignantes** en terme de formation sur le niveau 1^{er} pro en particulier, en raison de la diversité des publics accueillis, reste insuffisant: accompagnement personnalisé, certification intermédiaire... Les professeurs doivent être aidés.

Michel Lugnier souligne la récurrence de certains propos; cela doit être évoqué en réunion des recteurs, en particulier ce qui concerne la nécessité du respect des textes réglementaires. Au sujet de la carte des formations et les grands équilibres, les recteurs doivent anticiper: le niveau 1^{er} est stratégique car les élèves accueillis sont d'horizons divers; il faut veiller en particulier à la qualification des plus fragiles et élever les niveaux de qualification. Pour cela, des outils sont nécessaires. La question de l'accompagnement des enseignants est importante; il faut travailler la rentrée qui vient sur ce sujet. Pour la carte des formations, il s'agit d'une compétence partagée. Nous devons être capables d'identifier les flux; l'inspection générale doit jouer son rôle pour identifier les passerelles et veiller à leur faisabilité. En ce qui concerne la question de la dotation et de son utilisation qui cristallise les points de la mise en œuvre d'une politique, il s'agit pour l'essentiel d'un dialogue avec les autorités académiques. La question de l'équilibre CAP/Bac pro est fondamentale.

Jean-Marc Huart, sous-directeur des formations professionnelles, rappelle l'ensemble des mesures prises pour faire en sorte que la rentrée se passe dans les meilleures conditions possibles : réunion des doyens des IEN-ET, note de Jean-Michel Blanquer sur l'offre de formation et sur le dispositif d'accompagnement personnalisé, consignes données lors des réunions de recteurs ou de secrétaires généraux sur le respect des textes pour les grilles horaires. Il insiste sur les données de la circulaire de rentrée parue en mars.

Pour Xavier Turion, adjoint au directeur général de l'enseignement scolaire, on ne peut cependant pas tenir la main des recteurs pour la mise en place de la réforme.

BILAN DE LA RENTRÉE 2009

Un document de bilan a été adressé par le directeur de l'Enseignement scolaire aux recteurs avec, en annexe, les premiers éléments statistiques de la rentrée 2009 fournis par la DEPP. Selon les chiffres présentés, les deux objectifs recherchés de la rénovation de la voie professionnelle sont en passe d'être atteints : augmenter le niveau de qualification des élèves, lutter contre les sorties sans qualification. Les éléments de bilan issus des remontées académiques portent sur quatre aspects :

- la mobilisation au niveau académique s'est organisée à trois niveaux : IEN, services académiques (attribution des moyens et cartes des formations), chefs d'établissement ;
- l'accompagnement personnalisé ;
- l'offre de formation ;
- la mise en œuvre de l'autonomie des établissements.

PRÉSENTATION DES RESSOURCES PÉDAGOGIQUES SUR L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Un certain nombre de ressources pédagogiques demandées et attendues depuis longtemps doivent prochainement être publiées et mises en ligne (Eduscol) pour favoriser et simplifier le travail des équipes pédagogiques à partir des travaux effectués dans quelques académies ; les trois thèmes majeurs portent sur l'organisation de l'accompagnement personnalisé, son positionnement, la détection des besoins.

ÉTAT DE LA SITUATION DE LA PUBLICATION DE RESSOURCES RÉGLEMENTAIRES RELATIVES À LA RÉNOVATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

Michel Lugnier précise que cette réforme est d'une dimension « colossale », que le niveau national définit les principes de mise en œuvre de la réforme (esprit et finalité) et que l'aspect stratégique est de la responsabilité des recteurs et donc que ces derniers ne sont pas de simples « godillots » et ne sont donc pas simplement dans l'exécution ; ils doivent prendre en compte la spécificité de leur académie. La mise en œuvre de la réforme prend en compte les particularités.

POINT GRH

Deux projets de décret très attendus par les syndicats enseignants doivent être publiés sous peu. Ils concernent la rémunération des copies de Bac pro et les taux de rémunération des CCF pour 2010-2011 avec un taux transitoire pour cette année ; les BTS ne sont pas inclus dans ces mesures.

En ce qui concerne l'équivalent de la première chaire, « l'indemnité spécifique », des simulations sont en cours (aux alentours d'une HSA annualisée). La question délicate de la reconversion fonctionnelle ou disciplinaire des enseignants de certaines disciplines du tertiaire administratif est abordée à partir de ce qui se fait dans l'académie de Créteil. La loi d'août 2009 sur la mobilité permet de nombreuses passerelles mais ne prévoit pas de retour en arrière.



Suit un rappel des textes parus, principalement le BOEN spécial n° 2 du 19 février 2009 et le BOEN spécial n° 9 du 15 octobre 2009, ainsi que ceux parus hors BOEN spécial (essentiellement les BOEN des 14 janvier et 25 février 2010 et l'annonce de ceux à paraître jusqu'à la fin de l'année scolaire : épreuve orale de contrôle au baccalauréat professionnel, évaluation de l'enseignement général au baccalauréat professionnel) ainsi que ceux concernant la création de spécialités de diplômes.

La séance se termine par l'évocation de l'ouverture de STS en LP (une par académie) avec des PLP qui y enseignent. Michel Lugnier précise que cela ne peut se faire qu'à partir de projets solidement construits.



Serge Guinot
Bureau national
Commission « pédagogie »

Malgré le boycott du CSE, le ministère persiste

Après le boycott du Conseil supérieur de l'Éducation du 6 mai pour protester contre la mise en application de la « masterisation », celui-ci s'est réuni le 12 mai : à l'ordre du jour, le projet d'arrêté portant définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier et projet de circulaire prise pour son application.



Cet arrêté abroge l'arrêté de 2006 portant sur le cahier des charges de la formation des maîtres ; il supprime toute référence aux IUFM et à la définition de la formation initiale mais il propose, en annexe, le référentiel des dix compétences professionnelles. C'est un texte essentiel car il permet une approche synthétique du métier décliné en connaissances, capacités à mettre en œuvre et attitudes professionnelles.

Le SNPDEN-UNSA est intervenu pour saluer une telle démarche mais nous avons, dans le même temps, souligné une fois encore notre totale opposition à la disparition d'une formation initiale digne de ce nom : Comment imaginer que les stagiaires puissent acquérir de telles compétences par le seul biais du compagnonnage ?



Comment les stagiaires pourront-ils à la fois assumer leur 18h de service et leur formation ?

Nous avons dénoncé la situation intenable dans laquelle l'institution place ces stagiaires et le risque que l'on faisait courir au bon fonctionnement de nos établissements.

Aussi, nous avons refusé de prendre part au vote de l'arrêté (et du référentiel annexé) et voté contre la circulaire qui définit un cadre très flou autour du temps de service des stagiaires faisant de la formation (1/3 temps) une variable d'ajustement pour les recteurs.

Le vote du CSE :

- Sur l'arrêté : 2 pour, 24 contre, 8 abstentions et 13 refus de vote.
- Sur la circulaire : 2 pour, 36 contre, 7 abstentions et 2 refus de vote



Catherine PETITOT
Secrétaire générale adjointe
Commission « éducation et
pédagogie »



CSN

mai 2010

- **Les interventions**
 - **Philippe Tournier** 44
 - **Les secrétaires académiques** 51
 - **Le coordonnateur des commissaires paritaires** 67
 - **Le secrétaire de la CNC** 68
- **Les commissions**
 - **« Carrière »** 71
 - **Commission mixte** 73
 - **« Éducation et pédagogie »** 77
 - **« Métier »** 79
 - **« Vie syndicale »** 81
- **Discours de clôture** 84

Ouverture du CSN

Philippe
TOURNIER

Secrétaire général

Mes chers amis, mes chers camarades,

Lors de nos précédents CSN, nous nous réunissions dans l'ombre de la crise économique déclenchée par les désordres du monde de la finance globalisée. Voilà que l'on assiste aujourd'hui à une sorte de rechute qui affecte cette fois-ci les finances et les budgets des États, hier sauveurs des banques. On assiste surtout à la mise en scène complaisante et à l'instrumentalisation de ces difficultés pour atteindre d'autres objectifs, comme on le voit fort bien dans notre pays. La véritable nouveauté de ce nouveau contexte pour nous est que ces événements nous font basculer dans une sphère moins protégée que celle dans laquelle nous nous trouvions jusqu'alors. Les services publics, la Fonction publique, les fonctionnaires eux-mêmes en tant qu'individus, sont désormais en première ligne et directement visés alors même que les contre-pouvoirs qu'ils s'étaient construits sont globalement affaiblis. Dans ce contexte, la tentation peut être grande d'osciller entre les pleurnicheries et la crise de nerfs. Les unes comme l'autre ne sont que les manifestations de ceux qui se pensent vaincus. Sur le chemin de plus en plus glissant, toujours plus étroit et entouré d'un brouillard tenace où nous pouvons avoir l'impression de nous retrouver engagés, plus que jamais, la défense des intérêts matériels et moraux, mentionnés dans l'article 1 de nos statuts, comme la préservation des valeurs qui nous sont chères, doivent rester notre seule ligne de conduite. Mais que faire ? Et comment le faire ? Je vais essayer d'apporter quelques éléments mais, pour les réponses, c'est ensemble qu'il faudra les trouver, à ce CSN et lors du suivant.

Nous sommes actuellement dans un environnement extrêmement noir.

Je crois qu'il ne faut pas se cacher la gravité de la situation, particulièrement en tant que fonctionnaire.

UN ENVIRONNEMENT NOIR

Nous sommes actuellement dans un environnement extrêmement noir. Je crois qu'il ne faut pas se cacher la gravité de la situation, particulièrement en tant que fonctionnaire. J'aborderai trois points : le sens du dogmatisme gouvernemental auquel nous assistons aujourd'hui, nos droits sociaux dont on ne peut accepter qu'ils soient assimilés à des « créances douteuses » et les ravages de l'obsession « monomaniaque » des suppressions de postes.

LE SENS DU DOGMATISME GOUVERNEMENTAL

Notre pays n'est pas dirigé par un gouvernement pragmatique qui chercherait des solutions consensuelles. On a bien plutôt l'impression d'un gouvernement acclimatant les solutions imaginées par les *think tanks* « néoconservateurs » des années 1990-2000 qui gravitaient autour de la droite religieuse américaine. On l'a très bien vu lors des discours de Ryad et de Latran ; on le voit encore dans la mise en œuvre de solutions datées, déjà testées ailleurs sans grand succès.



Quelques idées simples structurent d'ailleurs cet univers idéologique : la vie est un combat et, dans un combat, il y a forcément des perdants (par exemple, l'égalité des chances est aujourd'hui instrumentalisée dans cette perspective); la délinquance est un état génétiquement défini (il faut donc repérer dès le plus jeune âge puis stocker dans des « centres



de perturbateurs »); la richesse est un signe de prédestination et les riches doivent être protégés : la collectivité n'a pas une valeur supérieure à cette prédestination. Lorsque l'on prend et que l'on croise ces entrées, on retrouve de nombreux éléments du dispositif gouvernemental qui le distingue d'autres, simplement conservateurs ou néolibéraux. La crise actuelle permet à ce programme politique de se développer : pour lui, elle n'est pas un malheur mais une aubaine.

Le bouclier fiscal, même légèrement entaillé, rend impossible l'augmentation des recettes et la réduction des déficits ne passe que par celles des dépenses. Les recettes étant plus aisées à baisser que les dépenses, on colmatait jusqu'il y a peu par l'appel à l'emprunt : c'était un modèle inspiré du gouvernement Bush et notre taux d'endettement a ainsi cru avant la crise pour colmater des générosités fiscales. Aujourd'hui, alors que les difficultés sont réelles et objectives, les marges

de manœuvre ont été consommées sans intérêt et sans profit pour la collectivité dans des mesures aussi inutiles que, par exemple, la baisse de la TVA pour la restauration. Dans ce cadre, les services publics et les droits sociaux sont la seule variable d'ajustement envisagée. Ils sont directement en ligne de mire et vont le rester de manière systématique jusqu'en 2012.

NON, NOS RETRAITES NE SONT PAS DES « CRÉANCES DOUTEUSES »

Parmi les droits sociaux les plus visés se trouvent les retraites traitées comme des « créances douteuses ». Le combat des retraites est bien évidemment un combat que le SNPDEN ne peut pas mener seul ; chacun le comprend. Il ne peut le mener que dans le cadre de sa fédération, de son Union, l'UNSA, mais aussi que dans le cadre d'une interfédération comprenant l'ensemble des organisations syndicales. En ce qui concerne l'UNSA, la position est claire : le SNPDEN a diffusé des fiches très bien faites car une part importante de la bataille a lieu dans l'opinion publique. Deux grands combats sont à mener : le droit de partir à 60 ans et la préservation du niveau des pensions (la question des « 6 mois »). La commission « retraites et droits sociaux » qu'anime Philippe Girardy a fait un calcul : pour un principal de 3^e catégorie partant en retraite, le passage de 6 mois à 20 ans signifierait une baisse de la pension de près de 30 % ! Le gouvernement, qui gère fort habilement sa communication sur ce dossier, envoie des ballons d'essais mais toutes les décisions ne sont pas encore prises. Les organisations syndicales ont déjà fait une série de démonstrations de force : le 23 mars et une autre, le 27 mai, où il faut que nous soyons visibles et présents dans les manifestations (cela pose d'ailleurs la question de la présence de nos élus à la CAPN qui se tient ce jour-là, question qui n'est pas tranchée à l'instant où je vous parle). Les manifestations ne pèsent que pendant le processus de prise de décision. Après, il sera trop tard car ce gouvernement applique ce que je pourrais appeler la « doctrine Fillon », déjà appliquée en 2003, à savoir ne jamais reculer face à la rue sur une décision prise, quelle que soit l'ampleur des manifestations. Ce gouvernement s'en fait une règle, contrairement aux précédents : cela veut donc dire que les manifestations ne sont actuellement efficaces que dans le cadre du processus de prise de décisions.

Aujourd'hui, alors que les difficultés sont réelles et objectives, les marges de manœuvre ont été consommées sans intérêt et sans profit pour la collectivité

Le passage de 6 mois à 20 ans signifierait une baisse de la pension de près de 30 % !



La masterisation,
c'est non.
C'était non,
c'est non
et ce sera non.

LES RAVAGES DE L'OBSESSION « MONOMANIAQUE » DES SUPPRESSIONS

Le troisième point que je voulais aborder est celui des ravages des suppressions de postes. Elles ont un objectif principalement idéologique et non financier. Dans l'Éducation nationale, ce sont 250 millions d'euros par an qu'il faut comparer aux 600 millions d'euros reversés aux prédestinés du bouclier fiscal, aux 800 millions d'euros du manque à gagner du fait de la loi TEPA, aux 3,5 milliards du manque à gagner du fait de la baisse de la TVA dans la restauration, aux quelques milliards que va finir par coûter le remboursement de l'opération mal calibrée du remboursement de l'emprunt pour la résidence principale... On est frappé de la petitesse des économies faites au regard des manques à gagner si généreusement distribués. En revanche, on ne calcule jamais leur coût dont on a un exemple concret : la masterisation. Elle est de l'idéologie dans l'idéologie : ce n'est pas que de la recherche d'économies ; c'est un choix sur ce qu'est le métier d'enseignant. Cette décision a été prise à l'époque où les milieux éducatifs les plus obscurantistes étaient fort écoutés. Leur vision est simple : un professeur est recruté sur sa science disciplinaire ; il entre en classe ; les élèves se lèvent, se rassoient, se taisent et l'écoutent ; les perturbateurs et les faibles sont stockés à l'extérieur et tout va bien. C'est cela la conception de l'enseignement telle qu'elle est véhiculée par la réforme sur la masterisation. Comme le notait Catherine Petitot lors du BN d'hier, c'est la destruction de la notion de « promotion » : il ne reste plus que des individus qui doivent avoir assez d'autorité « naturelle » (éventuellement étayer la direction sanctionnant les élèves). Dans cette approche, il n'y a pas, effectivement, besoin de formation professionnelle. Depuis le premier article d'Hélène Cahn-Rabaté dans *Direction*, fin 2008, le SNPDEN a pris clairement position contre cette nouvelle architecture. Le problème est qu'au moment où il fallait agir (fin 2008 - début 2009), une grande organisation syndicale enseignante avait fait le choix de passivement soutenir cette réforme : il faut s'en souvenir car elle ne s'en rappelle manifestement plus du tout. Notre position sur la masterisation, c'est non. C'était non, c'est non et ce sera non. Qu'est-ce que cela veut dire concrètement ? Notre objectif doit être de protéger le fonctionnement de nos établissements et c'est d'abord la question du remplacement : c'est à la première heure

ou rien. On va me dire que l'on prend le risque de sacrifier la formation des stagiaires : mais elle est déjà sacrifiée et c'était même le but de la réforme ! C'est donc une position qui doit être partout rigide et sans compromis : qu'on ne vienne pas nous raconter qu'un stagiaire qui part en formation est une absence imprévisible et je rappelle que Luc Châtel a aboli le délai des quinze jours ! Nous avons d'ailleurs rencontré la FCPE sur cette question.

Un autre point est la désignation de tuteurs. Le texte de cadrage dit que nous devons la « favoriser » : on peut considérer que de ne pas s'y opposer quand on est contre, c'est déjà « favoriser » et on s'en tiendra là. Certains, si persuasifs auprès des enseignants quand il s'agit de les pousser à réclamer des heures d'effectifs réduits en seconde, pourront utiliser tout leur talent pour les convaincre... Tout annonce que cette réforme sera un échec cuisant : même dans les cercles du pouvoir, certains ne semblent plus si convaincus de ses bienfaits. Il est probable que, quoiqu'il advienne en 2012, le problème de la formation des enseignants sera posé. Au sein de l'UNSA, nous discuterons avec le syndicat des Enseignants sur ce que pourrait être une formation des enseignants qui ne soit pas un retour à l'IUFM.

Mais la masterisation a permis de supprimer 16.000 postes d'un coup mais une seule fois. Or, c'est tous les ans qu'il faut supprimer 16.000 postes : la question se repose à nouveau. Vous savez que le ministère est en train de travailler sur l'idée que ce soient les rectorats eux-mêmes (pour être au plus près du terrain !) qui, dans une sorte d'émulation, proposent les suppressions, lui-même n'étant là que pour collecter les chiffres des académies. Il est probable que cette méthode va avoir un résultat immédiat qui est d'accroître le niveau de conflit potentiel entre l'échelon académique et les établissements. Mais il y a plus grave encore : bientôt, il y aura plus de suppressions de postes que de départs en retraite dans la Fonction publique. Lorsque je disais que nous allons nous retrouver en première ligne, cela veut dire que des questions tout à fait nouvelles dans la Fonction publique vont commencer à se poser comme, par exemple, les licenciements ouvertement évoqués dans le cadre de ce que l'on appelle la réorganisation des services de l'État (la REATE). La loi, sous prétexte de mobilité, organise désormais le licenciement économique dans la Fonction publique. Quand je disais que

La loi,
sous prétexte
de mobilité,
organise
désormais
le licenciement
économique
dans la
Fonction
publique.



nous sortions de la sphère jusqu'alors protégée où ces questions ne concernaient pas les fonctionnaires...

LES NÉGOCIATIONS, NUANCES DE GRIS

Tout n'est pas noir quand même et je passe aux nuances de gris. Je veux parler des négociations en cours. Son gris sera plus ou moins clair ou foncé selon la façon dont on le regarde. Je vais aborder trois points : négociations-nous avec un ministère « sous tutelle » ? La proposition d'agenda social et la possibilité de négociations annuelles ; la question de notre outil de travail.

NÉGOCIATIONS-NOUS AVEC UN MINISTÈRE SOUS TUTELLE ?

Si nous négocions aujourd'hui, nous le devons à la manifestation de 2006 et aux accords qui s'en suivirent, prévoyant un nouveau *round* des négociations trois ans plus tard. Le simple fait de négocier est un acquis syndical dans le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui. Lorsque nous avons débuté ces négociations, notre modèle était le « statut de l'an 2000 » sur la base des mandats de Biarritz, à vrai dire financièrement assez ambitieux, dont nous pouvions espérer une réalisation substantielle dans un délai rapide. Bien sûr, on se heurte alors toujours aux difficultés habituelles : Bercy (évidemment tout le monde y pense) et l'obstacle des mesures dites « reconventionnelles » (c'est-à-dire accorder quelque chose peut provoquer des revendications similaires dans d'autres corps). Tout cela a toujours existé mais, aujourd'hui, ce qui change, c'est que notre négociation se déroule sous le contrôle idéologique de la Fonction publique. Qu'est-ce que cela veut dire ? C'est l'irruption du dogme : plus de mesures générales, pas d'amélioration salariale sans suppressions de postes, des augmentations salariales individualisées. Telle est la doctrine de la Fonction publique : c'est, si l'on peut dire, de l'Éric Woerth classique. Cela impacte directement nos négociations. La direction de l'Encadrement nous avait fait une première proposition sur la PFR qui avait été présentée au BN élargi aux SA, qui était une base très intéressante et plutôt bien accueillie. Mais patatras ! Elle s'est tout simplement heurtée au veto de la Fonction publique pour non-conformité idéologique (on imagine la copie revenir avec la mention « hors sujet » écrite

en rouge !). C'est le constat, comme en 2007 mais toujours plus marqué, de l'affaiblissement de notre ministère : le « ministère d'État » est bien loin et il est surtout considéré comme une grosse dépense et un grand sujet d'enquinements. Les négociations se déroulent d'ailleurs lentement, avec des partenaires qui ne semblent pas les décideurs qui sont, eux, ailleurs.

« L'AGENDA SOCIAL » : DES NÉGOCIATIONS ANNUELLES

Je ne vous cache pas qu'à un certain moment, nous nous sommes posés la question de savoir si nous poursuivions les négociations ou pas. D'un côté, il semble difficile de rompre complètement car comment pourrions-nous reprendre une négociation que nous avons réclamée d'ici 2012 ? De l'autre côté, il semble difficile de signer un accord sur la base de ce qui nous est proposé. Je pense que, de ce point de vue, il y aura un consensus. Mais que s'agit-il de signer ? Dans son courrier du 14 mai, le directeur de l'Encadrement fait le point sur ses propositions. Il y a des phrases qui ne me plaisent pas beaucoup dans ce courrier comme celle évoquant le fait que nous aurions à « accompagner les réformes » car les syndicats ne sont pas là pour cela : ils se positionnent par rapport à elles et, en ce qui nous concerne, les soutiennent quand ils les approuvent, les combattent quand ils les désapprouvent. Restons-en sagement là ! L'objet du CSN est d'apporter des réponses aux propositions qui nous sont faites et pas sur les seules rémunérations. Sans rentrer dans le détail puisque l'on reviendra demain sur le « R » et le « F », sur tout ce qui serait à changer, à améliorer, à revisiter dans ces propositions comme sur ce qu'elles omettent, l'intérêt de cette PFR est quand même son cadre et l'ouverture d'un troisième levier possible (aux côtés du classement des établissements et des *ratios* de promotions) dont l'horizon virtuel est de 14.700 €, virtuel car nous en sommes fort loin ! Mais, en l'état, ces propositions financières ne peuvent être acceptées pour solde de tout compte et ne pourront faire l'objet d'un accord : ne les considérons que comme un moment dans la négociation. C'est plus souvent « oui et encore » que « oui » ou « non »...

Mais, parmi les propositions, une n'est cependant pas comme les autres, celle dite de « l'agenda social ». C'est une conséquence de nos propres suggestions : c'est nous-mêmes qui, en 2007, avons proposé de faire

Telle est la doctrine de la Fonction publique : c'est, si l'on peut dire, de l'Éric Woerth classique.

Ces propositions financières ne peuvent être acceptées pour solde de tout compte [...] : ne les considérons que comme un moment dans la négociation.



Pour le SNPDEN,
il n'y a
jamais eu
et il n'y aura
jamais
à choisir
entre des revenus
et la qualité
du travail.

Il faudra
peut-être
susciter
une crise majeure
autour
des systèmes
d'information.
Nous avons
commencé
par dire « non »
à SCONET-SDO.

un agenda social en nous réunissant trois ans plus tard et, dès la réouverture du nouveau *round*, c'est nous-mêmes qui avons dit que la condition *sine qua non*, c'est qu'il y ait un nouveau rendez-vous trois ans plus tard (donc en 2013). Or, on nous propose maintenant de faire un agenda social annuel sur une série de questions convenues dans une convention-cadre. Pour nous, que la question des rémunérations y figure est incontournable, si le CSN en retient le principe, et dans ce cas, le contenu des négociations sera à décider par le BN élargi aux SA ou même le CSN de novembre lui-même.

LE FRONT DE L'OUTIL DE TRAVAIL

Le troisième point que je voulais évoquer, c'est la question de « l'outil de travail », pour reprendre le terme très marquant employé par Dominique Faure au BN, hier. Les négociations ne portent pas effet que sur les rémunérations mais aussi sur les conditions dans lesquelles nous exerçons les missions très ambitieuses que l'on prétend vouloir nous confier. A ce sujet, nos petits camarades d'I & D nous ont violemment fait le reproche, en 2000, à l'époque où il y avait de l'argent, d'avoir signé un accord historique qui a profondément modifié le statut des personnels de direction sans l'avoir subordonné à des avancées sur les conditions d'exercice professionnel. Et savez-vous ce qu'ils disent aujourd'hui ? Puisque, de toutes les façons, les conditions seront épouvantables, il faut laisser tomber ce sujet et demander de l'argent à la place ! Même si l'argent était encore là, je me demande bien quel est le niveau de salaire suffisant qui justifierait d'accepter comme normales des conditions épouvantables ? Pour le SNPDEN, il n'y a jamais eu et il n'y aura jamais à choisir entre des revenus et la qualité du travail.

Sur ces questions de métier, on nous propose un avant-projet de charte de gouvernance. Pour nous, la question de la gouvernance n'est pas que celle au sein des EPLE : ils sont déjà dans cette logique. En revanche, la gouvernance des établissements par les académies et les départements est un vrai sujet quand on voit certaines remontées d'informations académiques sur le comportement d'un certain nombre de hiérarques. Voilà des choses qui, pour le coup, empoisonnent la vie des collègues. A ce sujet, un mot de la charte des pratiques de pilotage : elle existe toujours d'autant que quelques « détails » ne sont toujours pas réalisés, comme les établis-

sements de troisième catégorie sans adjoint ou SCONET en télé service. Sur ce dernier sujet, il faudra peut-être susciter une crise majeure autour des systèmes d'information. Nous avons commencé par dire « non » à SCONET-SDO. Avec Joël Lamoise qui suit ce dossier au BN, nous avons posé la question : le ministère attend-il que la polémique de la base d'élèves du premier degré déborde sur le secondaire ? Autre sujet de la charte des pratiques toujours en suspens, celui du pôle administratif : certaines académies, mais pas toutes, proposent qu'un éventuel poste qui se libère en C se transforme en B afin d'adapter la qualification des personnels de secrétariat. Cependant, ce travail n'est guère avancé et des plates-formes de mutualisation ne régleront pas tout. Il faut travailler étroitement avec A & I sur la question de l'évolution du pôle administratif.

ESSAYER D'Y VOIR CLAIR

Si l'environnement est noir, même si les négociations sont plus ou moins grises, une organisation syndicale qui fait une analyse pertinente du présent peut agir sur lui. J'attire l'attention sur un point : les personnels de direction sont un peu plus de 1 % des personnels de l'Éducation nationale et 0,4 % des fonctionnaires de l'État. Se pose à nous une problématique qui nous est propre qui est celle d'être visibles, d'être entendus. Nous avons une place, certes, stratégique mais nous sommes numériquement menus face à un pouvoir politique qui ne s'inquiète déjà que fort peu de manifestations de centaines de milliers de salariés comme on l'a vu au printemps dernier. Que dire du poids de 3.000 personnes dans la rue ? Mais alors de quelles armes disposons-nous ?

ÊTRE RÉACTIFS ET PRODUIRE DES IDÉES NOUVELLES : NOS ARMES SYNDICALES

Tout d'abord, de la réactivité et la capacité à produire des idées nouvelles : Pourquoi cela ? Parce que l'époque que nous connaissons n'est heureusement pas le point final de l'histoire. Il y aura une suite, un après, mais où s'imposeront de ce fait les idées qui auront été formulées aujourd'hui (il sera alors paradoxalement trop tard pour occuper le champ des idées). Certains syndicats, d'ailleurs, payent assez chèrement de n'avoir pas compris cela. Il est vrai que nous aurons besoin



de notre capacité d'idées nouvelles pour répondre à une foule de questions nouvelles auxquelles nous allons être confrontés assez vite. Quelques exemples : nous avons marqué notre très grande réprobation à la publication d'un classement lors de la sortie des indicateurs des lycées, qui n'a rien trouvé de mieux à faire que de placer en tête deux établissements privés sous contrat qui avaient 100 % de reçus au bac mais qui atteignaient ce résultat (il suffisait de regarder les colonnes suivantes) en « virant » massivement les élèves en fin de seconde. La réponse qui nous est faite : pourquoi le SNPDEN n'explique-t-il pas les « bonnes pratiques » en matière de classements puisqu'ils auront de toutes façons lieu ? En voilà, un questionnement redoutable ! Deuxième exemple : actuellement, un député, monsieur Reiss, conduit un travail sur la direction des écoles. Vous savez qu'un mandat nous incite à réfléchir sur l'idée de quelque chose autour du socle commun. Que fait-on ? Doit-on dire que ce n'est pas notre affaire et laisser se créer des EPEP avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur nous ou proposons-nous une solution autour du collègue ? Une fois que des idées construites circuleront, il sera trop tard : c'est donc maintenant qu'il faut agir. Un troisième exemple : le recrutement des professeurs par la direction, ce sur quoi nous n'avons pas de mandat. Nous avons répondu que la question est celle du vivier et non du recruteur : fort bien, mais nous ne pourrions nous borner bien longtemps à une telle position. Nous le savons tous : nos adhérents sont divisés sur cette question. Et je ne vous dis rien des questions en cascade que pose le rapport de la Cour des Comptes qui ouvre plein de perspectives. Certaines, d'ailleurs, nous vont plutôt bien ; d'autres posent d'épineux problèmes (comme, par exemple, celle de la masse salariale).

Parmi les lieux où les idées nouvelles doivent être traitées, le premier lieu est le CSN. Tel qu'il fonctionne aujourd'hui, il est le fruit d'une réforme qui a été faite dans les années quatre-vingt-dix et qui fut, en son temps, un vrai progrès. Le problème, aujourd'hui, et on l'évoque souvent entre nous, est que, finalement, nous ne débattons des idées qu'une demi-journée tous les six mois. Comme il n'y a pas assez de temps pour débattre en CSN, les groupes de travail se multiplient, ce qui est non seulement onéreux mais aussi un peu gênant : les débats doivent avoir lieu là où les collègues ont été élus pour débattre. Nous avons entamé la discussion avec les SA sur cette question et nous sommes en train de travailler sur la piste d'un

CSN dit « long » qui durerait trois jours, dont une journée minimum complète de commissions, et des CSN dits « courts » (en plénière) qui seraient centrés sur l'actualité.

À côté de cette capacité à produire des idées nouvelles et à rester en éveil, notre capacité à être réactifs est quelque chose d'important, notamment à être réactifs sur des choses qui touchent nos collègues dans la vie quotidienne. Nous avons déjà débattu de cela avec les SA et les SD mais il faut bien être conscients que 90 % des décisions qui affectent les conditions de travail de nos collègues sont prises au niveau académique ou départemental. Je ne dis pas cela pour dédouaner le national car cela pose également la question de l'appui du national et des formes de son intervention.

NOTRE CAPACITÉ D'INFLUER SUR L'ÉDUCATION : LES RÉFORMES DES LYCÉES

Je voulais aborder notre capacité à influencer sur un certain nombre de choses et je vais évoquer la réforme du lycée. Certains peuvent se demander si la réforme du lycée est un succès du SNPDEN. Il est vrai qu'il y a des difficultés de mise en œuvre dues à l'interférence avec les suppressions de postes ou à l'agitation de certaines autorités académiques, comme récemment à Lille. Certes, il ne faut pas mésestimer le fait qu'une partie de nos collègues peut être angoissée par les missions nouvelles que peuvent inclure des réformes de cette nature. Je veux quand même rappeler que l'architecture du nouveau lycée est conforme à nos mandats votés et revotés, en particulier à Dijon et à Biarritz. Il ne faut pas être honteux d'avoir réussi à faire passer dans la réalité les mandats que nous portions (même s'il est probable que nos idées n'ont pas été reprises seulement pour nous faire plaisir). Les lycées, aujourd'hui, ont enfin la fameuse marge d'autonomie pérenne tant réclamée depuis si longtemps. Ils ont un calcul de dotation « sécurisé » (ce qui a provoqué quelques tensions comme à Bordeaux ou à Grenoble). Cette réforme crée aussi un nouveau cadre de travail comme la distinction entre la répartition de la dotation (qui peut être par objectifs du projet d'établissement) le TRM qui n'est pas la répartition mais un outil technique. Cela montre à quel point ce système technico-bureaucratique finit par imposer des règles qui n'ont aucune raison d'être dans le management des établissements. Enfin,

Nous aurons besoin de notre capacité d'idées nouvelles pour répondre à une foule de questions nouvelles auxquelles nous allons être confrontés assez vite.

Il ne faut pas être honteux d'avoir réussi à faire passer dans la réalité les mandats que nous portions.



Comme le fax
n'a pas fait
disparaître
le courrier,
et le courriel
ni le fax
et le courrier,
les nouvelles
approches
ne chassent pas
les anciennes
formes d'action.

c'est une réforme qui permet quand même, contrairement à celle de 92, d'être adaptée localement selon le degré de réceptivité de l'environnement local.

Il y a beaucoup de lycées où il ne se passera pas grand-chose de spectaculaire : ce n'est pas la grande réforme conçue par de super-pédagogues hors-sol. Il faut arrêter ces mécaniques où on ne fait rien pendant vingt ans pour vouloir tout changer en un an (pour finalement, ne pas changer grand-chose). Le vrai changement est la répartition des rôles et des pouvoirs : les établissements gardent le droit d'avoir des idées et de changer, pas forcément en 2010 mais peut être en 2012, en 2014 ou en 2015. Il faut enfin signaler le rôle des amendements déposés par le SNPDEN au CSE qui ont été décisifs (et d'ailleurs nous n'aurions pas voté la réforme du lycée si nos amendements n'avaient pas été acceptés). Les dotations ne sont plus de nébuleuses et invérifiables « moyennes ». Pour STI2D-STL, nous avons notamment fait adopter l'obligation par les rectorats de faire un plan particulier pour les établissements qui perdaient trop afin d'aider les SA et les SD dans un dialogue local parfois bien difficile : ils peuvent s'appuyer sur un texte national pour exiger que ces plans aient lieu. Les amendements présentés par le SNPDEN et adoptés ont coûté 1.400 ETP de plus que ce qui était prévu. Vous me direz qu'ils vont certainement être supprimés par ailleurs ; je l'entends bien mais ces amendements auront été une « valeur ajoutée » positive de l'action syndicale dans un cadre institutionnel.

DÉVELOPPER DE NOUVELLES FORMES D'ACTION : IMPOSER LE DÉBAT SUR LA CARTE SCOLAIRE

Je vais terminer en essayant d'imaginer des formes d'actions syndicales susceptibles de peser. Je remarque simplement que ce gouvernement, qui ne bouge pas quand les salariés sont dans la rue, a bougé sur EDWIGE ou sur l'EPAD à la suite d'un *buzz* car, s'il n'est guère sensible aux mouvements sociaux, il est ultrasensible aux émois sociétaux. Les yeux rivés sur Opinion-Way, on a pu voir comment les plus hautes autorités de l'État et les médias de notre pays ont été occupés quinze jours durant par quelque chose qui n'existait pas mais qui, du coup, a fini par exister ! Ceci démontre dans quel « système » nous nous trouvons et la difficulté, pour les organisations syndicales (et pas seulement la nôtre), à peser dans un environnement de ce style. Depuis le travail conduit par

Philippe Guittet au moment de la question du port des signes religieux à l'école, le SNPDEN existe au-delà du cercle étroit de l'Éducation nationale. Cette existence est ce qui compense notre modeste poids démographique et notre créneau très étroit. On le voit de façon récurrente, dès qu'il s'agit de violences à l'école ou d'absentéisme. Aujourd'hui, le SNPDEN a testé sa capacité à ouvrir un débat sensible autour de la suppression de la carte scolaire. Je ne reprendrai pas maintenant les résultats de cette enquête, ce qui sera fait demain, mais j'évoquerai l'outil dont le SNPDEN s'est doté. Nous sommes dans une position professionnelle qui nous permet d'avoir des informations (et nous sommes seuls à être dans cette situation) et notre taux de présence dans le corps fait que les informations peuvent être très significatives. On dispose là d'un levier syndical à ne pas employer à tout propos mais dont on peut effectivement en faire régulièrement usage. Il ne s'agit pas de se lancer dans je ne sais quel *new syndicalism* échevelé mais un syndicat qui veut compter aujourd'hui et demain ne peut s'abstraire des nouvelles conditions sociales. Comme le fax n'a pas fait disparaître le courrier, et le courriel ni le fax et le courrier, les nouvelles approches ne chassent pas les anciennes formes d'action. Il y a simplement à réfléchir sur l'emploi approprié des unes et des autres.

Je pourrais vous parler de bien d'autres choses : le DNB déchaîné, les divagations sécuritaires, les mystérieux 53 ou les coups tordus sur la formation continue mais je veux laisser la place aux interventions des SA, d'autant que plusieurs d'entre eux vont prendre leur retraite à commencer par Françoise qui préside notre assemblée. Bonne retraite donc car, pour ceux qui resteront en poste, il ne faut pas s'illusionner sur la période d'agressions sans précédent du service public que nous allons vivre alors que le mouvement syndical dans l'Éducation semble avoir dilapidé une bonne part de ses capacités de mobilisation dans des combats subalternes. Le service public d'éducation tel que nous le connaissons, comme tous les autres, sera peut-être dévasté en 2012 pour satisfaire aux chimères intéressées de l'orthodoxie financière. Vous penserez peut-être que je suis d'un optimisme incurable (c'est d'ailleurs vrai) mais nous savons déjà que suivra une reconstruction qui ne se fera pas à l'identique mais à partir de ce qui aura résisté : les établissements que nous dirigeons. Notre combat syndical est justement que notre métier résiste pour que nos établissements puissent résister. Je crois que nous en sommes collectivement parfaitement capables.

Notre combat
syndical
est justement que
notre métier
résiste
pour que
nos établissements
puissent résister.



Interventions des secrétaires académiques

Aix-Marseille
Alain VERNET



Notre AGA du 11 mai a longuement débattu sur les négociations salariales et la masterisation ; les nombreuses interventions ont montré réticence, inquiétude et volonté de clarification.

Dans le 05, le CG exige le versement d'un dépôt de garantie aux personnels de direction et agents logés par NAS et la région PACA s'est fixée pour objectif de faire évoluer la répartition actuelle des logements de fonction dans les lycées (70 % État et 30 % agents) à 50 % à moyen terme et plus long terme, ce qui va poser problème pour les établissements comprenant des internats.

S'agissant des négociations, les premières propositions ministérielles écartaient les adjoints de toute revalorisation ; vous savez combien notre sec-

tion est attentive à leur situation ; ils y figurent désormais mais ces propositions demeurent inacceptables.

L'accroissement de nos charges de travail est patent ; l'absence de véritables pôles administratifs opérationnels se fait cruellement sentir ; certains EPLE ont fonctionné toute l'année avec des contractuels qui désertent les secrétariats à la date fatidique du 30 juin.

Dans la lettre du 14 mai, le directeur de l'Encadrement fait état de la haute estime que les pouvoirs publics ont pour les personnels de direction mais c'est du concret que nous voulons et cette reconnaissance doit donc nécessairement s'accompagner d'avancées supplémentaires ; nous pensons à l'augmentation du *ratio* promus/promouvables à la 1^{re} et à la hors-classe. Aix, en l'état, refusera donc ces propositions.

Concernant la masterisation, les personnels de direction vont être confrontés, entre autres, au remplacement des stagiaires en stage par des étudiants. Nous comprenons la position du BN de refuser de

nous en occuper tant que le statut d'établissement associé à la formation ne sera pas reconnu pour les EPLE volontaires, le rôle des personnels de direction reconnu, et qui dit « stage » dit « convention »...

Mais les personnels de direction n'ont pas eu leur mot à dire sur l'implantation des stagiaires ; ils ont été mis devant le fait accompli ; ils sont donc volontaires désignés. Au surplus sommes-nous capables de dire, chacun dans notre établissement, que nous ne sommes pas d'accord pour accueillir des stagiaires. L'implantation des supports, même s'il s'agit de supports de stagiaires, n'a pas à être soumise à notre approbation. Quant à la convention nous liant aux universités, sommes-nous assurés qu'elle sera adoptée ? Nous risquons un rejet par les CA. Que ferons-nous ? Nous signerons quand même la convention, nous accueillerons malgré tout ces étudiants et nous engagerons donc notre responsabilité. Nous indiquerons à l'université que nous ne pourrons pas recevoir les étudiants ? Mais comment s'effec-

tueront donc les remplacements, même si nous disons qu'ils relèvent de la compétence du recteur ? Confrontés aux inévitables pressions de la hiérarchie, au mécontentement des parents, il est assuré que les chefs d'établissements seront mis en très grande difficulté et ils n'ont pas besoin de cela !

Cette inquiétude est partagée par un bon nombre de nos adhérents ; nous attendons des réponses concrètes. Notre AGA, cependant, a voté la motion suivante : « Les chefs d'établissement ne laisseront pas partir les stagiaires en formation tant que leur remplacement ne sera pas assuré ».

Qu'il me soit permis de vous dire toute mon émotion en quittant prochainement mes fonctions de SA. Ces 6 années ont été marquées par notre magnifique victoire aux élections professionnelles et une syndicalisation très importante, en progression constante ; je remercie tous ceux qui m'ont accompagné et je veux leur dire aussi toute mon affection.



Amiens
Françoise WISNIEWSKI


La Picardie est largement connue comme étant une région de passage et... d'invasions ! Et l'académie d'Amiens vient d'accueillir, il y a quelques semaines, son 5^e recteur en 24 mois ! Je vous laisse imaginer les inconvénients et les désagrémentes que présente une telle situation en termes de pilotage et de gouvernance de l'académie...

Cela est d'autant plus dommageable que notre académie, notre région, affichent bon nombre d'indicateurs qui sont « dans le rouge ». Le constat opéré par l'INSEE, dans son étude sur *Le retard de la Picardie en terme de formation : état des lieux et explications*, s'avère grave et démontre que la Picardie se classe dans les derniers rangs pour tous les indicateurs de formation... mais cela est vrai aussi pour d'autres secteurs et particulièrement le secteur sanitaire et social.

Nous sommes à un moment important dans l'évolution de notre système éducatif... Nous devons réaliser les réformes des lycées, la mise en place du socle commun au collège... et il importe que ces réformes se fassent dans la stabilité, la continuité, avec un suivi attentif et constant, dans un climat propice...

Or rien de tel ! Sur le terrain, dans les établissements, la Pression, de toutes parts... (ici un IA qui ne fonc-

tionne que par injonctions, là des parents omniprésents et vindicatifs...) et le Stress sont au maximum ; l'accroissement de la charge de travail, bien réelle avec tout ce que les services nous transfèrent, avec des décisions qui sont souvent en totale incohérence avec nos besoins, les exemples sont nombreux à citer... ce qui a conduit le dernier CSA à adopter une série de motions, proposées par la section Oise, pour dénoncer les nouvelles modalités d'entrée dans la carrière des personnels d'enseignement et pour déplorer l'absence de formation professionnalisante, pour dénoncer la politique de suppression de postes massive et le non remplacement des professeurs absents, pour demander une harmonisation et des modalités nationales pour l'affectation des élèves dans les procédures et les calendriers, pour dénoncer la précipitation dans la mise en œuvre du nouveau DNB, l'absence d'accompagnement, de formation et de temps de concertation pour les équipes dans les EPLE et une motion sur les retraites pour exiger le maintien du calcul du montant de la pension sur l'indice terminal des 6 derniers mois.

En conclusion, beaucoup d'inquiétude, - et de fatigue - dans notre académie, quant à l'avenir... immédiat, par rapport à la rentrée 2010/2011 ; à court terme : quel devenir pour notre service public de l'Éducation ? Et le devenir du métier et de la fonction des personnels de direction ?

Et donc, plus que jamais, nécessité d'un syndicat majoritaire et rassemblé, force de proposition... Mais de cela, tous ici aujourd'hui, nous en sommes convaincus !

Besançon
Jacques PÉQUIGNOT


Réunie le 31 mars 2010 à Besançon, l'assemblée académique a adopté un certain nombre d'orientations. Les problématiques d'évaluation, le conseil pédagogique, le rôle pédagogique de l'équipe de direction, le risque de confusion entre « contractualisation » et « outil de gestion

des personnels de direction » ont largement prévalu dans la commission « pédagogie », évidemment tout cela sous l'angle de la mise en œuvre du socle commun et de la réforme des lycées.

En « carrière », le dossier préoccupant des retraites, la sauvegarde du corps unique, un plus grand respect des conjoints et de la prise en compte de la totalité des frais de déménagements induits par nos changements d'affectations successives ont donné lieu à la proposition de contributions.

En « métier », nous sommes revenus sur la réflexion de la commission mise en place pour traiter de

Bordeaux
Bertrand CAGNIART


Je n'ai pas envie, aujourd'hui, de vous parler de la santé du syndicat dans notre académie, pas envie de vous dire qu'il nous manque une vingtaine d'adhérents parmi les adjoints, pas envie de témoigner des turpitudes quotidiennes qui sont la pâture des imbéciles comme disait Flaubert, pas envie de vous raconter comment l'académie de Bordeaux envisage de trouver les moyens de participer activement à la suppression des 16.000 postes à nouveau annoncée, pas envie de vous parler des déclinaisons académiques des effets d'annonce qui continuent quels que soient les ministres, les recteurs et les rendez-

vous électoraux, pas envie même de vous raconter comment notre partenaire régional pouvait céder aux sirènes de la remise en cause des relations paritaires. [...].

Vous l'avez compris, à l'image des messages et courriers que reçoit quotidiennement un SA, je suis, comme mes collègues, fatigué, fatigué des applications toujours plus nombreuses et performantes affichées comme étant des outils « économisateurs » de temps, de personnels et de moyens, fatigué des délais de plus en plus brefs, de l'empilement de tâches nouvelles, d'une pression physique en 1^{re} ligne entre des parents d'élèves qui dégagent le recours à la plainte au moindre incident, des professeurs dont le seul combat consiste à défendre bec et ongles leur liberté pédagogique individuelle, des personnels administratifs de plus en plus rares et écrasés par le poids et la diversité de la tâche journalière, fatigué des contre-vérités qu'on annonce sur



« l'équipe de direction et la place de l'adjoint », demandant finalement le principe de l'adoption d'une lettre de mission appliquée à l'équipe. Nous avons également enregistré notre difficulté à présenter un front cohérent quant à l'application des nouveaux textes sur l'autonomie des établissements et plus particulièrement sur le calendrier de la remontée de la ventilation des TRM. Nous éprouvons encore bien des difficultés à faire fi de la pression exercée par les services académiques, nous faisant part de leurs obligations à appréhender l'économie générale de l'académie le plus tôt possible... D'ailleurs,

est-il possible que tous les acteurs de terrain cèdent brutalement à la panique générale ? Enfin, nous tenons à souligner que nous restons extrêmement préoccupés par les différents dispositifs de mises en réseau ou de fusions qui voient des collègues exposés aux plus grandes difficultés avec leur environnement parce que trop souvent seuls (la collectivité territoriale et le rectorat se renvoyant la politesse), d'où l'impérieuse nécessité de la définition d'une équipe administrative complète et propre à chaque site.

La commission « vie syndicale » a tenté une introspection du fonctionnement de

notre organisation départementale, académique et nationale. Force est de constater que le suivi, l'animation des dossiers stratégiques, ne peuvent plus seulement être assurés par une poignée d'élus, fussent-ils les « meilleurs ». Aussi nous ferons en sorte que chaque membre élu soit en charge d'un dossier départemental, académique, sensible.

Si je suis certain que notre assemblée générale académique a proposé de bonnes réponses, nous poser les bonnes questions, au bon moment, demeure ma hantise. Dans la même veine, point nécessaire d'être devin pour imaginer que la tenue de notre conseil syndical

national revêt, aujourd'hui, un caractère particulièrement sensible et peut-être même exceptionnel tant l'issue des négociations engagées avec notre ministère peut se révéler fondatrice d'avenir et de reconnaissance de nos missions. Aussi, je nous exhorte à prendre le temps, durant ces deux jours, de nous poser, nous aussi, les bonnes questions sans céder à la pression et à l'urgence... Pour ma part, je suis convaincu au moins d'une réponse: cessons de réclamer notre place et prenons-la ! Chacun, chacune, le sait par expérience: une question correctement identifiée et posée induit la justesse et la pertinence de la réponse.

le remplacement tant des professeurs que des personnels administratifs, sur la reconquête du mois de juin, sur l'usine à gaz que constitue aujourd'hui l'orientation, fatigué de pôle administratif sans administratif, de procédures informatiques sans spécialiste pour les faire fonctionner, tellement fatigué que je me demande moi-même à quoi cela sert-il de dire cela, toutes choses qui ont déjà été dites comme autant d'exutoires à nos états d'âme ou à nos colères. [...].

Aujourd'hui, nous sommes en CSN pour définir comment mettre en œuvre la politique de nos mandats de congrès. Et malgré toute la qualité et la richesse de la réflexion et de l'activité quotidienne du Bureau national et de ses cadres, je crains que nous soyons en déphasage par rapport

aux préoccupations et aux questionnements très pragmatiques de nos collègues. Oui! bien sûr, la réflexion sur la gouvernance des EPLE est majeure, tout comme les effets de la suppression de la carte scolaire, tout comme les perspectives de l'évolution du métier et de nos carrières dans le cadre de la RGPP. Mais ce brassage d'idées, ce corpus programmatique ne font pas une stratégie syndicale mobilisatrice et répondant aux attentes de nos mandants. [...].

La motion générale de l'académie de Bordeaux reprend nombre des idées pour demander, à l'instar de la nécessaire mobilisation autour de la défense des retraites, une action nationale d'envergure sur les conditions d'exercice de notre métier.

Alors fatigué, oui, mais pas usé.

Caen
Christine BARBE



L'assemblée générale académique, réunie le 10 mars 2010, a débattu de différents points pour contribuer aux travaux du CSN. 5 motions ont été adoptées. J'interviendrai principalement dans le cadre de ce qu'il est désormais convenu de nommer la « gouvernance des EPLE », en évoquant les points qui posent problème aux équipes de direction et font l'objet de discussions que nous comptons faire aboutir avec le rectorat et les collectivités territoriales.

La volonté forte du recteur de réussir la mise en œuvre de la réforme du lycée, ce dont nous nous félicitons, fait que les conditions de la rentrée 2010 dans l'académie s'annoncent délicates dans les collèges et

lycées professionnels. En effet, les arbitrages budgétaires ont des conséquences: les dotations des collèges voient les moyens utiles à l'accompagnement éducatif fondre comme neige au soleil; la poursuite de la rénovation de la voie professionnelle qui prévoit le regroupement des élèves issus de terminales BEP avec ceux de seconde du baccalauréat professionnel, ayant pour conséquence des effectifs prévus par division pouvant dépasser les 30 élèves, génère un climat de tension qui n'est guère propice à l'évolution des pratiques pédagogiques demandées aux enseignants. Une avancée cependant: à la rentrée 2010, l'accompagnement personnalisé est pris en compte à 80 % dans la DHG.

La réforme de la formation des enseignants et sa déclinaison académique doivent faire l'objet de négociations: en effet, malgré une audience syndicale, une question posée en groupe Blanchet, une intervention en réunion plénière rappelant fermement la position du SNPDEN, le recteur maintient, à ce jour, le départ, dès le 4 octobre, en formation pour



une semaine des fonctionnaires stagiaires; cette sortie des EPLE est prématurée pour qui connaît les conditions nécessaires à la prise en main des classes dans cette période de l'année.

Enfin, les notifications des fonds alloués aux établissements, dans le cadre des crédits globalisés, laissent entrevoir une baisse significative. Le SNPDEN a d'ores et déjà exprimé ses inquiétudes et est en cours de collecte d'informations complémentaires.

Les relations avec les collectivités territoriales, malgré la mise en place de cadres de rencontres et de discussions bilatérales (sauf pour un département), laissent cependant transparaître un déficit de concertation et d'information néfaste au bon fonctionnement des établissements: les personnels de direction peuvent être mis à rude épreuve pour garantir la sécurité des personnes et privés d'informations indispensables au pilotage de l'établissement, cet état de fait pouvant apparaître au mieux comme une méconnaissance ou au pire comme un mépris. Nous souhaitons que l'écoute bienveillante des élus soit concrétisée dans l'action des services.

Clermont-Ferrand Michel MARIEN



L'académie de Clermont-Ferrand n'échappe pas aux turbulences actuelles. Le climat vivifiant de notre région ne fait rien à l'affaire. Les collègues sont absorbés par le tourbillon incessant des pseudo-innovations censées améliorer le système scolaire et n'aboutissant au final qu'à le fragiliser, le tout avec, en toile de fond, un climat général fait d'inquiétudes pour l'avenir, dans une société en crise et livrée à la tyrannie des marchés...

Le système scolaire est livré à la vindicte médiatique: « Obsolète, inefficace, injuste... le verdict de la Cour des Comptes est accablant » mais nous le savons bien, malgré l'engagement de chacun... Voilà le fruit des politiques initiées ces dernières années, des réformes avortées et des moyens mal répartis.

Jamais je n'ai vu des collègues aussi désabusés. Comment pourrait-il en être autrement? Mettons à part la réforme du lycée général qui, elle, est la marque d'une volonté, bien que son application ne soit pas sans poser quelques problèmes; depuis le mois de septembre, le cocktail est détonnant: la pandémie grippale, l'enseignement de l'histoire des arts, le socle commun et la validation des compétences pour les classes de 4^e, l'organisation du DNB qui devient une usine à gaz (B2i, validation A2) mais aussi la mise en place de l'oral

d'histoire des arts, le calendrier du mois de juin reconduit à l'identique malgré les engagements du ministre et l'impossibilité de le respecter, la complexification des procédures d'orientation, la mise en place de nouveaux logiciels (Mosart), la prise en charge des grèves (déclarations et retenues), la gestion de la prise en charge des déplacements temporaires, le paiement des heures assurées dans le cadre de la masterisation... Ulyss, et, pour un certain nombre d'établissements, la mise en place de l'ENT académique... mais, pour le moment, pas de Sconet-SDO à l'horizon...

... et puis le quotidien: l'augmentation des services partagés, les remplacements non assurés, la convocation répétée des enseignants pour information sur le socle commun, l'histoire des arts, et les formations au PAF, la formation des reçus au concours pendant dix jours sans remplacement prévu (*quid* du GPE, de l'adjoint faisant-fonction, de l'enseignant...), la préparation des contrats d'objectifs, sans oublier les difficultés relationnelles avec les services des collectivités territoriales (conditions dans lesquelles les remplacements sont effectués) et notre impossibilité d'instaurer des échanges constructifs avec nos autorités hiérarchiques, le SNPDEN n'étant jamais associé aux groupes de travail à qualité, le groupe Blanchet restant une réunion institutionnelle très formelle que nous nous appliquons à animer et à maintenir comme la seule possibilité de communiquer.

Outre les thèmes préalablement évoqués, il nous a permis d'aborder les problèmes récurrents: des invitations qui suppléent les convocations et ne donnent pas droit au rem-

boursement, des dérogations de logement qui seraient soumises à un examen très strict, l'avenir des GRETA, la mise en place de la masterisation (poste retiré du mouvement pour placer les stagiaires sans en informer le chef d'établissement) et le mouvement des personnels de direction.

Le travail préparatoire effectué avec le commissaire paritaire national a été efficace et apprécié. Les entretiens individuels réalisés ont permis un réel suivi des demandes de chacun. Un grand merci à Éric Gallo pour sa disponibilité et son professionnalisme.

Le mouvement a été transmis le plus rapidement possible, dès la fin de la CAPN. En effet, la position déontologique du SNPDEN est invariable: pas d'information avant la validation des mouvements par cette instance. Or, on constate cette année encore des « fuites » bien avant la tenue de la CAPN.

Une nouvelle pratique, cette année: l'inspection générale et le ministère ne s'intéressent plus guère qu'aux établissements de 4^e et 4^e exceptionnelle, les recteurs disposant d'une quasi latitude pour les autres types d'établissements.

Il est enfin à noter, pour l'académie, une nette différence de traitement entre les établissements clermontois, nettement verrouillés, et les autres. À ce propos, des collègues nommées à Clermont-Ferrand font part de leur exaspération de voir mise en doute, parfois publiquement, leur intégrité. Ces fuites et cette « zone réservée » créent dans le corps des personnels de direction une atmosphère de suspicion exécration, pour laquelle il paraît aisé d'en attribuer la responsabilité au SNPDEN, syndicat majoritaire en Auvergne.



Créteil Martine DRUENNE



Créteil, ce n'est pas seulement le discours de Bobigny, certes remarquablement efficace : il a été prononcé le 22 avril et, dès le 23, une liste de 15 établissements de l'académie (sur 53 que compte le dispositif) était constituée et les collègues contactés pour accueillir un policier référent ! En dehors de toute concertation, cela va sans dire, et sans que l'on

sache exactement et concrètement comment les choses allaient se mettre en place. Depuis, la communication se fait pour le moins discrète...

Créteil, ce seront 857 enseignants du second degré, stagiaires nommés dans les établissements, auxquels viendront s'ajouter les 1.797 néotitulaires qui entreront dans l'académie et qui constituent 85 % du mouvement « inter ».

Au 12 mai, 640 supports avaient été implantés. Les 217 restants le sont à marche forcée et sans concertation avec les chefs d'établissement qui constatent, en consultant leur TSM, que les postes vacants sur lesquels arrivent les stagiaires, sont fléchés « supprimés » sans

autre explication. Est-ce le moyen trouvé pour atteindre le nombre de suppressions demandé par le ministère ? Nous sommes loin de la concertation annoncée par le recteur. Quant aux tuteurs... Des salles des professeurs sortent des pétitions exprimant le refus des enseignants.

Autre sujet d'inquiétude, les affectations en voie professionnelle qui auront lieu le 2 juin (nous sommes rentrés de congé le 3 mai). Si nous étions favorables à une anticipation des affectations, la date du 2 juin inquiète les principaux qui se demandent comment ils garderont leurs élèves jusqu'au DNB une fois qu'ils auront reçu leur affectation... Qui plus est, cette anticipation a généré de la

part des familles des comportements inhabituels qui varient selon le type et l'implantation du collège : soit le nombre de demandes pour une seconde pro augmente en flèche, quitte à ce que les élèves se désinscrivent après les conseils de classe du 3^e trimestre, soit ce sont les demandes de redoublement en 3^e, ce qui a provoqué l'affolement des services de l'orientation qui appellent les collègues pour que ceux-ci leur communiquent les noms des élèves qui ont joué le « tout sécuritaire » pour bloquer manuellement leurs vœux...

Autant de points à mettre à l'ordre du jour de l'audience que nous demandons au recteur...

Dijon Marc AUBERT



Nos préoccupations se sont partagées entre les dossiers nationaux et les politiques académiques et territoriales. Outre la charge de travail à laquelle nous avons à faire face, l'essentiel de nos problèmes, cette année, provient de la tension entre la temporalité du politique fait d'une suite d'annonces successives et d'injonctions de mise en œuvre et celle de l'établissement faite de diagnostic, de réflexion collective, de projet, de planification et de pilotage.

La réforme des lycées a été mise en œuvre avec le

calendrier que l'on sait. Le collège n'a pas été en reste : mise en place de l'histoire des arts, 1^{er} pas dans le déploiement du socle commun et, en prime, le DNB version 2010. Dans notre académie, sommées d'organiser l'épreuve d'HdA pour le DNB 15 jours avant la fermeture des inscriptions et munies d'un *vade-mecum* rectoral qui n'était que la réécriture, sous forme de tableau à double entrée du BO, les équipes de direction ont donc coiffé la casquette de pilote pédagogique de l'établissement, doublée d'une visière d'IPR pour proposer aux élèves une épreuve adaptée et organisable.

Pour la masterisation, la précipitation a conduit à une implantation sans concertation des FSTG en établissements, les corps d'inspection ayant disposé de 48 heures pour réaliser cette implantation.

Le calendrier actuel des réformes est incompatible avec le calendrier des établissements : un renfort de la charte des pratiques de pilotage, prenant en compte la temporalité des établissements dans la mise en œuvre des réformes, est nécessaire.

Notre académie a eu fort à faire cet hiver avec des collectivités territoriales qui, pour l'une, refuse l'expression publique du SNPDEN, pour l'autre, veut imposer la mise en œuvre à marche forcée et sans concertation d'un conseil général des jeunes ; dans les deux départements concernés, seule l'annonce d'un boycott total des réunions et des projets a permis de revenir à des pratiques concertées avec les personnels de direction. La suppression des CIO départementalisés en Saône-et-Loire et des CPA financés par la région sont venues couronner la politique minis-

térielle de réduction des moyens.

Notre section académique enregistre une petite satisfaction face à ce flot quasi permanent de problèmes : nos collègues ressentent de plus en plus la nécessité d'un syndicat fort et uni, ce qui fait que nous avons vu notre syndicalisation chez les actifs en hausse sensible, notamment dans les départements où il y a plus de commandement que de gouvernance de la part des différentes tutelles.

Mais cette confiance accordée au syndicat engendre également une demande forte, récurrente en AGA et en AGD, particulièrement chez les collègues en début et milieu de carrière : l'amélioration de la rémunération en rapport avec les missions et les responsabilités qui sont les nôtres. J'espère que nous pourrons bientôt leur répondre positivement.



Grenoble
Jean-Marie LASSERRE


Le SNPDEN-Grenoble a été très actif sur la réforme du lycée et sur le socle commun. Nous avons participé à plusieurs conférences des personnels de direction, à des groupes de travail et avons été reçus en audience. Je remercie la direction nationale et Philippe Tournier pour le suivi de notre action. Des avancées significatives ont été obtenues. Le recteur a réaffirmé sa compétence dans l'élaboration d'une carte des enseignements d'exploration et des options facultatives : il s'agissait là, pour nous, d'une nécessité pour éviter la concurrence entre établissements et des moyens supplémentaires en lycée sont prévus pour la prochaine rentrée. Ensuite, nous avons pu obtenir la possibilité d'organiser deux demi-journées banalisées de travail en collège pour la mise en place du socle commun... Deux motions ont été rédigées pour ce CSN sur ces deux thèmes. La troisième abordait la question des retraites : la dernière *Lettre de Direction* a déjà répondu à notre attente en informant les collègues mais nous espérons une communication encore plus importante sur ce sujet qui doit amener à une forte mobilisation le 27 mai.

Deux grands thèmes sont impérativement à avancer aujourd'hui : Tout d'abord le collège. J'espère que les

débats de ces deux jours permettront de programmer une réflexion de fond sur cette strate de l'édifice « Éducation nationale ».

Enfin et je m'attarderai sur ce problème, la question des heures supplémentaires. Bien sûr, au premier regard, le taux affiché n'est en rien choquant ; rien ne change ni n'augmente. Ce constat est bien loin de la réalité du terrain quand on doit gérer des HSE pour l'accompagnement éducatif, le remplacement de courte durée, pour le contrat d'objectifs, pour les IDD 4^e... Pour avoir une vue réelle de la situation, l'académie de Grenoble mènera une enquête à ce sujet. De nombreux collègues nous font part des difficultés qu'ils ont à faire « absorber » ces heures. Ce n'est plus l'école à deux vitesses mais l'EPL à deux vitesses. Une partie des heures (pour la plupart des heures d'enseignement) faites par des titulaires et une deuxième réalisée par des vacataires, des AED en heures supplémentaires (oui, c'est possible...). Quelle cohérence pour nos projets d'établissement, pour nos contrats d'objectifs, pour le système éducatif français si nous devons piloter un établissement à plusieurs composantes très distinctes ? Il est urgent d'exprimer notre volonté de construire une école solide et stable pour permettre à tous nos élèves de réussir.

Après avoir joué sur les transformations HP/HSA, sur la masterisation, comment seront supprimés les 16.000 postes annoncés ? Pour terminer, deux autres questions : Va-t-on renforcer cet enseignement à deux vitesses ? Comment le SNPDEN peut-il agir pour inverser cette tendance ?

Guadeloupe
Alain MORVANY


Gouvernance, ménage-ment, management... On s'attend à une rentrée difficile en Guadeloupe. Les sujets d'inquiétude, en dehors des cyclones, s'annoncent nombreux : la délicate mise en œuvre de la réforme des lycées sans moyens supplémentaires, l'ouverture

de deux collèges dont l'un de plus de 400 élèves sans adjoint, les suppressions de postes d'enseignants, les problèmes de masterisation quand on habite l'outre-mer, la formation des nouveaux enseignants dont l'organisation générale risque d'impacter négativement la réforme des lycées.

Notre métier n'est pas facile. L'avenir proche n'est pas rose. Au quotidien, ce n'est pas galère mais on y vient... Nos collègues nous interrogent aujourd'hui beaucoup plus qu'hier pour comprendre et savoir comment procéder. Quel type de management adopter pour gagner en écoute et

Guyane
Jacqueline GRESSE


L'académie de la Guyane est toujours aussi singulière. Trois lycées ont été ouverts à la rentrée de septembre, propriétés d'entreprises privées qui les louent à la région sur plusieurs décennies. C'est une manière de répondre dans l'urgence à la croissance démographique. Un collège a annexé les locaux de l'IUFM pour augmenter sa capacité d'accueil, aujourd'hui de près de 1.200 élèves. Paradoxalement, l'observatoire de la non-scolarisation, créé en 2005, indique qu'il y aurait 3.300 enfants qui ne vont pas à l'école.

Deux collègues principaux ont dû quitter leur fonc-

tion sous la pression, dans un cas, des personnels de l'établissement, dans l'autre, de la population d'une commune isolée seulement accessible en pirogue. Les conditions de travail sont de plus en plus difficiles en Guyane.

Pour ce qui concerne les réformes, nous innovons, faute d'appui sérieux et d'experts. Les proviseurs de lycée professionnel mettent en œuvre le Bac Pro 3 ans avec des IEN-ET de l'hexagone. La distance limite l'accompagnement des professeurs. Deux postes d'IEN-ET seront enfin créés à la prochaine rentrée. Cela permettra peut être de réaffecter un des IEN-ET rentrés comme principaux adjoints dans l'académie. Les proviseurs de lycée général et technologique sont dans les mêmes dispositions que ceux de lycée professionnel l'an dernier pour mettre en œuvre la nouvelle classe de seconde. Ce sera une fois de plus sur les épaules des collègues que reposera le



en efficacité ? Comment comprendre que la carrière freine alors qu'on s'engage au quotidien, qu'on coopère sincèrement ? Comment faire coïncider efficacité professionnelle, avancées promotionnelles et satisfaction matérielle ?

Pour continuer à avancer et retrouver la sérénité, l'entretien avec la hiérarchie demeure un élément essentiel. Ce moment de partage est fondamental pour la carrière. Face-à-face bien mené, il pourrait éviter qu'au management professionnel qui est ordinairement le nôtre se substitue un « ménagement relationnel » conduisant une direction à rechercher

un « confort de situation ». Cette gestion particulière, en réalité inefficace, ne répond jamais aux différentes attentes. On a ainsi l'image d'établissements où le personnel de direction, mal traité, trop isolé, ignoré de sa hiérarchie, laisse filer pour éviter de poser problème, pour éviter d'être le problème. A force de se sentir rejeté, de peur de décevoir, le collègue fragilisé représente la proie offerte à tous les harcèlements, à toutes les manipulations dans son établissement ou ailleurs. Culpabilisant pour rien, il se transforme en victime d'un système dont il était censé représenter la poutre maî-

trousse, un *poto mitan* comme l'on dit chez nous.

Au moment où la Cour des Comptes recommande une plus grande autonomie pour les chefs d'établissement, notre rôle doit être réaffirmé. Le recteur assure, dans le schéma de gouvernance, qu'il reste ouvert au dialogue. Il a pris le soin de préciser le rôle de chacun de ses collaborateurs en soulignant que seuls, la loyauté, la confiance, la solidarité et le partage permettront une action efficace et la réussite de tous. La gouvernance, dit-il, est une « pluralité d'acteurs ». Les chefs d'établissement en font partie et participent à un dialogue social constructif et sans

ambiguïté. Nous serons aux premières loges pour réussir cette rentrée pleine d'incertitudes si nous bénéficions de cette confiance et de cette solidarité. En effet, rien ne saurait aboutir sans les qualités de négociation, de dialogue et le sens des responsabilités qui nous caractérisent. Mettre en musique les politiques du ministère de l'Éducation nationale, de l'État, des collectivités territoriales suppose des qualités de manager affirmées. C'est pourquoi, si le temps est laissé au chef d'établissement pour l'enseignement et l'éducation, l'école peut vraiment devenir le « lieu de tous les possibles ».

succès ou l'échec de cette dernière réforme.

Avec les postes d'IEN-ET sont créés, à la prochaine rentrée, un poste de proviseur dans une annexe qui devient EPLE, deux postes de proviseur adjoint et un poste de principal adjoint. Les huit lauréats concours sur dix candidats de l'académie devraient pouvoir rester en Guyane. Le plus difficile à vivre sera la distance entre les postes disponibles et les contraintes familiales sur un territoire sans SNCF ou métro mais avec des barages de contrôle sur les deux routes nationales.

La sécurité sur le pays est toujours problématique. Des voyageurs sont attaqués par des pirates de la route. L'orpillage clandestin sévit d'autant plus fort que le cours de l'or est très élevé. Si vous en avez l'opportunité, allez voir le film de Marc Barrat, *L'orpillageur*. La dernière action des autorités sur les squats a permis la découverte de 25 km de câble électrique clandestin dressé entre 150

habitations illégales. Dans les établissements scolaires, en revanche, la violence est d'une autre nature. La misère sociale, les effectifs pléthoriques, le *turnover* des personnels sont des éléments explicatifs des difficultés rencontrées. La mise en œuvre des dispositifs nationaux de lutte contre la violence ou les conduites addictives souffrent du manque d'encadrement dans tous les services. Ce sont toujours les mêmes qui se retrouvent dans toutes ces commissions imaginées à Paris.

Les principaux et proviseurs sont attentifs au devenir des collectivités territoriales suite au choix de création d'une assemblée unique lors du vote de début d'année, en pleine période de carnaval. A la même époque, un nouveau recteur, pour la première fois une femme issue de l'inspection générale, a succédé à un recteur politique controversé. Le SNPDEN bénéficie aujourd'hui d'une écoute attentive.

La Réunion Claude CARPENTIER



Notre actualité académique est marquée, pour la troisième fois de cette année scolaire, par le décès brutal d'un de nos élèves; je voudrais, à cette tribune, renouveler mes condoléances envers les familles et les communautés éducatives éprouvées et porter un message de soutien aux personnels – en particulier de direction – confrontés à ces situations difficiles. Il s'agit en l'occurrence du jeune Aafifoudine ABOUDOU, de la communauté scolaire et de l'équipe de direction du lycée professionnel Léon de Lepervanche. Il est à noter que le recteur de l'académie de la Réunion a su, dans ces dramatiques cir-

constances, allier la justesse des explications à la solidarité hiérarchique.

Notre actualité académique est également marquée par les dossiers qui nous préoccupent tou(te)s : La réforme des lycées et LP, pragmatisme et négociations au rendez-vous; la « conquête » d'une rentrée viable en lycée se fera en revenant – à notre demande – sur la pointe extrême de l'ex-reconquête du mois de juin; dans les LP, le passage par une surcharge d'effectifs en 2010/2011 se traduit par une surcharge d'HSA – a nous de savoir les « vendre »... L'accueil des futurs stagiaires enseignants : Ubu et Gribouille partent en croisière; malheureusement, leur paquebot s'appelle Titanic et c'est vers nous désormais que l'on se tourne pour constituer les « kits de survie » (ou canots de sauvetage) de la prochaine rentrée scolaire; nous suivons bien sûr de près ce



dossier, attentifs à pénaliser le moins lourdement possible nos élèves et leurs familles. La mise en place du socle commun et du nouveau DNB, qui, en l'absence – provisoire ? – d'un pilotage pédagogique déterminé, s'annonce pour le moins inégale, pour ne pas dire chaotique...

Si d'autres syndicats représentatifs des personnels de direction veulent nous rejoindre dans le suivi vigilant de ces dossiers, ils sont les bienvenus...

Enfin, et peut-être surtout, nous devons être particulièrement attentifs aux préoccupations quotidiennes de nos collègues trop souvent confrontés aux tentatives maladroites d'empiètements hiérarchiques sur l'autonomie des EPLE, aux tentatives des collectivités territoriales de court-circuiter leur autorité fonctionnelle.

Tout cela ne permet malheureusement pas d'afficher un optimisme béat mais plutôt une détermination syndicale renouvelée, celle de porter les valeurs républicaines d'équité et d'éducabilité auxquelles nous croyons tou (te) s ici.

Lille Guy SAVELON



Mes camarades, c'est la dernière fois que je monte à cette tribune en tant que secrétaire académique et, je dois vous l'avouer, je suis ému mais aussi un peu honteux. En effet, dans quelques jours, je n'aurai que 62 ans et déjà, en septembre, j'oserai faire valoir mes droits à la retraite. De plus, le montant de ma pension devrait être calculé à partir de l'indice

de ces six derniers mois. Je m'interroge : ne suis-je pas un fonctionnaire irresponsable, un mauvais citoyen égoïste poussant la France dans le mur, bref un poseur de bombe à retardement ? Je suis taraudé par le doute. [...] Je n'ai même plus l'espoir de laisser la place aux jeunes. « Nous entrerons dans la carrière, quand nos aînés n'y seront plus » m'ont fait chanter les hussards de la République. Avec la RGPP, notre Président demandera peut-être bientôt la révision de notre hymne national : « Tu entreras dans la carrière, quand deux aînés n'y seront plus ». J'espère que vous allez faire en sorte que je puisse vous dire au revoir en ayant meilleure conscience.

Notre académie, vous le savez, continue de détenir

la palme au niveau des suppressions de postes. [...] Lille va enfin entrer dans l'ère de la modernité avec la mise en œuvre de contrats d'objectifs pluriannuels sans aucun moyen en contrepartie. Il va de soi que nous ne laisserons pas faire. Chez nous, la crise est profonde. Le malaise des enseignants est patent. Dans ce contexte, la mise en œuvre de la réforme des lycées est particulièrement difficile. Nos collègues personnels de direction ressentent à la fois de la lassitude et de l'exaspération. Les attentes sont nombreuses. La mise en œuvre prochaine de la PFR suscite des inquiétudes. Elle ne constituera pas la revalorisation attendue, notamment en début de carrière. Les nouvelles modalités de fonctionne-

Limoges Daniel MARCHAND



L'académie de Limoges vit une année difficile. C'est une des académies les plus touchées par les suppressions de postes. Certes les chiffres permettent à notre hiérarchie de dire que nous sommes mieux dotés que la plupart des autres académies ; nous avons fait remarquer que l'on pouvait interpréter ces chiffres en considérant que ce sont les autres qui sont sous-dotées, ce qui est beaucoup plus proche de la réalité actuelle. Dans ce contexte, les consignes du SNPDEN concernant la remontée des TRMD ont été plutôt bien suivies mais nous ne procéderons pas de la

même manière l'an prochain si nous devons redonner des consignes. En effet, des services rectoraux soumis à des impératifs et appliquant les procédures habituelles, mais inadaptées, sur des textes nouveaux nous ont quasiment rendus responsables de leur gestion désastreuse des suppressions de postes au prétexte de non connaissance de BMP, CSR et autres CSD, ne tenant compte que de la stricte remontée informatique. Une rencontre avec les responsables académiques du SNES a été nécessaire pour affirmer et clarifier nos positions suite à la parution des textes de fin janvier. Concernant la réforme de seconde, les moyens attribués correspondent aux textes et les modalités d'affectation ont été revus ; dans la majorité des cas, les élèves seront affectés dans un établissement, le choix des enseignements d'exploration se faisant à l'inscription parmi ceux existants dans cet établissement. Le SNPDEN est intervenu très activement, après

avoir été ignoré, pour rendre le moins indigeste possible les nouvelles modalités de « formation » des stagiaires enseignants. Ce que nous avons obtenu n'est certes pas « bon » mais c'est moins désastreux que ce qui nous était proposé notamment avec des tuilages à n'en plus finir. Nous constatons par ailleurs une évolution préoccupante des positions des collectivités territoriales, conseils généraux de Corrèze et de Haute-Vienne en l'occurrence, à l'égard de l'autonomie des établissements. Les syndicats de l'académie de Limoges sont toujours attentifs et un peu inquiets pour ce qui concerne l'évolution des négociations salariales (PFR notamment) et apportent leur soutien au BN dans son action. Je terminerai par deux notes positives : la première est la réussite dans l'académie de l'opération médiatique concernant la laïcité ; la seconde est la syndicalisation en progrès pour atteindre 62 % des personnels de direction de l'académie.



ment des EPLE engendrent la « réunionite ». Une simplification s'impose de toute urgence. [...] L'affectation, fondée uniquement sur les résultats scolaires, va, à partir d'une sectorisation souple, continuer à accroître les inégalités entre les établissements. Ce phénomène sera sans doute bientôt renforcé par l'autonomie plus grande des établissements. À ce sujet, Nathalie Mons, chercheuse à l'université de Grenoble 2, s'exprimait dans le journal *Le Monde* du 10 février. Dans un article intitulé « Lycées à la carte ? », elle nous met en garde. [...] « Dans les lycées, près d'un tiers de l'enveloppe horaire d'enseignement sera laissé à la

libre disposition des équipes pédagogiques locales... Cette mesure est une petite révolution qui pourrait fabriquer des lycées différenciés, des lycées à la carte ». [...] « Malheureusement ces bénéfices ne se retrouvent pas sur le terrain des inégalités scolaires. Tout dispositif de décentralisation pédagogique vient les accroître, l'alliance avec une politique d'assouplissement de la carte scolaire les décuplant. Les pays, hier adeptes de l'autonomie, font marche arrière » [...]. Nathalie Mons conclut avec une prescription pleine de sagesse : « ne tombons pas dans les écueils que d'autres pays nous désignent dès aujourd'hui ». [...] Faisons

en sorte de ne pas devenir, bien malgré nous, les alliés objectifs de la mise à mort de notre service public ! L'autonomie ne doit pas devenir un dogme. [...] Le rapport que vient de publier la Cour des Comptes montre à quel point notre institution va mal. Pour le SNPDEN, le chantier ne sera jamais achevé. Ensemble, il nous faudra continuer à construire pour progresser.

Je terminerai ce propos en citant Louis Aragon. Dans le poème « La Rose et le Réséda », Aragon évoque celui qui croyait au ciel, celui qui n'y croyait pas. Ce ciel, aujourd'hui, c'est l'État Providence ! Nous ne sommes pas tous d'accord sur son existence mais

aujourd'hui ceci ne doit pas nous diviser : « Celui qui croyait au ciel, celui qui n'y croyait pas/Quand les blés sont sous la grêle, fou qui fait le délicat/Fou qui songe à ses querelles au cœur du commun combat ».

Pour tout ce que vous avez donné, pour tout ce que vous continuerez à apporter à l'école de la République et aux personnels de direction, je vous dis merci.

Lyon
Isabelle GOULERET



L'académie est traversée depuis de nombreux mois par une dichotomie qui oppose tenants du rôle pédagogique aux tenants de la primauté de l'encadrement. Ces questions animent nos débats en AGA et au CSA : fallait-il se contenter d'un statut de cadre intermédiaire à compte épargne-temps non abondable et dont le salaire reste accroché à la grille des enseignants dans les classements RGPP ou fallait-il prendre le risque d'un profil de cadre dirigeant sans horaire, corvéable à merci mais au salaire accroché à

la grille de l'encadrement supérieur et ouvert sur des emplois fonctionnels ? Le congrès de Biarritz a peut-être tranché un peu vite et nous restons un peu dubitatifs... sans remettre en cause bien sûr... un peu partagés, voire mal à l'aise.

D'autant que ce qui est proposé pour la PFR va laisser le cœur de nos adhérents sans réponse à leur demande de reconnaissance salariale. Qu'allons-nous répondre à toute la cohorte des chefs de 1^{re}, 2^e et 3^e catégories qui verront le salaire de leur adjoint augmenter, ainsi que celui de leurs collègues voisins de 4^e ? Comment gérer aussi nos collègues de plus en plus jeunes arrivés en 5^e catégorie sans autre espoir qu'une retraite qui recule ? Comment justifier la légitimité du jugement des inspecteurs d'académie, qui sont de plus en plus issus du 1^{er} degré ou du corps

enseignant, sur le « R » ? Là aussi, ces questions nous inquiètent sur la stratégie syndicale.

Enfin comment maintenir la syndicalisation, dans la concurrence avec d'autres, quand l'UNSA ne se positionne pas vraiment entre CGC et CFDT ? L'incertitude sur de nouvelles élections ou de nouveaux appariements crée un malaise parmi les adhérents et empêche la mobilisation sur les questions de fond comme la charte de gouvernance, l'avenir des retraites ou l'éducation prioritaire et tous ces réseaux qui se superposent.

Un dernier point sur les réformes pédagogiques où le lycée subit la réforme et où le collège subit l'absence de réforme (cf. DNB chaotique) : A souligner la colère de certains proviseurs qui soupçonnent à tort notre syndicat d'avoir échangé les STI contre les 10 heures d'autonomie de la DHG.

De la rénovation de la voie professionnelle à la masterisation ou encore la régulation de PAM Affelnet, nous négocions non plus au nom de nos conditions de travail mais pour préserver le fonctionnement de l'EPL, avec notre rectorat qui prend en compte notre réalité du terrain autant que faire se peut. La collectivité régionale se déchire dans un arc-en-ciel rose contre vert qui, pour l'instant, en ne laissant aucune place à la rencontre avec le SNPDEN, se passe de notre expertise (par exemple sur le problème des manuels en seconde).



Martinique Georges PINTO



Dans un blog, paru sur un site local, les dysfonctionnements de l'académie ont été portés sur la place publique. Une rectrice, des inspecteurs d'académie, des inspecteurs généraux ont été sévèrement mis en cause. A la fin de la semaine dernière, plus de 12.000 internautes avaient visité ce site. Le recteur a tenu à monter au créneau pour apporter son soutien aux personnes incriminées. Pour notre part, nous l'avons dit au recteur avec insistance et nous continuons à réclamer reconnaissance, transparence, accompagnement et égalité de traitement pour les personnels de direction, lisibilité des procédures dans les différentes opérations de gestion des personnels et des établissements (mutations, promotions, dotations...), clarification des missions et prérogatives dévolues aux collaborateurs du recteur. Celui-ci a décidé de se déplacer dans tous les établissements afin d'échanger avec les équipes sur la mise en place des réformes, des contrats d'objectifs et des moyens qu'il compte signer avant le 15 juin. Avec du retard, il nous

semble important que le terme de « contrat » soit respecté à travers la constance des moyens et à travers la transparence de leur attribution.

En ce qui concerne le climat social en Martinique, à cette même tribune, au CSN de novembre, j'avais fait état du mouvement populaire qui avait secoué le pays. Un an après, l'exaspération grandit chez les membres du collectif organisateur des manifestations respectées. Le collectif entend donner la riposte par une grosse manifestation ce mercredi 19 mai.

Comme les trains, un retraité peut en cacher un autre ; pour ma dernière participation, en qualité de secrétaire académique, je tiens à remercier les deux Philippe, Philippe Guittet et Philippe Tournier et aussi Laurence Colin qui m'ont apporté leur soutien et ont contribué à donner force et vigueur à notre action locale. Notre bien-aimé Patrick Falconnier mérite une mention spéciale. Merci à Joëlle Torres et à Sylvie Mugerin pour avoir toujours été disponibles.

Je ne vous quitte pas tout à fait ; je rappelle que la section de Martinique est composée à 30 % de personnels de direction qui ont fait valoir leur droit à jouir d'une pension de retraite. Notre doyen est né en 1919 et il est toujours parmi les premiers à payer sa cotisation. A vous tous, merci d'avoir bien voulu écouter une voix de l'outre-mer.

Montpellier Catherine GWIZDZIEL



Le dernier rapport rendu public par la Cour des Comptes confirme le constat déjà établi de la très forte inégalité dans les résultats scolaires des élèves. Il incrimine l'organisation du système. Le MEN répond que ce rapport ne tient pas compte des effets attendus des réformes

en cours qui ne seront visibles qu'en 2023. Sachant que la difficulté scolaire se combat d'autant plus difficilement qu'elle est concentrée, que la nature des cursus scolaires est toujours très fortement marquée par l'origine sociale, ces réformes vont-elles contribuer à faire bouger les lignes ? Prenons l'exemple de la réforme du LEGT et attardons-nous sur les enseignements d'exploration qui invitent à changer radicalement d'approche puisque présentés comme des modules de découverte non déterminants, ne constituant pas des prérequis pour le cycle terminal. L'élève explore deux champs différents pour mieux se déterminer ensuite. L'intention

Nantes Jérôme GAGNAIRE



Intense activité syndicale ces derniers temps sur Nantes : l'aggravation de nos conditions de travail, le non respect par les services académiques et les IA des relevés de conclusion du groupe de liaison, l'absence souvent évidente de considération pour nos fonctions, nos missions et nos marges de manœuvre ont conduit à une situation de blocage.

L'AGA du 24 mars a décidé, à l'unanimité, que le SNPDEN ne participerait plus aux groupes de travail jusqu'à nouvel ordre. A l'issue d'une audience, le recteur a pris acte de nos mandats et s'est engagé à faire respecter les relevés de conclusion ; force est de constater que les choses avancent fort lentement... même si nous avons repris le dialogue... vigilants.

Grosses inquiétudes quant à la réforme de la voie technologique, les annonces sur les nouveaux bacs STI et STL n'ayant pas été suivies d'effets concrets sur les contenus, donc sans volontarisme pour affirmer la spécificité de ces formations et leur intérêt pour les élèves, et sur la masterisation qui s'annonce comme un véritable désastre.

Une note optimiste, l'excellente qualité du travail entrepris avec la région des Pays-de-Loire dans la perspective du renouvellement des conventions : charte académique qui balaie les politiques publiques et les missions réciproques région/EPLE, conventions spécifiques entre chaque établissement et la collectivité et, surtout, relevé de conclusions bientôt signé entre le SNPDEN et A & I, d'une part, et le président de la région, d'autre part.

Difficultés enfin avec le conseil général de Loire-Atlantique qui s'obstine à ne pas vouloir construire de logements de fonction pour les personnels de direction. Nous prévoyons sur ce sujet une forte médiatisation si les choses n'évoluent pas...



est bonne, cela suffit-il ? Bien sûr, l'écriture de cette réforme en la matière comporte de nombreux écueils (des EE en trop grand nombre, des horaires variables, des cas particuliers). Dans sa phase de mise en œuvre, l'exercice devait donc s'attacher à en contrecarrer, au moins en partie, les dérives potentielles.

À Montpellier, nous défendons l'idée d'une offre restreinte d'EE mais couvrant partout les trois champs de découverte, d'une mutualisation dans les centres urbains de l'offre pour les enseignements plus rares, le non dédoublement de ces enseignements, des enseignements non dérogoires pour l'affectation que nous voulions sur secteur. Cette approche visait simplement à laisser ces enseignements à la juste place pour notamment dégager les moyens nécessaires pour l'AP, élément majeur de cette réforme. Un temps partagées et actées, ces propositions ont finalement, au fil des semaines, fait place à d'autres choix. Les LV3 « rares », pour l'essentiel implantées dans les lycées de centre-ville, sont devenues facteurs de dérogation et donc contingentés et donc facteurs de sélection à l'entrée (Un élève peut être curieux et vouloir découvrir le russe ; il lui faudra d'abord être bon élève pour que cela lui soit permis). Dans tel lycée de centre-ville, au nom de l'article 34, on innove en proposant à titre expérimental un nouvel enseignement d'exploration dont l'intitulé correspond très exactement à celui d'une spécialité à venir en Tle S et présenté comme tel d'ailleurs. Dans tel EPLE, un EE est contingenté ; le même, ailleurs, ne l'est pas. Bref ! On réorganise partiellement un système de dérogations qui permet de conforter un existant sélectif. Pour ce qui

est de l'objectif d'une meilleure lisibilité du système pour les familles, on repassera. Elles auront (à juste titre) du mal à croire que le choix d'un enseignement d'une heure et demie n'a pas d'impact sur la suite.

On constate souvent qu'il n'y a plus une politique nationale mais des politiques académiques ; il semblerait qu'on aille plus avant encore : l'EPLE accède parfois à des marges d'indépendance. L'opportunité n'est donc pas vraiment saisie de faire progressivement évoluer le système et la responsabilité des acteurs est partagée : une vision résolument libérale et consumériste du système pour les uns, le souci du confort et de l'image pour d'autres, pour d'autres encore, une vision qui reste trop ancrée dans le disciplinaire.

Ajoutons à tout cela le maintien de l'assouplissement de la carte scolaire tel que pratiqué aujourd'hui, les internats d'excellence et autres dispositifs mangeurs de moyens, visant à extraire les élèves bons et méritants en renforçant l'homogénéisation des publics, et on peut alors légitimement douter de la sincérité des objectifs déclarés et de leurs effets attendus.

Dire cela, ce n'est pas faire preuve d'un esprit rigide ou de mauvais esprit, c'est simplement formuler l'espoir que les actes enfin soient conformes aux discours pour que la liberté sans cesse mise en avant n'efface pas les valeurs d'égalité et de fraternité, pour qu'en effet notre institution concrétise son objectif de réussite de tous les élèves. C'est en œuvrant pour une véritable mixité scolaire et sociale qu'on fera progresser notre école. Cela implique le renoncement à quelques intérêts particuliers.

**Nice
Alain DANI**



Les personnels de direction de l'académie de Nice sont favorables à la mobilité géographique et fonctionnelle. Mais les résultats des mutations sur postes de chefs d'établissement, avec 50 % d'entrants, le double des autres académies, ont laissé beaucoup de collègues amers, déçus et, pourquoi ne pas le dire, démotivés. C'est un paramètre qui va devoir être pris en compte par nos autorités académiques. Les adjoints de notre académie doivent trouver du sens dans un mouvement national qui doit se faire dans les mêmes conditions et les mêmes proportions que dans les autres académies. C'est une question d'équité et de justice.

Pour le reste, inutile de vous rappeler notre opposition à la politique de formation des nouveaux professeurs mais, à Nice, le dispositif retenu est, si j'ose dire, moins pire qu'ailleurs : les stagiaires seront en place dans les établissements tout au long de l'année.

Un point positif qu'il convient de souligner : notre recteur souhaite renforcer le pilotage pédagogique des personnels de direction pour faire progresser l'académie qui est en retard sur

de nombreux indicateurs nationaux. Mais, pour que ce dialogue de gestion basé sur la pédagogie ait un sens, il faudra que le ministère dégage des moyens supplémentaires car, est-il utile de le rappeler, Nice a le triste privilège d'être une des académies avec le plus faible taux d'encadrement.

Enfin, comment passer sous silence l'annonce de 10.000 à 12.000 suppressions de postes supplémentaires pour l'an prochain, dont un certain nombre de postes administratifs ? Dans ce domaine, le ministre doit savoir que les transferts de charge sur les EPLE ont trouvé leur point de rupture. Nos autorités doivent être informées qu'à des moments-clés de l'année scolaire, le système éducatif tout entier dépend de la bonne volonté et de l'implication des personnels de secrétariat sous-payés, de personnels non titulaires ou vacataires ou bénéficiant d'emplois précaires. C'est inacceptable et, autant le dire, scandaleux. En tout état de cause, les personnels de direction ne deviendront pas les variables d'ajustement du système éducatif. Nous ferons entendre notre voix.

Enfin, pour combattre tous les clichés sur les académies du sud, nos retraités sont particulièrement actifs dans la vie syndicale : lors de la dernière AGA, ils ont animé avec beaucoup de force et de conviction le débat sur le dossier « retraite ».



Orléans-Tours Jean-Yves PILLET



Au détour d'une conversation de fin de CAPA, en décembre 2009, le recteur d'Orléans-Tours nous apprend qu'il supprimerait une bonne cinquantaine de postes d'assistants d'éducation à partir du mois de janvier 2010, en profitant des départs volontaires d'ici à juin 2010. Aucune communication officielle n'avait précédé cette annonce : ces suppressions devaient se faire en catimini. La raison invoqué par le recteur : le BOP 230 déborde ; les prédécesseurs (recteurs et secrétaires généraux) ont mal géré le passage des MI/SE aux AED ; si le recteur ne supprime pas ces postes, il ne pourra plus payer les AED. Nous avons écrit, fait une conférence de presse pour dénoncer cette situation ; nous avons obtenu quelques précisions : 85 suppressions en collège + 30 en lycée : total 115. Les dotations arrivent maintenant dans les départements et dans les établissements. Nous aussi, nous avons fait nos comptes : 102 au lieu de 85 dans les collèges des 6 départements, 30 dans les lycées et LP, ça fait 132. C'est une très bonne illustration de la méthode actuelle : l'opacité et l'incohérence

L'opacité car les personnels de direction doivent se montrer loyaux, ce qui n'est pas synonyme de « serviles » : la tendance actuelle est de tout régir par *ukase*, sans

consultation, sans concertation, sans prendre la peine de rechercher l'adhésion des personnels chargés de faire vivre l'Éducation nationale au quotidien. On a vécu cette situation au moment de la campagne de vaccination dont nous avons contesté l'organisation pyramidale et c'est nous qui avons raison. Pourtant M. Hortefeux et M^{me} Bachelot ont persisté dans l'erreur.

Nous le revivons avec l'entrée dans le métier des « masterisés » : notre analyse est juste ; notre insistance sur la nécessaire formation initiale et continue des enseignants tombe sous le sens et pourtant, nous ne sommes ni écoutés ni entendus... Le train ministériel avance.

Opacité et incohérence : comment ne pas rapprocher cette suppression de 132 postes d'AED de tout le discours sécuritaire qui nous envahit ? Toujours plus de sécurité avec moins de surveillants. Comment adhérer à tant d'incohérence ? On nous balance des équipes mobiles de sécurité créées, nous dit-on, sur une ligne budgétaire spéciale ouverte par le ministre dans chaque rectorat, sans puiser sur les BOP, pas même le BOP 230 : une vingtaine de personnes à rémunérer pour Orléans-Tours, modestement occupées, pour le moment, par les diagnostics partagés de sécurité, mais après ? Payées à ne rien faire ? Là, on trouve des crédits... On ne parle plus de RGPP, ni de dette. On revit une fois de plus l'incroyable écart entre les annonces et les faits : sanctuarisation des établissements d'un côté, suppressions de postes de surveillants d'un autre. Cela devient tellement insupportable que nous voudrions, dans et avec le SNPDEN, le manifester.

Paris Jean-Claude DURAND



J'ai une grande nouvelle à vous annoncer, l'académie de Paris est en passe de devenir une académie presque comme les autres. J'entrevois les sourires narquois de mes amis versaillais ou cristoliens, aussi vais-je vous donner deux preuves de cette transformation.

La première, c'est que nous n'avons pas changé d'inspecteur d'académie depuis plus d'un an et que le directeur en place depuis quelques mois se prépare à assurer la prochaine rentrée. La valse régulière des responsables académiques et l'absence de continuité étaient peu compatibles avec la mise en place de projets. La nouvelle équipe a rapidement manifesté son intention de travailler étroitement avec les organisations représentatives des personnels de direction. Les réunions sont régulières (dont certaines que nous réclamions depuis plusieurs années) et, après une année de fonctionnement, nous ne pouvons qu'être satisfaits des modalités de travail adoptées et de la qualité de l'écoute de nos interlocuteurs.

La seconde preuve, c'est que nous avons quitté les sous-sols du rectorat et définitivement adopté le logiciel AFFELNET. Le poids des notes est encore considérable, presque 40 %, mais il n'est plus tabou aujourd'hui d'imaginer un système où les

notes n'interviendraient que pour un faible pourcentage et, pourquoi pas, disparaîtraient des critères de choix. Nous avons souhaité également qu'une plus grande attention soit portée aux affectations en lycées professionnels avec une meilleure adéquation entre projet d'orientation et affectation.

Alors, me direz-vous, Paris est donc une académie heureuse ? Et bien non, mes chers camarades, car de nombreux dossiers sont encore en chantier. Le premier dossier est sans aucun doute celui de l'éducation prioritaire. Une des caractéristiques de notre académie est de regrouper, sur un territoire très concentré en population, des établissements prestigieux à recrutement national ou académique et des établissements difficiles ou très difficiles. La tentation est grande de ne parler que des premiers et d'oublier les seconds. Aussi, nous avons rappelé, dans toutes les instances, notre souhait d'une définition et d'un affichage clair de la politique académique d'éducation prioritaire à Paris.

Le deuxième dossier est celui de la carte scolaire. Nous n'avons pas été surpris par les conclusions de l'enquête menée par notre syndicat car, depuis quelques années, nous constatons à Paris ce glissement des affectations et cette désertion progressive de certains établissements. Le directeur et l'inspecteur d'académie se sont engagés à limiter considérablement les accords de dérogation, nous l'espérons, mais nous resterons vigilants car l'expérience des années antérieures nous a appris qu'il pouvait exister un gouffre entre les intentions et la réalisation.



Nous nous interrogeons enfin sur le statut de ces établissements dits prestigieux, à recrutement national ou académique, car ils font inconsciemment passer un mauvais message aux familles qui doivent choisir un établissement.

Je ne voudrais pas clore cet inventaire rapide sans évoquer les relations avec les collectivités territoriales. Elles sont bonnes et nous avons le sentiment que notre parole est écoutée mais, sur plusieurs sujets sensibles (maintenance informatique, gestion des TOS en particulier), nous avons souligné un décalage entre le discours politique et la mise en application par les services. Nous nous en sommes inquiétés lors de notre première audience avec la nouvelle vice-présidente chargée de l'éducation.

Le SNPDEN-Paris s'est également engagé dans une recherche de liens plus étroits avec les autres composantes de l'UNSA-Éducation et nous les avons toutes rencontrées pour coordonner nos actions. Dans le même esprit, nous participerons à la régionale SNPDEN créée, en conformité avec nos statuts, avec Versailles et Créteil.

Enfin, je vous informe que les 3 académies, Paris, Créteil et Versailles, organiseront au lycée Louis-le-Grand, le 12 octobre prochain, un colloque sur la laïcité avec la participation de Caroline Fourest, de Catherine Kintzler et de Henri Péna-Ruiz.

Voilà, mes chers camarades, le message que Paris souhaitait porter à ce CSN. Comme vous pouvez le constater, nous ne sommes pas complètement guéris de notre parisianisme mais je vous assure que nous faisons tout pour nous soigner.

Poitiers
Christian MACHETEAU



Le remplacement des enseignants est aussi pour notre académie un sujet de préoccupation. Nous sommes confrontés, sur le terrain, à une montée des tensions difficile à gérer et, en particulier, à l'agressivité croissante des familles devant l'accumulation des heures sans cours. Cette situation favorise le désinvestissement scolaire de certains élèves et pose de nombreux problèmes à la vie scolaire. Et le remède est parfois pire que le mal lorsque nous embauchons un remplaçant trop inexpérimenté et n'ayant pas les compétences attendues pour enseigner dans une classe.

Comment, dans ce cas, ne pas s'inquiéter des effets de la masterisation à la prochaine rentrée où l'on a remplacé un système de formation qui pouvait, certes, être amélioré par une mise

en situation immédiate et à temps complet dans une classe avec, en prime, la possibilité de voir s'installer de grandes inégalités de traitement des enseignants en fonction des volontés et des possibilités des académies.

Lors de notre récente assemblée générale académique, nous avons centré notre réflexion sur la mise en œuvre de la réforme des lycées et sur les retraites.

Sur le premier sujet, nous insistons pour que les déclarations ministérielles et les textes de référence servent de supports réels aux dotations aux lycées afin de permettre sa mise en place sur tout le territoire et de prévoir les moyens complémentaires pour organiser la concertation (accompagnement personnalisé, tutorat, stages...). Nous demandons aussi que les équipes éducatives soient formées dans la prise en charge des enseignements d'exploration et de l'accompagnement personnalisé dans les meilleurs délais. Dans la mise en œuvre de cette réforme, nous ne demandons, en fait, qu'une chose: que les ressources allouées correspondent aux ambitions affichées. S'agissant des retraites,

nous réaffirmons notre attachement à un système de pensions qui forme une partie de notre projet de société, élément indispensable à la solidarité intergénérationnelle et outil de redistribution des richesses créées. Dans le cadre du financement du système par répartition, nous rappelons notre attachement indéfectible au calcul de la retraite en prenant en compte le salaire des six derniers mois. Une remise en cause de ce principe bouleverserait le statut des fonctionnaires et le déroulement de leur carrière.

Enfin, je ne voudrais pas terminer cette intervention sans évoquer l'enquête menée par le SNPDEN sur l'assouplissement de la carte scolaire. Les résultats de cette enquête, qui vont dans le sens du rapport Obin-Peyroux, ont été parfaitement relayés dans les médias et l'analyse très fine qu'elle permet n'est contestée par personne.

Nous devons continuer dans cette voie, être un syndicat responsable, montrant objectivement la réalité de notre système éducatif et être une force de proposition en s'appuyant plus que jamais sur les valeurs qui sont les nôtres.

Rennes
Christine GUIGNARD



La Cour des Comptes vient d'épingler une nouvelle

fois notre système éducatif qui n'assure pas sa mission de réduction des inégalités. Et les intentions annoncées de précarisation du système ne vont pas améliorer les performances de l'école, le maître-mot étant l'économie, la pédagogie ayant disparu du paysage. Nos autorités rectoriales préparent déjà la rigueur en faisant les tours des BAPE, nous préparant à la suppression inéluctable

de formations « en sur-nombre » à l'échéance 2011, prônant la complémentarité entre public et privé.

Dans l'académie de Rennes, l'exaspération des personnels de direction croît et la colère gronde: pénurie de personnels enseignants qui va être aggravée par le dispositif de formation des maîtres, non remplacement de personnels administratifs, multiplication d'injonctions



incohérentes, impossibilité de mettre en place des enseignements obligatoires du socle commun (PSC1 par exemple) par manque de moyens. Les collègues sont excédés par la dégradation de leurs conditions de travail à tel point qu'un département a proposé de demander symboliquement au DRH de l'académie un entretien pour étudier leur réorientation professionnelle et je ne suis pas sûre que les propositions du ministère, dans le cadre des négociations, soient considérées comme étant à la hauteur de la « haute estime » que les pouvoirs publics nous portent. A Rennes, comme ailleurs, le rectorat a fait des propositions pour éviter le pire à la rentrée, en lien avec la formation des nouveaux enseignants, mais il est évident que rien ne peut être satisfaisant dans le contexte présent et nous demandons le retrait du dispositif.

En ce qui concerne les retraites, les collègues en ont assez de la politique de stigmatisation systématique des fonctionnaires et du bourrage de crâne gouvernemental visant la scission intergénérationnelle et catégorielle. Ils affirment leur attachement au maintien de l'âge légal de la retraite à 60 ans, au calcul de la pension sur les six derniers mois et au maintien du calcul de la pension de réversion. Alors que les jeunes n'accèdent pas à l'emploi, les « nouveaux retraités » ne répondront naturellement pas favorablement aux demandes de remplacement qui pourraient être formulées par le rectorat.

En plein désarroi et exaspérés, les personnels de direction de l'académie de Rennes demandent qu'ensemble, nous réagissions et que nous proposons des moyens d'action.

Rouen Guy FRANÇOIS



Les personnels de direction de l'académie de Rouen dénoncent l'orientation actuelle du ministère, un ministère qui prétend la concertation et décide, dans la hâte, sans prendre

le temps de la réflexion, pour déléguer ensuite l'application à marche forcée aux académies et souvent sans moyens. L'inapplicable atterrit alors dans le panier de l'autonomie de l'établissement avec les encouragements et la confiance absolue de nos recteurs, sous la pression de l'appétit des usagers de l'école, aiguisés par les annonces médiatiques : la gestion des remplacements, la gestion des nouveaux fonctionnaires stagiaires d'enseignement et d'éducation.

Cette gestion académique régionalise nos pro-

blèmes et nous devons, au sein du SNPDEN, prendre des positions nationales fortes à imposer à nos recteurs et au ministère. Nous devons être les gardiens des valeurs républicaines au sein de l'Éducation nationale. Ce ministère, sous prétexte d'économies, diminue outrageusement les moyens attribués aux académies, tant sur le plan des personnels que sur celui des moyens financiers ; nous devons réagir vivement et publiquement. Si nous déplorons les suppressions de postes d'enseignants, nous

Strasbourg Jacky SCHLIENGER



M'inspirant d'une chronique d'une station de radio connue pour son sérieux, je souhaiterais vous entretenir du mot « rigueur ». « Rigueur », nouvelle expression, nouvelle polémique ? Pour ma part, j'ai le sentiment que ce n'est pas un gros mot, ni même un défaut : qui irait chez un médecin qui afficherait « ici nous soignons avec un manque évident de rigueur » ? Dans le domaine de l'éducation, la rigueur est plutôt une qualité : un professeur demande de la rigueur à ses élèves ; un personnel de direction prépare la rentrée, le conseil d'administration, le budget de l'établissement avec rigueur... liste non exhaustive. En soit, cela ne pose

aucun problème d'être rigoureux. Toutefois, la lecture d'un journal satirique qui paraît le mercredi nous donne l'impression que ce n'est pas le cas pour tous, que certains oublient la valeur de l'exemple ; c'est là que cela devient inacceptable.

De plus, il serait intéressant de ne pas confondre « rigueur » et « déplacement du problème ». Deux exemples pour illustrer le propos dans l'académie de Strasbourg : le rectorat nous demande de prendre sur la DHG les enseignants en sous-service à qui il ne peut proposer de complément de service : gestion rigoureuse ou déplacement vers les établissements de la gestion de la pénurie ? Le rectorat nous demande de prendre sur la DHG pour payer les enseignants assurant la formation SST en LP : gestion rigoureuse ou déplacement vers les établissements ?

Au thème du moment, « travailler plus longtemps », avec quels objectifs motivants, avec quelles conditions de travail ? On

aimerait travailler avec l'objectif d'avancer vers plus d'égalité des chances. Mais, depuis vingt ans, la tendance est plutôt à la reproduction sociale : les étudiants des grandes écoles d'où sortent les futurs dirigeants sont issus des 10 % des familles françaises les plus favorisées ; n'y a-t-il que des imbéciles par ailleurs ou participons-nous à la naissance d'une nouvelle aristocratie ? On aimerait exercer notre métier avec des conditions de travail qui ne s'opposent pas à une qualité de vie personnelle correcte. Mais, depuis quelques années, la charge de travail et le stress qui en découle vont en augmentant pour une reconnaissance, sur le terrain, bien éloignée des mots du ministre. Quand il parle de la haute estime qu'il a envers les personnels de direction, c'est bien de le dire, c'est mieux de l'écrire ; ce serait parfait si nous pouvions, au quotidien, le vivre.



ne pouvons ignorer d'autres plus sournoises encore et tout aussi dévastatrices : celle des administratifs, des techniciens informatiques... Ces suppressions ont déjà des conséquences très néfastes pour le fonctionnement de nos établissements : transferts de charges, une assistance revue à la baisse et souvent trop tardive. La baisse de 20 % des moyens de fonctionnement des rectorats induit des dépenses inadmissibles au niveau des établissements qui les mettent notamment en difficulté et en particulier les collègues.

Gare à la réaction des collectivités...

Nous en avons assez de l'accumulation d'enquêtes quotidiennes que nous subissons, des surcharges inadmissibles de travail, des ordres et contre-ordres qui viennent de nos hiérarchies au gré des problèmes de société, des outils informatiques qui ne répondent pas à nos besoins et compliquent ainsi notre tâche de tous les jours. Les personnels de direction de l'académie de Rouen déplorent la très nette dégradation de leurs conditions de travail,

dans un contexte de plus en plus tendu. Ils doivent mettre en place des réformes précipitées. Ils doivent compenser toutes les insuffisances d'un système à la dérive qui se préoccupe plus des effets d'annonce que de l'efficacité et de l'efficacité de son action.

Les personnels de direction ne peuvent plus travailler dans de telles conditions : nous exigeons le minimum vital de sérénité indispensable à notre mission de pilotage au service de nos élèves. Le ministère confirme encore son art de la communication

dans la présentation de ses propositions dans le cadre des négociations professionnelles. N'est-ce pas un réel mépris dont fait preuve le ministre vis-à-vis des personnels de direction ? Il nous invite à dîner, nous fait miroiter un excellent dessert, alors qu'il n'a aucun plat de résistance à proposer et, en plus, il nous demande d'apporter les couverts pour la dégustation. Il est temps d'agir fermement : nous souhaitons que le CSN prenne des positions fortes ; un dimanche à Paris serait une réponse à ce mépris.

Toulouse
Jean-Pierre SEGUIN



500 mots pour résumer un semestre entre deux CSN, c'est peu mais, pour ce faire, je partirai de la réflexion d'un collègue lors de la dernière AGA de l'académie : « Je ne me retrouve pas dans mon quotidien lorsque je lis les articles de *Direction!* »

Cruel constat pour le militant que je suis, pour les militants que nous sommes ! Tout ce travail, tous ces combats pour rien ? Non, je crois que l'on mesure là la distance qui existe entre les contraintes du quotidien et les stratégies syndicales à long terme, entre le poids du quotidien et la mise en perspective de la réflexion syndicale.

Si, aujourd'hui, il est difficile de voir des avancées,

la mise en perspective permet d'espérer mais, au quotidien, ce qui pèse, c'est essentiellement la dégradation volontaire du service public d'éducation et, en conséquence, la dégradation des conditions d'exercice de notre métier.

Ce qui pèse, ce sont les suppressions de postes, le non remplacement des personnels, l'irritation croissante des usagers élèves ou parents, les injonctions contradictoires de la hiérarchie, le non respect des contrats par ceux mêmes qui les ont exigés, le poids sans cesse croissant des transferts de charge sur les EPLE via une informatique administrative répondant aux seuls cahiers des charges de la centrale (ASIE, SCONET, MOSART, IMAGIN, ORGANET, etc.), les suspensions toujours tenaces envers l'autonomie de l'EPLE et de ses responsables.

C'est vrai que, si tout cela s'exprime dans *Direction*, cela peut paraître insuffisant à beaucoup de collègues qui ne voient pas changer fondamenta-

lement leur situation. Pour autant, le SNPDEN reste, pour de plus en plus de collègues stressés, voire déboussolés, le recours quand tout va mal et qu'on a besoin d'aide. Son existence et son maintien tant en audience qu'en adhérents permettent d'espérer et de faire face. C'est de sa capacité à se nourrir de l'expertise de ses adhérents de tous les niveaux qu'il tire sa force et peut proposer des solutions et des perspectives d'espérance.

Au-delà de sa capacité syndicale classique, il lui faut encore plus renforcer le lien entre tous les personnels de direction et donner à chacun, d'où qu'il soit, la possibilité d'échanger et de partager qui des expériences, qui des solutions. C'est ce besoin de dialogue et d'interactivité que nous devons encore mieux prendre en compte et mettre au service des collègues, un outil au service des propositions de chacun, au service de l'action syndicale au quotidien. C'est ce que nous appelons de nos vœux pour le nouveau site du syndicat.

Versailles
François TORRES



Les mails entre SA ont montré une correspondance riche au regard de l'actualité mais surtout des préoccupations pour le moins communes. Seules des déclinaisons académiques de la hiérarchie ont révélé quelquefois des dissonances. Ciblons le propos sur 5 points.

Dans l'académie de Versailles, à propos de la réforme du lycée, nous voulons souligner l'écoute, la compréhension de notre hiérarchie suivant ainsi la réforme telle que nous l'avions défendue. Je rappellerai que les dotations incluait bien nos demandes, qu'il a été décidé de ne pas publier de carte académique des enseignements d'exploration, y compris dans les brochures ONISEP et qu'ainsi, les



parents d'élèves de 3^e ne peuvent fonder leurs vœux d'affectation sur les enseignements d'exploration. L'académie a aussi développé une position originale par sa défense des enseignements artistiques et des sections européennes, qui ont gardé leur statut antérieur. D'autre part, par une politique de vases communicants, on craignait que le lycée professionnel n'en pâtisse, ce qui fut le cas au début. Toutefois, une réelle volonté d'écoute a permis une relecture des grilles horaires et des dotations, dans certains cas et, tout dernièrement, une prise en compte du niveau de la 1^{re} bac pro 3 ans où l'origine multiple des futurs entrants pouvait rendre l'accompagnement personnalisé impossible ou bâclé.

Si, à Versailles, il y a eu une attitude constructive avec des intentions politiques qui n'excluent pas la sincérité, l'approche de la masterisation a été autre vu, bien sûr, nos positions. Les collègues sont très inquiets, préoccupation partagée par beaucoup de responsables. Nous crai-

gnons le pire même si, à notre niveau, nous assumerons nos missions. Mais nous voulons réaffirmer qu'il n'est pas question de porter la responsabilité d'une réforme tant décriée et bâclée, voire dangereuse, pour notre service public d'éducation, notamment quant à un contenu de formation qui risque d'être par trop disciplinaire et très peu professionnalisant.

Cependant, l'approche organisationnelle dans notre académie s'est voulue, pour l'instant, prudente et beaucoup de propositions saugrenues (à nos yeux) ont fini par être écartées. Ainsi notre recteur a proposé une décharge horaire pour les stagiaires et le recours prioritaire aux stages filés, réduisant dans les faits les stages groupés pour lesquels le remplacement allait poser problème. Le principe de la convention pour accueillir les M1 ou M2 reste par ailleurs en attente.

À propos du calendrier de fin d'année pour lequel, même si de la compréhension et de la souplesse ont

été trouvées grâce à notre insistance, les collègues de l'académie demandent très officiellement que le National obtienne du ministère que soit prise en compte notre réalité, pour éviter perte de temps et d'énergie, pour ne pas dire interprétation ou mise en porte à faux.

Nous réitérons notre profond soutien au National pour qu'il continue à négocier avec le ministère pour rendre enfin efficaces et performants, les logiciels nationaux. [...].

Quant aux collectivités, il y a eu du mouvement, même si la couleur a peu varié. Là aussi, beaucoup de contacts, certes de l'écoute souvent bienveillante et reconnaissante, mais cette année d'élections régionales n'a pas forcément permis de beaucoup avancer et nous demeurons vigilants car bien des points ne sont pas réglés (TOS et enveloppe de suppléance, maintenance, ENT, travaux...). Nous sommes bien sûr conscients des nouvelles contraintes financières et

des nouvelles obligations des collectivités et, même si dans les discours la priorité des responsables politiques est souvent la jeunesse ou la formation, nous ne le ressentons pas toujours dans les dotations et les investissements.

Enfin lors de l'AGA, il nous a paru utile de faire un point sur les négociations en cours et l'avenir du métier. [...]. Un membre éminent du BN y a fait un exposé clair. Le débat qui a suivi a montré un assentiment majoritaire à la politique de notre syndicat, certes de petits pas, mais efficace et positive et a entériné l'objectif d'une transition vers un corps unique doté d'une classe d'accueil et d'une classe promotionnelle; ainsi peut-on imaginer le métier dans une autre globalité.

Une volonté d'y réfléchir, de s'engager vers de nouvelles pistes propices à être entendues, existe donc désormais, en des temps qui s'y prêteront, je l'espère, je parle de 2012.



Intervention du coordonnateur des commissaires paritaires nationaux

À ce CSN, nous nous trouvons entre deux CAPN mutations. La première CAPN (commission administrative paritaire nationale), qui s'est tenue les 1^{er} et 2 avril, peut se résumer par trois qualificatifs : ample, nationale, difficile.



Le mouvement, en effet, est toujours aussi ample : 3.800 demandes environ, 1.430 satisfaites auxquelles il faudra ajouter 550 mutations prévisibles à la deuxième CAPN, soit un total de près de 2.000 mutations.

Pour la cinquième année consécutive, nous aurons ainsi un taux de satisfaction supérieur à 50 %, ce qui garantira un total élevé de promotions pour encore plusieurs années.

UN MOUVEMENT PLUS « NATIONAL » QU'À L'ACCOUTUMÉE

Depuis plusieurs années, le taux d'intra-académiques tournait autour



de 85-87 %. Cette année, on compte un mouvement en intra à peine égal à 75 %. Les échanges entre académies ont été beaucoup plus nombreux que d'habitude, ce qui a concerné toutes les académies, et donc encore augmenté le taux d'entrants dans certaines académies : ainsi, ce taux est équivalent à 1/3 pour Bordeaux, la Corse, Grenoble, Limoges, Montpellier, Nantes, Paris et Toulouse, et atteint même le taux record de 50 % dans l'académie de Nice.

Ces taux très élevés posent problème : la mobilité, oui, mais encore faut-il pouvoir faire « carrière au pays ».

Enfin, la CAPN nous a semblé plus difficile que les précédentes. La plupart des lycées de 4^e et 4^e exception-

nelle ayant été laissés « à l'extérieur », les recteurs ont eu moins de choix sur les gros postes et donc ont construit moins facilement des chaînes dans les académies. Du coup, le Directeur a garanti moins de changements et les représentants des personnels ont eu plus de difficultés à faire aboutir leurs propositions. Le paritarisme implique cependant une écoute respectueuse ; il nécessitera également de remporter les élections professionnelles qui, déjà, auront lieu l'an prochain.



Patrick FALCONNIER
Coordonnateur des commissaires paritaires nationaux



Intervention de la CNC

Je prends la suite, pour la Commission nationale de contrôle, de l'intervention de Jean-Claude Guimard devant le CSN de novembre 2008, pour rendre compte de la composition de votre assemblée au regard des statuts et du règlement intérieur du syndicat, en application de l'article S38.

Cette composition évolue de manière continue, en raison des mutations, des changements de situation ou de responsabilité des personnes, mais les élections professionnelles de fin 2008, le congrès national de Biarritz et l'élection d'un nouveau Bureau national en mai 2009 ont conduit, dans cette période, à des changements significatifs qu'il faut enregistrer. C'est pourquoi il est demandé aux SA de transmettre au siège, pour chaque modification, le procès-verbal des nouvelles élections.

LE CSN, UN RÔLE DE PREMIÈRE IMPORTANCE

Il paraît nécessaire de rappeler que le Conseil syndical national a un rôle de première importance puisqu'il est l'instance d'élaboration de nos mandats entre deux congrès et qu'il est chargé de prendre, « dans l'intervalle des congrès, toute décision que requiert l'action syndicale ». Il représente ici, par ses 228 membres, les 8.542 adhérents de notre syndicat décomptés au 31 juillet 2009 ; il s'exprime en leur nom et porte leurs propositions et leurs revendications.

Sa force est dans le nombre des adhérents qu'il représente. Sa légitimité procède de l'élection, ce qui implique le respect des règles, la transparence des



procédures internes et la confiance de ceux qui l'ont élu.

Parmi les membres du CSN, 47 ont été élus au niveau national par le congrès (pour les 28 membres du Bureau national) ou indirectement par l'ensemble des personnels de direction (pour les 19 commissaires paritaires nationaux, titulaires et suppléants). Les anciens secrétaires généraux sont membres de droit et 5 sont présents.

D'autre part, 176 délégués ont été désignés par les sections académiques ; le nombre de sièges à pourvoir est celui d'une délégation de base (le

secrétaire académique et 5 délégués), la même pour toutes les académies, augmentée de 1, 2, 3 ou 4 délégués supplémentaires selon le nombre d'adhérents de la section académique. Des règles particulières définissent la représentation de la Corse, de la Guyane, de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Réunion, des sections et des territoires d'outre-mer et des adhérents en poste à l'étranger. Tout cela fonctionne parfaitement et il est important d'en prendre acte.

La CNC attire cependant votre attention sur trois sujets qui impliquent soit un rappel des statuts et du règlement intérieur votés par les congrès et les CSN antérieurs, soit une réflexion sur leur évolution, soit des actions volontaristes pour respecter l'intention syndicale.

LES INVITÉS AU CSN ET LES MEMBRES SUPPLÉANTS AU BUREAU NATIONAL

Premier sujet : celui de la possibilité, pour le Bureau national ou pour les délégations académiques, de s'adjoindre des délégués supplémentaires invités aux séances du CSN ; il ne s'agit pas d'une hypothèse théorique puisque la CNC a constaté le fait au CSN de novembre dernier pour trois académies et pour le BN avec ses 5 suppléants.



Or, aucune disposition interne ne mentionne la présence de membres invités, participant ou non à l'élaboration des mandats, que ce soit en séance plénière ou lors des commissions, sans doute parce qu'il est difficile de définir collectivement des équilibres pour garantir aux adhérents une représentation nationale fidèle, si ces équilibres peuvent être modifiés par la présence de membres invités par le BN ou par telle ou telle section académique. La CNC ne peut que constater que cette pratique n'est pas permise par nos statuts ni par notre règlement intérieur. Toutefois, la CNC a observé que tout adhérent à jour de sa cotisation pouvait assister, en qualité d'auditeur et à ses frais, aux travaux du congrès national (article S26). La notion d'« auditeur » étant ainsi déjà présente, à défaut de celle d'« invité », elle a transmis au BN élargi aux SA, en décembre 2009, un avis circonstancié dont les conclusions sont les suivantes :

1. Concernant l'invitation au CSN des suppléants du BN : malgré les réserves de la CNC sur la décision du BN de s'élargir dans les faits de 28 à 33 membres par l'intégration des 5 suppléants à tous ses travaux y compris au CSN, sans qu'aucun débat n'ait été conduit à ce sujet au sein du syndicat, et contrairement à des dispositions que le syndicat vient de voter, on peut admettre que ces suppléants, dans la composition actuelle du BN (c'est-à-dire issue d'une seule liste de candidats présentés au congrès), puissent assister comme auditeurs aux travaux du CSN. L'avantage est évident puisque leur présence est susceptible de faciliter l'éventuel remplacement d'un membre du BN en cours de mandat et il n'y a pas de réel inconvénient puisque le nombre de ces auditeurs est par nature limité à 5 et qu'il y a unité de liste. Comme « auditeurs », ils ne peuvent cependant participer aux débats, à l'organisation ni aux votes, et c'est une difficulté. La seconde est que nous créons une situation de fait qu'il faudra bien valider par un vote interne, ne serait-ce qu'à titre de dispositions transitoires.

Cet avis n'a pas été bien reçu de la part de certains secrétaires académiques parce que les camarades concernés par ce débat effectuent, depuis leur élection, un travail important au sein du BN et rendent de grands services au syndicat. Il n'est donc pas question de les mettre sur la touche et nous devons tous reconnaître qu'ils se trouvent injustement confrontés à une situation désagréable.

Je rappelle que la CNC a pour seule mission de vérifier la conformité de nos pratiques à nos règles internes ; elle n'est pas juge de savoir s'il est bon ou mauvais de procéder de telle ou telle manière ; elle sort déjà de ses limites en proposant, comme à l'instant, une marge d'appréciation. Mais, pour le congrès futur, les arguments que je viens d'évoquer pour les suppléants admis comme « auditeurs » ne tiendraient déjà plus.

des propositions susceptibles de régler cette situation intenable.

2. Concernant la représentation des sections académiques, la CNC demande au BN de veiller à ce que les délégations, qui peuvent être aisément modifiées en cours de mandat par les votes des CSA, ne comprennent pas d'invités, non plus que les futures délégations au congrès. A défaut, ces invitations seraient susceptibles de fausser les débats et de modifier le poids respectif des académies, sans considération du nombre de leurs adhérents et de la légitimité des délégations constituées.

Plusieurs SA ont regretté de ne pouvoir inviter de nouveaux militants pour les former à l'exercice de futures responsabilités. Le CSN n'a pourtant



La CNC au complet

Une évolution de nos règles internes est donc à envisager, s'il apparaît décidément que notre BN, pour assumer ses charges, doit comprendre des membres plus nombreux. Il faut le rappeler : l'évolution des statuts relève du seul congrès national et ne peut se faire par anticipation ; mais, pour définir la possibilité d'inviter des auditeurs, et dans quelles conditions, le CSN a compétence à modifier le règlement intérieur. Nous ne pouvons qu'inviter le BN à se déterminer et à faire, dès le CSN prochain,

pas pour fonction de se substituer aux sessions de formation organisées par le BN ou par les sections académiques ; d'autre part, nous n'avons pas constaté que les invités acceptés au dernier CSN fussent tous inexpérimentés au sein de cette instance. Et, enfin, rien n'empêche les sections académiques, quand elles le souhaitent, d'intégrer de nouveaux camarades au fonctionnement réel du CSN en faisant tourner titulaires et suppléants de leurs délégations : or, la CNC a observé que de nombreux sièges de



suppléants ne sont pas pourvus par les délégations académiques.

Plus précisément, le CSN compte aujourd'hui 127 suppléants au sein des délégations académiques : il y a donc place pour plusieurs dizaines de militants qui seraient prêts à s'investir au niveau national, même occasionnellement. Il n'est pas trop tard pour bien faire.

L'ÉQUILIBRE HOMME/FEMME AU SEIN DU SYNDICAT

Second sujet : celui que vous connaissez bien, celui de l'application de l'article R3 qui prévoit que, comme dans toute instance de notre syndicat, soit garantie au CSN la représentation au moins proportionnelle du sexe le moins représenté. Vous le savez, il y a actuellement, parmi les personnels de direction, 44 % de femmes et 56 % d'hommes ; parmi nos syndiqués, nous comptons 38 % de femmes et 62 % d'hommes ; au CSN, 36 % de femmes, un peu plus d'ailleurs qu'en novembre 2008. Nous ne sommes donc pas loin de l'objectif mais nous pourrions faire mieux. Il est vrai que certaines sections académiques comptent un nombre manifestement insuffisant de femmes, voire aucune pour deux d'entre elles, abstraction faite naturellement des académies qui n'ont qu'un ou deux délégués. Ce n'est pas contraire à nos statuts puisque l'instance concernée est le CSN et non chaque section académique ; mais certainement ce n'est pas satisfaisant.

LA REPRÉSENTATION DES ADJOINTS

Troisième sujet : celui de l'article R2 et de la représentation des différentes catégories présentes dans notre syndicat. L'article R2 prévoit que les emplois qu'il mentionne soient représentés « selon des nombres adaptés aux effectifs constatés » ; la prescription est volontairement souple parce qu'il ne s'agit pas de segmenter mécaniquement les expériences et les situations, mais elle est explicite et, pour les pensionnés, plus contraignante puisqu'il est mentionné

une « représentation spécifique ». De fait, les pensionnés, qui représentent 18 % de nos membres, sont représentés ici par 14 % des délégués titulaires ; il y a au moins un retraité par délégation académique.

La représentation relative des emplois situés en lycées professionnels, en lycées généraux et technologiques, en collèges ou en établissements d'enseignement adapté reste dans des limites également acceptables. Mais le déficit en personnels de direction adjoints au sein de cette assemblée, déjà souligné en 2008, s'est encore accentué au point de nous poser de sérieuses questions. Bien sûr, nous savons que la carrière des personnels de direction comprend un passage de plus en plus rapide, par le biais des mutations, des fonctions d'adjoint à celles de chef d'établissement ; et, bien entendu, le temps qu'il faut pour prendre des responsabilités départementales, académiques puis nationales, est aussi celui du temps que l'on a passé d'une fonction à l'autre. Bien sûr aussi, le syndicat est capable, par son histoire et par celle de ses militants, de représenter, de défendre les adjoints et de porter leur expression. Mais, tout de même, 15 adjoints sur 228 délégués, soit 6 %, quand les adjoints représentent 32 % de nos adhérents, et quand ils sont encore, dans le corps des personnels de direction et à la date du départ en retraite, 16 % chez les hommes et 27 % chez les femmes à occuper des postes d'adjoint – ça ne peut pas aller. Et là, nos règles statutaires montrent bien, par leur écart avec la réalité, que notre syndicat ne peut laisser les choses en l'état : ce n'est bon ni pour la qualité de sa représentation, ni sans doute pour la qualité de ses débats internes. Faut-il modifier la règle, la durcir ou procéder par volontarisme politique ? À vous d'en décider désormais. Pour sa part, la CNC souligne que les désignations souhaitables pour pourvoir tous les sièges de suppléants au CSN, ainsi que la future élection, pour le congrès de Lille, des délégués supplémentaires des sections académiques, ne devront pas ignorer cette carence de notre représentation syndicale : il faut

favoriser l'élection de camarades qui occupent des postes d'adjoints.

La CNC, ayant ainsi fourni au BN comme au CSN, et en particulier à la commission « vie syndicale », de quoi travailler pour préserver le bon fonctionnement de notre syndicat, travaille de son côté sur divers autres dossiers ; elle transmettra incessamment ses observations sur les mises à jour nécessaires de nos textes statutaires (petites incohérences, dispositions obsolètes, etc.) ; un historique des statuts et du règlement intérieur national au fil des congrès et des CSN vous sera également présenté à l'automne et fera apparaître le lien avec notre histoire syndicale ; enfin, d'ici le prochain congrès national, un point sera fait sur nos règles de débat interne, qui ne sont pas toutes écrites, pour que ce débat garde sa qualité dans le renouvellement des générations militantes.



Jean-Claude LAFAY
Secrétaire de la CNC



La commission « carrière » était animée par Philippe Vincent, accompagné de Christel Boury, Laurence Colin, Jean-Marc Philippe, Laurence Poncet et Philippe Girardy. 85 personnes représentant 24 académies ont participé aux travaux des commissions

Commission « carrière »

POINTS ABORDÉS

- *Le chiffrage sur le budget 2010*
- *La rémunération*
- *La question des retraites*



LA RÉMUNÉRATION

Le sujet d'importance traité en commission a été celui de la question globale des négociations menées depuis novembre avec la direction de l'Encadrement. Le secrétaire national a fait un bilan des grandes étapes de ce dialogue (12 réunions entre novembre et mai) ainsi qu'un point sur les sujets traités (« stagiairisation » d'un an, formation initiale et continue, entretien professionnel de carrière, projet de charte de la gouvernance, évaluation externe et rémunérations).

C'est la partie « rémunération » qui, en l'état, constitue à l'heure actuelle le point le plus stratégique de cet ensemble. Le dialogue s'est en effet particuliè-

rement engagé avec la direction de l'Encadrement sur les formes et conditions que pourrait prendre l'instauration d'une PFR pour les personnels de direction.

Sur la base de ses mandats de Biarritz, le SNPDEN a, durant toute la durée des échanges, fait savoir qu'il était d'accord pour examiner des propositions visant à fondre les actuelles ISS et IRD réévaluées dans une partie « F » et à mettre en place une partie « R » modulable. La DE est restée, elle, en phase avec trois principes initiaux portés par la Fonction publique : pas de mesure générale, pas d'indiciaire et une part modulable liée à la performance.

À l'occasion de nombreux échanges, la commission a étudié le contenu de la lettre du directeur de l'Encadrement en date du 14 mai. Il apparaît, de manière très partagée entre les académies intervenantes dans le débat, qu'en dépit des demandes et propositions alternatives portées par le SNPDEN, seules sont proposées et de manière insuffisante des améliorations ciblées pour certains emplois seulement et un calibrage pour 2010/2011 d'une part « R » moyenne, à hauteur de 330 euros par personnel de direction.

Les membres de la commission considèrent, à l'unanimité, que ces avancées, certes chiffrées globalement à environ 7 millions d'euros, ne sont, d'une part, pas à la hauteur de nos mandats pour la partie « F » et pas à la hauteur de nos responsabilités pour la partie « R ». Le rapporteur considère donc que ces améliorations potentielles sont inacceptables en l'état et propose

donc que le CSN donne mandat au BN pour poursuivre des négociations, dans le cadre d'un agenda social, en vue de l'obtention d'une IFRR qui soit beaucoup plus en phase avec nos objectifs de congrès en terme d'amélioration de nos rémunérations. Il est à souligner également que la DE n'a souhaité prendre aucun engagement, même à moyen terme, sur les points essentiels que constituent pour notre organisation le classement des EPLE, les *ratios* de promotion et la question du devenir de la 2^e classe dans le cadre d'une évolution statutaire : cette absence a pesé en sus de manière défavorable dans ce contexte de dialogue social.

C'est donc sur ces bases issues d'un travail collectif complètement consensuel que le secrétaire national « carrière » soumet au CSN la motion suivante.

MOTION 1

Dans le cadre des négociations actuelles, la commission « carrière » du SNPDEN déclare que :

- *Pour la partie « F », les propositions sont largement insuffisantes et inadaptées à nos demandes. Les priorités définies par nos motions de Biarritz n'ont pas été respectées.*
- *Pour la partie « R », les montants proposés ne sont pas du tout à la hauteur des conditions difficiles d'exercice de notre métier et des responsabilités croissantes qui nous*



sont confiées ou qui se profilent. Le volume global reste encore trop éloigné de nos demandes pour être significatif.

• Nous restons néanmoins disponibles pour de réelles négociations dans un processus d'agenda social qui prendrait en compte les revendications portées par nos mandats de Biarritz.

Vote du CSN: unanimité

Le rapporteur indique par ailleurs que l'ordre du jour lié à l'actualité de la commission « carrière » n'a pas permis de poursuivre le travail entamé à la suite du GT national du 26 janvier 2010 qui fut consacré à la réflexion sur un nouveau projet de statut à porter en vue du congrès de Lille, en 2012. Il rappelle que ces travaux ont permis d'établir un questionnaire fourni, mis en forme par un tableau publié à la page 19 du numéro 177 de *Direction*. A ce jour, seules les académies de Créteil, Lyon, Paris et Versailles ont apporté des contributions en réponse à ces questions de fond. Ces éléments, accompagnés du tableau précité, seront adressés par la commission « carrière » à l'ensemble des académies afin que le travail entamé se poursuive de manière partagée et efficace à la rentrée de septembre.

Le secrétaire national souligne que, sur ce dossier, il est nécessaire, si le SNPDEN veut être en mesure de soumettre des propositions solidement architecturées, propres à structurer un travail conclusif à Lille, que de grands principes puissent être validés en CSN en mai 2011 et qu'un avant-projet soit élaboré pour le CSN de novembre 2011. Il importe donc que, sur l'année syndicale à venir, les académies s'emparent de cette question de manière prioritaire dans leurs commissions « carrière ». Les membres de la commission « carrière » du BN sont disponibles pour accompagner ce travail localement, en réponse aux demandes qui pourraient leur être faites par les sections académiques.

LA QUESTION DES RETRAITES

La commission « carrière » du CSN a examiné le compte rendu des travaux

de la sous-commission « retraite et droits sociaux » qui s'est réunie en fin d'après-midi, le mardi 18 mai, au lycée Turgot à Paris.

La question des retraites étant d'une actualité brûlante, les sujets d'échanges sur cette question ne manquaient pas. 7 académies avaient fait parvenir des contributions sur ce thème (Créteil, Bordeaux, Grenoble, Guadeloupe, Lille, Rennes et Versailles).

Philippe Girardy a commencé par rappeler les grandes étapes du calendrier prévu par le gouvernement :

- Projet de loi à la mi-juin ;
- Présentation au Conseil des ministres à la mi-juillet ;
- Débat parlementaire en septembre.

En préparation de ce processus législatif lié à un espace calendaire volontairement très serré, le gouvernement vient de communiquer aux organisations syndicales un « document d'orientation sur la réforme des retraites » qui, sous la forme de « 14 engagements », définit les grands principes autour desquels devrait s'articuler le projet de loi.

Le risque est fort qu'au final le projet de loi ne soit assez différent du contenu du document d'orientation qui ne serait, en ce cas, que le récapitulatif de pétitions de principes sans consistance réelle.

Dans ce contexte, il a paru nécessaire que le SNPDEN rappelle ses positions fermes sur la base des mandats du congrès de Biarritz, concoure à une expression publique dans le cadre de l'action de sa fédération et mobilise actifs et pensionnés en vue de l'action sociale prévue dans un cadre interfédéral, le jeudi 27 mai.

En parallèle à ces orientations, le débat en commission a fait apparaître le besoin de continuer à échanger à l'interne sur ces questions, compte tenu du fait que, nonobstant les dispositions de la future loi, il est vraisemblable qu'elles ne régleront pas la question de manière définitive, en particulier en matière de financement pérenne d'un système solidaire. L'ambition doit être, en effet, de ne pas se cantonner à une posture défensive mais bien de se mettre en position de réflexion et de proposition sur ce sujet comme sur d'autres.

En conclusion partielle, la motion suivante est donc soumise au vote du CSN.

MOTION 2

Prenant acte des engagements contenus dans le Document d'Orientation sur la réforme des retraites, le SNPDEN mandate sa fédération pour obtenir la traduction concrète dans le futur projet de loi des intentions portant sur :

- La pérennisation d'un système par répartition ;
- La garantie du niveau des pensions d'aujourd'hui et de demain ;
- La prise en compte des carrières courtes ou morcelées et de la pénibilité ;
- La mise en œuvre de mesures favorisant le maintien dans l'emploi des seniors dans le secteur privé ;
- La recherche de nouveaux modes de financement ne mettant pas à contribution les seuls salariés et garantissant le niveau des salaires nets de la Fonction publique.

Le SNPDEN rappelle sa détermination à voir maintenus :

- Le droit au départ à 60 ans ;
- Le maintien du calcul de la pension sur la base des 6 derniers mois d'activité ;
- La garantie du maintien du calcul actuel, non plafonné, des pensions de réversion de la Fonction publique et des mesures spécifiques ;
- Et sa volonté de voir les revenus aujourd'hui exonérés participer au financement des systèmes de retraite.

Le SNPDEN demande à sa Fédération de mettre en place les modalités d'action les plus appropriées à la défense de ces acquis en mobilisant les forces syndicales dans l'unité la plus large possible et ce dès le 27 mai prochain.

Vote du CSN: unanimité



Philippe VINCENT
Secrétaire national
Commission « carrière »



Tout d'abord réunies ensemble pour l'examen de deux thématiques transversales – « masterisation » et « absentéisme, violence et sûreté dans les établissements scolaires » -, les commissions « éducation et pédagogie » et « métier » du CSN ont rassemblé 89 participants représentant 21 académies, sous la présidence de Christian Macheteau, secrétaire académique de Poitiers, puis de Jérôme Gagnaire, secrétaire académique de Nantes

Commission mixte « éducation et pédagogie » et « métier »

POINTS ABORDÉS:

- *Masterisation*
- *Absentéisme, violence et sûreté dans les établissements scolaires*



Les travaux étaient animés, pour la commission « éducation et pédagogie » par Isabelle Bourhis, accompagnée de Catherine Petitot, Lysiane Gervais, Serge Guinot, Corinne Laurent et Éric Krop et, pour la commission « métier », par Pascal Bolloré, Michel Richard, Lydia Advenier, Jean Faller, Dominique Faure, Joël Lamoise et Alain Ouvrard.

Isabelle Bourhis et Pascal Bolloré, secrétaires nationaux, rap-

porteurs de chacune des commissions, ont introduit les débats, à partir des documents distribués qui présentaient, outre un texte introductif (présenté ci-dessous), la communication syndicale du SNPDEN sur la question traitée ainsi que les contributions des académies.

« MASTERISATION » : LA FORMATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION. LE REMPLACEMENT DES ENSEIGNANTS

L'expression d'une large majorité d'académies a montré une incompréhension totale du nouveau dispositif de formation des enseignants dans un contexte de réformes qui nécessiterait justement de la cohérence entre elles et la volonté de préserver le fonctionnement des établissements scolaires, en assurant aux élèves les heures d'enseignement qui leur sont dues. Les cadrages académiques témoignent de grandes inégalités, notamment dans le temps de formation des fonctionnaires stagiaires; une grande majorité d'entre eux assurera un service hebdomadaire à temps plein devant les élèves.

FORMATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

Les réformes en cours au lycée, la nécessité de mise en



œuvre du socle commun de connaissances et de compétences au collège, nécessitent que les enseignants soient en capacité de s'adapter à la diversité des élèves auxquels on doit assurer d'obtenir un diplôme qui leur permette un accès à la culture et une insertion sociale et professionnelle. La formation tout au long de la vie doit favoriser l'adaptation de chacun aux besoins en qualification et en



emploi en constante évolution ; mais nous savons qu'elle concerne particulièrement les publics déjà diplômés. Ce sont les raisons pour lesquelles les attentes que les familles et les élèves expriment à l'égard du système public d'éducation sont fortes et fondées. La prise en charge de la diversité des publics scolaires impose des pratiques pédagogiques plus individualisées, plus interactives et de réelles évaluations des acquis des élèves. Le rapport annuel des inspections générales, publié en 2007, énumère les raisons du faible impact des programmes personnalisés de réussite éducative : insuffisance du diagnostic, manque d'explicitation du lien entre ces programmes et le cours dispensé en classe, manque de réflexion pédagogique et didactique. Il y a bien nécessité d'une réflexion et d'une solide formation des enseignants qui permettent une articulation entre les dispositifs de prise en charge de la difficulté scolaire et la pédagogie à l'œuvre dans la classe et donc de donner du sens et de la cohérence entre les enseignements.

Le travail de chaque enseignant s'inscrit aujourd'hui aussi dans le cadre de travaux interdisciplinaires et d'une politique collective au sein d'un établissement. C'est l'esprit même des réformes actuelles qui traversent le lycée : renforcer le rôle du conseil pédagogique et reconnaître la capacité des acteurs locaux à répondre aux besoins des élèves. Ces nouvelles exigences nécessitent que se développent de véritables compétences de travail en équipe, de connaissances sur l'évolution du système éducatif et de son pilotage.

Accueillir un public hétérogène nécessite aussi des connaissances en termes de sociologie de l'enseignement et de psychologie de l'adolescent. La régulation des groupes, la prévention des conflits, le traitement de l'absentéisme et la prévention du décrochage scolaire imposent des savoirs et des savoir-faire.

En septembre prochain, de jeunes enseignants stagiaires recrutés sur des compétences essentiellement disciplinaires, privés de formation professionnelle, vont se retrouver en pleine responsabilité de classe, le plus souvent à temps plein. Une large majorité d'entre eux n'aura effectué aucun stage en établissement scolaire lors des deux années de master.

Notre ministère, par souci d'économie, a refusé de limiter à un tiers la part du service devant élèves des enseignants stagiaires alors que nous sommes en capacité de proposer de réelles évolutions en matière de contenus de formation.

Aujourd'hui, les engagements pris autour de deux-tiers de temps de service devant élèves, permettant ainsi de dégager un temps de formation aux professeurs stagiaires, ne sont pas respectés.

Les logiques de suppressions de postes prédominant, enseigner n'est plus un métier qui s'apprend. A l'opposé d'une réelle ambition pour la jeunesse et les futurs enseignants, la réforme en vigueur à la rentrée prochaine risque d'appauvrir gravement la formation professionnelle des enseignants et donc de dégrader la qualité de l'enseignement.

Les universités, leurs UFR et IUFM, sont en capacité de concevoir des formations universitaires de qualité intégrant progressivement les dimensions disciplinaire, pédagogique et des éléments de formation professionnelle complétés durant une année de stage centrée autour de la formation des futurs enseignants.

Élever le niveau de formation des enseignants au diplôme de master, c'est choisir de les amener simultanément, à l'issue de leur formation incluant l'année de fonctionnaire stagiaire, à maîtriser les fondements scientifiques, à être en capacité de concevoir leurs propres processus de réflexions pédagogiques et de recherche initiés lors de leur formation. Comprendre les élèves, leurs erreurs et être apte à adapter ses pratiques à des situations diverses et parfois inédites n'est pas inné et relève d'un apprentissage s'inscrivant dans la durée et incluant progressivement contenus professionnels et disciplinaires.

La question du recrutement des enseignants et de ses modalités n'est pas sans incidence sur la composition sociale du vivier ; en élevant le niveau du concours à bac +5, en organisant la seconde année de master autour des épreuves d'admissibilité, d'admission, de master 2 et de stages en établissements scolaires, est-on en mesure de permettre à de jeunes étudiants, issus de milieux économiques défavorisés, l'accès aux carrières de

l'enseignement ? En d'autres temps, des systèmes parallèles de recrutement et de formation, tel l'exemple des IPES, a permis de diversifier en partie l'origine sociale des enseignants. Diversifier les pratiques pédagogiques à l'œuvre dans les classes pour permettre une meilleure progression de chacun est indispensable mais c'est aussi l'organisation globale de notre système qui doit évoluer pour favoriser réellement la promotion sociale, ce que l'actuelle réforme n'encourage pas.

Depuis bientôt deux ans, la communauté éducative dénonce unanimement un projet de formation qui marque une régression considérable.

Devant une opposition au niveau rarement atteinte et avant d'enclencher des dégâts irréversibles pour les prochaines décennies, la remise à plat de cette réforme s'impose.

Le projet de motion élaboré par la commission mixte est présenté à l'ensemble du CSN. Il est accompagné d'une annexe technique déclinant les consignes spécifiques et annonçant une première enquête nationale d'évaluation.

MOTION 1

Le SNPDEN, au sein de sa fédération l'UNSA-Education, n'a cessé de s'opposer au projet et s'oppose encore à la réforme du recrutement et de la formation des enseignants. Bien loin d'une réelle ambition pour la jeunesse et les futurs enseignants, cette réforme en vigueur à la rentrée prochaine appauvrira gravement la formation professionnelle des enseignants et dégradera donc la qualité de l'enseignement.

Alors que les réformes en cours dans les lycées, notamment dans l'autonomie qu'elles confèrent aux établissements en matière de choix et d'accompagnement pédagogique, et la mise en œuvre du socle commun au collège imposent de recourir à des modes d'apprentissage, d'évaluation et d'accompagnement adaptés à la diversité des publics, les nouveaux modes de recrutement et de formation marquent une régression considérable.



Le SNPDEN, au sein de l'UNSA-Éducation, réaffirme la nécessité d'une réelle formation professionnelle dans ses multiples dimensions, pédagogiques, didactiques, éducatives, favorisant l'intégration des enseignants dans une politique globale d'établissement. Il poursuivra, sans relâche, son engagement pour promouvoir une réelle formation des enseignants.

Les diverses applications et mises en forme proposées dans les académies confortent notre analyse d'un scénario d'une « catastrophe » programmée; le SNPDEN réitère donc sa demande de retrait.

Vote du CSN: unanimité

ANNEXE TECHNIQUE

En l'état actuel de la mise en œuvre de la réforme du recrutement et de la formation des enseignants, les personnels de direction veilleront d'abord à protéger le fonctionnement des établissements en n'autorisant aucune absence de professeurs stagiaires ou tuteurs non remplacés par les services académiques.

Dès lors:

- Les stagiaires affectés dans un même établissement doivent être en nombre limité.
- Le stagiaire doit être devant ses élèves jusqu'aux vacances d'octobre pour la totalité de son service.
- Après celles-ci, le stagiaire ne quitte pas ses classes sans être remplacé par le rectorat « à la première heure » et par un personnel qualifié. Le remplacement doit arriver avec l'ordre de mission et, dans le cas contraire, l'autorisation d'absence de l'établissement ne pourra pas être délivrée au stagiaire. En tout état de cause, les personnels de direction ne doivent pas organiser le remplacement des stagiaires.
- Les tuteurs peuvent laisser leurs classes s'ils le souhaitent, à la condition qu'ils rattrapent leurs cours ou

qu'ils soient remplacés « à la première heure » par le rectorat.

- Le stagiaire comme le tuteur ne doivent pas être suppléés par une succession de remplaçants.
- L'adéquation des emplois du temps tuteurs et stagiaires est souhaitable mais à l'impossible nul n'est tenu.
- Il ne nous appartient pas de « susciter » des vocations de tuteurs dans l'établissement. Le texte de cadrage parle simplement de « favoriser ».

Les EPLE n'étant pas identifiés comme des lieux de formation des étudiants de master (M1 et M2), leur accueil en stage sera conditionné par la signature d'une convention avec l'université, soumise à l'approbation du conseil d'administration (article R. 421-9 du Code de l'éducation que n'abolit pas un accord entre le recteur et l'université!).

Afin d'être à même de réaliser un premier état de la mise en œuvre de la « masterisation », le SNPDEN lance auprès des académies une enquête d'évaluation. Il rappelle également que les académies qui ne remplacent pas « à la première heure » ou qui retirent les stagiaires de leurs classes avant la Toussaint feront l'objet d'une publication nationale.

ABSENTÉISME, VIOLENCE ET SÛRETÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

L'actualité dans le domaine de l'absentéisme des élèves, de la violence et de la sûreté dans les établissements scolaires est alimentée, notamment depuis notre congrès de Biarritz, par une avalanche d'annonces incantatoires, parfois suivies de productions législatives ou réglementaires, souvent alors redondances de mesures déjà existantes. Il en est ainsi de la question de l'absentéisme des élèves.

L'amalgame est aisé, par une présentation tendancieuse, de laisser à penser

que ces absentéistes, nouvelle classe dangereuse, sont à l'origine des violences que peuvent connaître les établissements scolaires et que la suppression des allocations familiales serait le remède universel, comme hier le « portique » de sécurité ou une loi sur l'intrusion auraient dû l'être. Aucune de ces mesures n'aurait pu, là, empêcher la mort d'un élève victime du geste de folie d'un camarade ou, ici, une bande d'entrer dans un lycée et commettre des violences à l'encontre d'élèves.

Des diagnostics de sécurité ont été décidés. Ils sont une analyse d'une situation locale qui établit la réalité du besoin. C'est bien à partir de celui-ci qu'il conviendra d'apporter des réponses.

FACE À L'ABSENTÉISME DES ÉLÈVES: UNE MESURE STIGMATISANTE

Lors de sa visite le 20 avril 2010 à Bobigny, en Seine-Saint-Denis, le Président de la République a annoncé qu'en matière de lutte contre l'absentéisme en établissement scolaire, une mesure « systématique » de suppression des allocations familiales serait mise en place. Une proposition de loi vient d'être déposée par Éric Ciotti, député UMP des Alpes-Maritimes, à l'Assemblée nationale.

De 1959 à 2004, le versement des allocations familiales était soumis à l'obligation scolaire; de 2004 jusqu'en 2006, suite aux propositions du délégué interministériel à la Famille, Luc Machard, considérant alors les mesures en vigueur comme injustes et inefficaces, la législation avait évolué vers le principe d'une amende en cas de manquement grave à l'assiduité scolaire, en lieu et place de la suspension ou de la suppression des allocations familiales.

En 2006, la loi a réintroduit le principe de suspension ou de suppression des allocations familiales en confiant au président du conseil général la responsabilité de sa mise en œuvre.

La proposition de loi qui sera prochainement examinée par les parlementaires comportera un aspect systématique de la mesure et placera les inspecteurs d'académie au cœur du dispositif.



Des mesures encore plus coercitives ont été mises en œuvre dans d'autres pays, notamment au Royaume-Uni où la sanction pouvait aller jusqu'à l'emprisonnement des responsables légaux de l'élève absentéiste.

Mais ces divers dispositifs n'ont pas montré leur efficacité sur l'évolution de l'assiduité des jeunes. En persistant à agir sur le principe du versement des allocations familiales, d'une part, on présume que l'absentéisme est plutôt lié aux familles nombreuses et défavorisées économiquement et on se situe dans une approche de sécurité publique, en aucun cas dans une approche pédagogique. D'autre part, la sanction sur les prestations familiales s'est avérée inopérante face au problème complexe de l'absentéisme dont les causes sont multiples : échec scolaire, découragement, inappétence scolaire ou encore recours aux « petits boulots », particulièrement en lycée professionnel et post-bac.

Les personnels de direction sont particulièrement mobilisés sur le contrôle de l'assiduité des élèves, le traitement et le suivi de l'absentéisme et l'anticipation des décrochages scolaires. C'est toujours dans le cadre d'un travail de partenariat, associant les familles, que des réponses peuvent être envisagées. Face au désarroi des familles, il n'est pas sûr que fragiliser leurs ressources n'accroisse pas leurs difficultés sociales ou le recours aux « petits boulots » des élèves déjà absentéistes, sans pour autant qu'ils retrouvent le chemin de l'école.

S'il est nécessaire de recourir à des moyens de cadrage, on pourrait s'interroger davantage sur la validation des études pour laquelle l'assiduité est indispensable aux apprentissages et à la validation des compétences. Cela interroge la manière dont les élèves sont évalués : seul un contrôle réellement continu des connaissances et des compétences des élèves et non un contrôle ponctuel ou encore un contrôle continu en cours de formation dont la forme s'apparente souvent à une épreuve ponctuelle, pourrait imposer de fait une présence assidue des élèves. Nous observons déjà qu'en lycée professionnel, un manque d'assiduité lors des périodes de formation en milieu professionnel ou lors des stages

pour les étudiants de BTS, ne permet pas la validation du diplôme.

Cependant l'obligation d'assiduité scolaire ne peut occulter la réflexion sur l'activité de l'élève en classe. Les méthodes pédagogiques inductives montrent bien que son implication en cours et la manière dont est valorisé son travail conduisent à de meilleurs résultats. Pour qu'un élève soit présent et actif, il est indispensable de l'impliquer dans son travail.

La mise en place du socle commun de connaissances et de compétences au collège peut constituer un levier fort, à la fois par la lisibilité et l'implication des élèves dans leurs apprentissages et le sens qu'on leur donne, mais également par une évaluation plus constante et plus progressive qui nécessite une présence en cours.

C'est aussi le lien indispensable avec les familles, notamment dans le cadre d'un accompagnement à renforcer, qu'il faut exploiter. C'est dans la poursuite d'une forte mobilisation des acteurs que nous sommes en capacité d'identifier et de répondre aux difficultés : conseillers principaux d'éducation, médiateurs, assistants d'éducation, conseillers d'orientation psychologue, assistants sociaux, infirmiers et partenaires mobilisés sur l'insertion des jeunes. C'est bien à une pluralité de diagnostics que des personnels identifiés dans leurs compétences sont en capacité de répondre plutôt que des mesures systématiques, injustes et socialement discutables. Développer les médiations et les liens avec les familles semble constituer une approche plus opérante et mieux partagée par les acteurs réunis lors des états généraux sur la sécurité à l'école.

MOTION 2

Le SNPDEN déplore l'amalgame opéré par le Chef de l'État à l'occasion de ses récentes déclarations entre l'absentéisme des élèves et les violences scolaires.

L'absentéisme est une réalité qui concerne, dans de nombreux éta-

blissements, des publics divers tant dans leurs formations que dans leur composition économique, sociale et culturelle.

Les personnels de direction - mobilisés au quotidien sur le contrôle de l'assiduité des élèves, le traitement et le suivi de l'absentéisme et l'anticipation du décrochage scolaire - regrettent qu'une approche purement répressive soit préférée à une réflexion d'ordre éducatif et pédagogique associant les familles.

Il en est ainsi des mesures stigmatisantes qui ont été annoncées comme la suppression des allocations familiales, mesure surannée n'ayant jamais fait la démonstration de la moindre efficacité.

Rejoignant les positions partagées lors des états généraux de la sécurité à l'école, le SNPDEN préconise notamment le développement de médiations et le renforcement des liens avec les familles.

La lutte contre la violence scolaire requiert de la même façon une approche rationnelle permettant de s'attaquer efficacement à la réalité de ce problème dans les collèges et lycées.

Le SNPDEN regrette qu'une fois encore soient préférés des effets d'annonce à la mise en œuvre d'une politique efficiente.

Le SNPDEN rappelle tout d'abord qu'aucun établissement n'est à l'abri de drame et qu'aucun dispositif de sûreté, aussi sophistiqué soit-il, ne sera en mesure d'apporter une protection totale.

Si la question de l'éducation passe par plus de présence pérenne d'adultes qualifiés mais aussi une évolution de la conception du métier d'enseignant, celle de la sûreté nécessite des traitements techniques qui auront, de toute façon, un coût : des réponses adaptées doivent être recherchées selon les besoins spécifiques que retient chaque établissement.



Les personnels de direction seront en ce domaine très attentifs à l'utilisation faite des diagnostics de sécurité, en cours d'élaboration dans tous les établissements. Partant des besoins constatés sur place, établis en coopération avec la police ou la gendarmerie, ils sont un point d'appui plus solide que la généralisation de mesures ponctuelles par nature inadaptées à la majorité de situations.

Le taux de satisfaction effectif des demandes issues des diagnostics de sécurité sera le véritable révélateur de la volonté de progresser sur ces questions. C'est pourquoi le SNPDEN publiera désormais un bilan périodique de la satisfaction des demandes des établissements en matière de sûreté. Ni la suppression des allocations familiales, ni l'installation d'un bureau destiné au policier référent n'apporteront sans doute de véritables solutions à des problèmes complexes dont les causes sont multiples et qui demandent sur le terrain la mobilisation de tous.

Vote du CSN: unanimité moins 5 abstentions



Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
Commission « éducation et pédagogie »



Pascal Bolloré
Secrétaire national
Commission « métier »

éducation & pédagogie

La commission « éducation et pédagogie », réunie le 19 mai, était présidée par Christian Macheteau puis par Jérôme Gagnaire et Catherine Gwidziel, animée par Isabelle Bourhis, accompagnée de Catherine Petitot, Lysiane Gervais, Serge Guinot, Corinne Laurent et Eric Krop. 44 membres représentant 21 académies ont participé aux travaux de la commission

Commission « éducation et pédagogie »

POINTS ABORDÉS:

- L'avenir des GRETA
- Socle commun et DNB
- Début de réflexion sur le collège pour tous

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE: L'AVENIR DES GRETA

En août 2009 est parue une circulaire relative à la mission de formation professionnelle tout au long de la vie, dans le cadre de la réforme du dispositif français de formation professionnelle continue (circulaire n° 2009-107 du 17 août 2009 parue au BO n° 33 du 10 septembre 2009).

Par ailleurs, un groupe de travail national a été constitué avec deux axes de réflexion: évolution de la structure des GRETA et statut des CFC. Les organisations représentatives syndicales n'ont pas été associées à ces réflexions.

Le ministère de l'Éducation nationale semble avoir découvert, le 2 décembre 2009, une proposition de loi, déposée par le député Warsmann, qui a pour effet de supprimer les groupe-



ments d'établissements (GRETA) en généralisant, d'ici 2012, les groupements d'intérêts publics (GIP) dont le statut juridique est différent et qui relèveraient, sauf choix contraire explicite, de la comptabilité privée.

Si le maintien du *statu quo* actuel n'est pas souhaitable (difficulté financière de certains GRETA, fonctionnement des conseils interétablissements, statut précaire de certains personnels, place des conseillers en formation continue...), les projets de réforme font courir un risque réel d'éloignement entre les structures de formation continue et les EPLE.

L'enjeu de la réflexion porte sur la place des EPLE comme opérateurs d'action de formation continue, sur la complémentarité entre formation initiale et formation continue, sur le statut des personnels et sur le rôle des personnels de direction dans le pilotage de la formation continue.

À partir des contributions écrites d'une académie et des 2 interventions représentant 2 académies, nous avons élaboré la motion suivante :

MOTION

Le SNPDEN dénonce la méthode employée par le ministère et l'opacité avec laquelle la réflexion sur la place de la formation continue au sein du service public d'éducation et l'avenir des GRETA a été engagée depuis septembre 2009. Les organisations représentatives n'ont aucunement été associées aux réflexions et à l'élaboration de projets.

Le SNPDEN exprime ses plus grandes réserves sur le projet en cours dans l'attente d'informations nécessaires sur son contenu et renouvelle son attachement au double champ d'intervention Formation initiale et Formation continue dans les EPLE et sa volonté de conserver les établissements scolaires comme support de formation continue au sein de l'Éducation nationale.

Le SNPDEN, dans le cadre de sa fédération l'UNSA, exige d'être associé aux réflexions permettant de redéfinir l'ambition du service public de l'Éducation nationale en matière de formation tout au long de la vie.

**Vote du CSN : unanimité
moins 5 abstentions**

SOCLE COMMUN ET DNB

11 contributions de 11 académies ont permis de faire le point sur l'actualité.

Beaucoup de collègues s'interrogent sur la validation du socle commun de connaissances et de compétences au diplôme national du brevet. La maîtrise du socle commun de connaissances et de compétences au palier 3 est devenue une composante obligatoire pour l'obtention du diplôme, à compter de la session 2011, conformément à l'article 2 de l'arrêté du 9 juillet 2009 (BO n° 31 du 27 août 2009).

Des précisions très importantes ont été publiées dans « le livret personnel de compétences, quinze repères pour sa mise en œuvre » sur le site Eduscol à l'adresse suivante : <http://eduscol.education.fr/cid49889/livret-personnel-de-competences.html>

- Le livret personnel de compétences inclut l'attestation des connaissances et compétences du socle commun et les attestations délivrées au cours de la scolarité obligatoire (les attestations scolaires de sécurité routière, premier et second niveaux, et le certificat « Prévention et secours civiques de niveau 1 », qui ne sont pas exigibles au DNB).
- Le DNB peut être délivré par le jury du DNB à un candidat qui n'a pas le socle commun : « Si, au cours de sa scolarité au collège, un élève n'a pas pu maîtriser toutes les compétences du socle en dépit des PPRE et remédiations proposés, ce candidat se présente aux épreuves du DNB. En effet, lorsqu'un élève ne

maîtrise pas toutes les compétences du socle, son attestation de palier 3 dressant un bilan précis des compétences acquises et non acquises, est transmise au jury avec les autres éléments d'évaluation. C'est au vu de ces pièces que le jury apprécie s'il est néanmoins possible de lui délivrer le diplôme. La délivrance du diplôme vaut alors attestation de maîtrise du socle commun. Cette décision souveraine ne se traduit pas par une validation *a posteriori* des compétences qui le composent ».

Le livret personnel de compétences va paraître sous forme « papier » et électronique (application dans Sconet).

DÉBUT DE RÉFLEXION SUR LE COLLÈGE POUR TOUS

Pistes de réflexion pour les sections académiques en vue de l'élaboration d'un texte d'orientation :

- Finalités du collège et lien avec le premier degré autour du socle commun de compétences et de connaissances ;
- Modalités d'évaluation des élèves ;
- Gestion de l'hétérogénéité dans le cadre du collège pour tous ;
- Autonomie et marges de manœuvre en collège.

snp
den

Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
Commission « éducation
et pédagogie »



La commission « métier » du CSN, présidée par Jérôme Gagnaire, secrétaire académique de Nantes, a réuni 34 participants qui représentaient 19 académies. Le secrétariat était assuré par Lydia Advenier, Jean Faller, Dominique Faure, Joël Lamoise et Alain Ouvrard, membres du Bureau national. Pascal Bolloré, rapporteur de la commission, introduit les débats

Commission « métier »

POINTS ABORDÉS:

- *Systèmes d'information et applications informatiques: état des lieux; Sconet-SDO...*
- *Santé et sécurité au travail*
- *« Charte de gouvernance »: communication sur l'avant-projet*



À l'issue du travail en commission mixte, la commission « métier » s'est retrouvée pour aborder les thèmes complémentaires retenus dans le document de travail remis à chaque participant. Ce document comprenait les contributions des académies et un rappel des positions du SNPDEN. Une seconde partie était consacrée à la réflexion des académies sur les mandats de

congrès et de CSN. Dans une troisième partie étaient recensées les informations sur les problématiques académiques.

SYSTÈMES D'INFORMATION ET APPLICATIONS INFORMATIQUES: ÉTAT DES LIEUX; SCONET-SDO...

LES UTILISATEURS DÉPENSENT BEAUCOUP D'ÉNERGIE POUR DES SYSTÈMES INSUFFISAMMENT EXPÉRIMENTÉS

En janvier 2009, le ministère de l'Éducation nationale avait défini un cadre de référence, s'appuyant sur une note de cadrage de décembre 2007 des services intranet/Internet des établissements scolaires et des écoles (S2i2e). Ce document, dans ses grandes lignes, énonçait un certain nombre de principes:

- faciliter le dialogue entre acteurs pour la mise en œuvre des services;
- formaliser les exigences en termes de qualité de service attendue;
- homogénéiser les solutions et les pratiques afin de faciliter la mutualisation des ressources;
- répondre à l'émergence de nouveaux besoins.

Reprendre ces principes afin qu'ils soient réellement appliqués dans un cahier des charges des systèmes d'information, les associer à des indicateurs de qualité, d'utilisation et de satisfaction, ce n'est pas seulement construire des tableaux de bord pour le ministère mais c'est essentiellement donner aux établissements et aux écoles des outils informatiques efficaces réellement adaptés à leurs besoins.

Actuellement, la tension est très forte. Le système fonctionne aujourd'hui grâce à une multitude d'actions isolées, s'appuyant en grande partie sur de lourds investissements personnels. Ce déficit crée non seulement un mécontentement général mais pose la question de la pérennité et de la qualité des services mis en place. Car, pour brouiller un peu plus la situation, cette fonction est diversément assurée (elle commence à être partagée) par les différentes collectivités et académies.

Les personnels de direction passent des dizaines, voire des centaines d'heures sur des applications qu'ils tentent de faire fonctionner (rappelons qu'au moment de la crise Sconet, nous avions estimé ce temps à environ 200 ETP).

AVONS-NOUS PROGRESSÉ ?

Les récentes réunions (mars 2010) auxquelles le



SNPDEN a participé semblent montrer un regain d'intérêt de notre ministère pour les applications informatiques :

- La réunion « plan numérique », qui faisait suite à la remise du rapport *Réussir l'école numérique*, nous a permis d'évoquer entre autres choses le problème de la maintenance informatique. Et nous avons rappelé qu'il ne suffit plus d'équiper (ce sont d'ailleurs les collectivités territoriales qui le font désormais) mais qu'il faut également se préoccuper non seulement des usages de l'informatique mais aussi de la formation des personnels qui utilisent ces nouvelles applications (là est actuellement la compétence de l'État) ;
- La réunion « outil d'enquête », qui reprend le deuxième principe de la charte des pratiques du pilotage, inscrit comme l'un de ses objectifs de simplifier les échanges d'informations entre les différents niveaux. Le portail d'enquête serait expérimenté avant la fin de l'année scolaire, intégré au système d'information des EPLE ;
- La réunion « Sconet » qui a permis au SNPDEN de poser une nouvelle fois la question du niveau pertinent de décision au sein de notre ministère. Nous avons rappelé nos positions : refus de toute nouvelle application informatique qui ne ferait pas l'objet d'une présentation, d'une expérimentation et surtout d'une évaluation avant toute généralisation (par exemple, Sconet-SDO).

À partir des contributions écrites de 2 académies et les 7 interventions représentant 6 académies a été élaborée la motion suivante.

MOTION 1

Dans le prolongement de la motion n° 1 du CSN de novembre 2009 et considérant les derniers développements relatifs au déploiement national de certaines applications informatiques, le SNPDEN rappelle l'exigence d'une présentation préalable aux représentants des

personnels de direction avant toute expérimentation et d'une évaluation avant toute généralisation. A défaut, à l'exemple de Sconet-SDO, il maintient sa consigne de non utilisation de ces produits.

**Vote du CSN : unanimité
moins 3 abstentions**

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : DE NOUVEAUX PROJETS DE TEXTES (1)

Depuis maintenant de nombreuses années, le SNPDEN, s'il rappelle son attachement à la protection de la santé et à la sécurité au travail, dénonce les tentatives récurrentes de quelques services ministériels à faire porter la responsabilité totale et absolue de leur mise en œuvre sur les seuls personnels de direction... par ailleurs dénués de la capacité à s'en acquitter puisque dépourvus des moyens d'y faire face !

Entre mars 2006 et février 2008, pas moins de 7 numéros de *Direction* ont été consacrés aux productions desdits services sur les questions d'hygiène et de sécurité (2), plus inacceptables les unes que les autres.

Nous pensions, après le retrait des dernières, que la sagesse avait enfin triomphé. Las ! Il ne s'agissait que d'une mise en sommeil !

Un nouveau projet (*Décret relatif aux conditions de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les établissements publics locaux d'enseignement*) nous a été communiqué, plus intolérable encore que tous ceux qui le précédaient.

Si, par ce texte, les personnels de direction sont responsables de tout (3), dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, ils sont aussi d'ores et déjà coupables de toutes les conséquences qui en découleront !

Avec un tel texte, publié il y a trente ans, des collègues seraient aujourd'hui

poursuivis pénalement, d'une part pour n'avoir pas pris les mesures de nature à empêcher que des personnels d'un établissement qu'il dirigeait alors soient exposés à l'amiante que celui-ci contenait et qui allait entraîner maladies ou décès dans les années qui suivraient mais, d'autre part aussi, pour n'avoir pas envisagé les risques à venir !

Ce projet – qui en définitive fait bien peu de cas de la santé et de la sécurité de tous les personnels, comme des élèves – ne cherche qu'à rejeter, dans les pires conditions, sur les personnels de direction, une inaction coupable de près de 30 ans des services centraux ou déconcentrés. Ce texte, encore plus inacceptable que les précédentes tentatives, doit être retiré et réécrit.

À partir des 3 interventions représentant 3 académies, nous avons élaboré la motion suivante.

MOTION 2

Le SNPDEN dénonce les nouveaux projets de textes réglementaires élaborés par certains services du ministère de l'Éducation nationale, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail dans les EPLE. Ceux-ci tendent, une fois de plus, à transférer des responsabilités inacceptables, notamment par leurs conséquences pénales, sur les personnels de direction des EPLE qui ne disposent pas des moyens de les exercer. Il en exige l'abandon immédiat et la réécriture, sur des bases sérieuses, rejetant les approximations juridiques, et tenant compte de la réalité du fonctionnement des EPLE.

Vote du CSN : unanimité

« CHARTE DE GOUVERNANCE » : COMMUNICATION SUR L'AVANT-PROJET

À partir du document remis aux membres du CSN, Michel Richard



a fait une présentation de l'avant-projet de « charte de gouvernance » à la commission « métier ».

- 1 Une analyse juridique du projet de décret figure page 34 de ce numéro.
- 2 *Direction* 136, 137, 139, 140, 145, 152, 155, ce qui représente aujourd'hui 20 pages du recueil juridique consacrées à cette seule question.
- 3 Notamment par le dernier alinéa de l'article 2 (« Le chef d'établissement met en œuvre ces objectifs dans le programme annuel de prévention des risques professionnels soumis au conseil d'administration ») et par l'article 3 (« Le conseil d'administration délibère chaque année sur le programme annuel de prévention et sur le rapport d'évolution des risques présentés par le chef d'établissement qui tient ces documents à la disposition du recteur d'académie et du président de la collectivité territoriale de rattachement »).

vie syndicale

snp
den

Pascal Bolloré
Secrétaire national
Commission
« métier »

La commission « vie syndicale », présidée par Jacques Péquignot, SA de Besançon, a constitué un véritable moment d'élaboration collective des textes proposés au CSN. 37 collègues sont intervenus au cours des travaux. Les académies de Besançon, Créteil, Paris, Lille et Orléans-Tours ont adressé des contributions ou des motions. La commission a réuni 46 participants représentant 24 académies

Commission « vie syndicale »

Points abordés:

- Élections
- Création d'un centre de recherche et de formation des personnels de direction
- Laïcité
- Communication



LA COMMISSION S'EST DÉROULÉE EN TROIS TEMPS:

1. Communication d'éléments relatifs aux échéances élec-

torales à venir et au projet de mise en place d'un centre de recherche, de formation et d'information des personnels de direction, suivie d'une discussion;

2. Rapide commentaire de la commission « vie syndicale » du BN suivi d'un bref débat sur les textes adressés par les académies et non proposés au vote du CSN car ils reprennent des problématiques ayant fait antérieurement l'objet de motions adoptées;
3. Présentation et vote sur les deux motions proposées au vote du CSN.

PROJET DE TEXTE D'ORIENTATION GÉNÉRALE: LES ÉLECTIONS

Le projet de loi sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique se traduit par une modification importante des modalités d'élection des représentants des personnels. Il prévoit l'organisation d'élections de comités



techniques (au niveau national et au niveau local) qui constitueront la référence pour établir la représentativité des organisations syndicales.

Il importe de prendre la mesure des implications particulièrement importantes pour notre syndicat de ces nouvelles modalités : Premièrement, ce sont tous les personnels titulaires ou non (y compris vacataires) de toutes les catégories qui participeront au vote. Deuxièmement, le scrutin sera un scrutin de sigle c'est-à-dire un vote pour une fédération.

Quelles que soient les échéances, il convient de se préparer dès maintenant aux implications pour notre activité syndicale de cette situation radicalement nouvelle, pour aborder dans les meilleures conditions ce scrutin.

En particulier :

- Il est nécessaire d'assurer une bonne lisibilité de notre fédération pour les personnels de direction qui identifient parfaitement le SNPDEN, beaucoup moins notre fédération l'UNSA.
- Il importe de mesurer l'enjeu que constitue notre taux de syndicalisation qui détermine de façon décisive l'ampleur de nos succès électoraux en privilégiant :
 - Les lauréats concours ;
 - Les adjoints, en particulier les principaux adjoints de collège.

Il faudra également trouver les moyens d'intégrer les faisant-fonction à la vie du syndicat.

Le CSN appelle toutes les instances syndicales nationales et locales à impulser une campagne offensive mettant spécifiquement en place des dispositions pour renforcer la syndicalisation au SNPDEN des personnels de direction.

Dans l'immédiat, toutes les sections académiques doivent prendre les dispositions pour accompagner les lauréats du concours dans leur entrée dans la fonction et leur faire valoir les enjeux d'un syndicat fortement représentatif des personnels de direction.

CRÉATION D'UN CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

De façon régulière, à l'occasion des congrès, des CSN ou dans les différentes instances académiques, la demande a été exprimée fortement de nous doter d'un espace permettant de mutualiser les expériences professionnelles de nos adhérents, d'alimenter la réflexion sur les questions en débat dans notre champ d'activité, de contribuer, sur des thèmes professionnels, à l'information et à la formation de nos adhérents.

Pour y répondre, le Bureau national propose donc de mettre en place un centre de recherche et de formation des personnels de direction.

L'objectif du centre de recherche et de formation est de permettre à des collègues expérimentés, actifs et retraités, de mettre à disposition de l'ensemble des personnels de direction leur expertise afin de concourir à la diffusion des connaissances et de permettre la circulation des informations susceptibles de contribuer à éclairer et à enrichir leur pratique professionnelle. Il contribue de cette manière à la formation initiale et continue des personnels de direction. Pour remplir cette mission, le centre de recherche et de formation comprend un comité de direction et un comité scientifique.

Les missions du centre de recherche et de formation sont de :

- Créer des livrets ou des fiches techniques sur des sujets professionnels liés à la formation initiale ou continue des personnels de direction ;
- Rédiger des documents de synthèse ou d'approfondissement sur des sujets d'actualité en débat dans le système éducatif ;
- Gérer des publications ;
- Organiser des colloques, séminaires et autres conférences à destination des personnels de l'Éducation nationale ;

- Organiser des formations en direction des personnels de direction ;
- Organiser des recherches sur des thèmes liés au fonctionnement du système éducatif ;
- Contribuer au développement d'outils multimédias destinés à diffuser les publications et travaux de celui-ci. Ces développements sont réalisés au sein de la cellule « information et communication » du Bureau national.

D'ores et déjà, cela implique de :

- Solliciter, dans les académies, les collègues susceptibles d'apporter leur contribution à l'élaboration de textes ;
- Apporter une aide à la construction de la logistique *ad hoc* (site, communication, partenariats, recherche de financement...).

LAÏCITÉ

EXAMEN DES CONTRIBUTIONS ET MOTIONS DES ACADÉMIES : AVIS DE LA COMMISSION « VIE SYNDICALE ».

Les motions (Paris, Créteil, Lille) correspondaient parfaitement à celles adoptées au congrès de Biarritz et sont cohérentes avec la doctrine syndicale en la matière, qui s'est traduite par un ensemble d'actions nationales, académiques et départementales auprès des élus, des partis politiques et, de façon générale, auprès des relais d'opinion.

Au niveau national, nous avons réaffirmé, avec force, auprès des différents groupes parlementaires, nos positions, notamment sur les accords Kouchner et les financements publics privés. A cette occasion, les parlementaires se sont montrés très réceptifs à nos positions. La conférence de presse organisée le 1^{er} février a rencontré un écho important.

Au niveau académique, le bilan que nous pouvons faire est plus contrasté, avec de très belles mobilisations dans certaines académies. Il va de soi que le combat pour la laïcité demeure un



combat de tous les instants.

Motion 3, page 70, *Direction* 170.

Motion 5, page 71, *Direction* 169.

MOTION 1

Le CSN constate que, dans un certain nombre d'académies, des établissements d'enseignement privés sous contrat sont appelés à participer à l'organisation d'examens nationaux. Le SNPDEN rappelle avec force que les principes de laïcité et de neutralité doivent s'appliquer.

Vote du CSN : unanimité

Le texte de l'académie de Lille invite à une recherche de la recevabilité juridique de la désignation comme chef de centre d'un directeur d'établissement privé. Cela mérite effectivement une réflexion approfondie qui pourra prendre en compte :

- Les attendus du recours porté au TA de Lille par la section académique du SNPDEN ;



- La nécessité d'une contribution effective des établissements privés aux missions de service public.

Cette réflexion pourrait s'inspirer initialement de l'organisation du DNB (note de service n° 99-123 du 6 septembre 1999). Selon les termes de cette note de service, en cas de nécessité, il peut être fait appel aux locaux des collèges privés sous contrat. Dans ce cas, l'IA-DSDEN peut procéder au rattachement du collège privé au collège public, centre d'examen le plus proche [...] ; pendant la session, l'accès de l'établissement privé est ouvert au délégué du chef de centre d'examen ainsi qu'au corps d'inspection. Il est opportun de poser dans ce cadre également le problème des examens de l'enseignement professionnel.

COMMUNICATION

Motion d'Orléans-Tours : Il s'agit d'une question technique qui doit faire simplement l'objet d'une demande au siège. La question de l'articulation entre l'académique et le national est actuellement en cours.

DIALOGUE SOCIAL

Le SNPDEN a été destinataire d'un courrier du directeur de l'Enca-

drement proposant la mise en place d'un agenda social. Cela répond à une demande du SNPDEN. Même si, dans le contexte actuel, cette proposition n'est pas exempte d'arrière pensées, il nous semble important de fixer des échéances régulières pour structurer le dialogue social. Rappelons qu'en 2006, il a fallu une manifestation de près de la moitié de la profession pour obtenir l'ouverture de négociations. Cet agenda n'exclut pas les formes d'action susceptibles de manifester un rapport de force ; au contraire, elles se nourrissent réciproquement.

MOTION 2

Dans sa lettre du 14 mai au SNPDEN, le directeur de l'Encadrement propose de structurer le dialogue social par la mise en place d'un agenda pluriannuel accompagné d'un échéancier précis et faisant l'objet d'une convention-cadre signée avec le ministre. Le SNPDEN prend acte de cette proposition malgré la déception suscitée par les dernières propositions ministérielles. Il rappelle qu'il a toujours su instaurer des rendez-vous réguliers qui ont permis un dialogue continu favorisant des avancées.

Le SNPDEN estime que cette proposition peut constituer - dans une interaction étroite avec la mobilisation et les actions conduites par ses adhérents -, un cadre favorable à la réalisation de ses mandats en ce qui concerne l'évolution des rémunérations et des thématiques relatives aux responsabilités des personnels de direction.

**Vote du CSN : adoptée
moins 5 contre et 21 abstentions.**

Joël OLIVE
Secrétaire national
Commission
« vie syndicale »



Discours de clôture

Mes chers camarades,
mes chers amis,

Notre dernier débat montre en filigrane le tiraillement qui traverse toutes les organisations syndicales dans les circonstances actuelles : celui entre enflammés de la protestation et résignés de la *Realpolitik*. Or, hormis sur la dernière motion qui est effectivement la plus complexe bien qu'elle ait été largement adoptée, notre CSN s'est montré très unanime, notamment sur la carrière, non pas un unanimité un peu accablé mais la recherche d'une méthode de travail qui nous permette d'être à la fois revendicatifs (car un syndicat qui n'est pas revendicatif s'étiolé) tout en s'inscrivant dans le cadre de la réalité telle qu'elle est.

Lors de notre dernier vote, nous avons accepté de poursuivre les négociations en cours dans le cadre d'un agenda social annuel qui est le fruit d'un combat syndical : ce n'est pas une aumône que l'on nous sert car, si nous n'avions pas manifesté en 2006, nous ne négocierions rien aujourd'hui. Mais ce n'est pas parce que l'on négocie que l'on doit forcément renoncer à toutes les formes d'actions autres que « négocier » et se satisfaire de 27 € par mois comme la reconnaissance de notre contribution décisive à la qualité du service public d'éducation ! Vous connaissez peut-être ce dessin de Daumier qui date du Second Empire et où l'on voit un paysan, chapeau bas, demander au maire : « M'sieur le maire, c'est quoi un plébiscite ? » et le maire de lui répondre : « c'est un mot latin qui veut dire oui ». Eh bien, « négociation » n'est pas un mot latin qui veut dire « oui » : c'est un

outil syndical disponible parmi d'autres dont effectivement l'action ou la manifestation. Le travail syndical complexe que nous avons à conduire est de jouer de façon appropriée entre les différents modes d'action. Ce n'est pas toujours si aisé de faire le bon choix mais nous disposons de moyens de communication interne et d'instances qui nous le permettent.

Il est clair que la tonalité dominante parmi nos collègues est le mécontentement par rapport à la situation présente et l'inquiétude quant à l'avenir. Ils ont d'ailleurs raison mais nul n'a besoin d'une organisation syndicale pour être mécontent et inquiet : on peut l'être tout seul. L'organisation syndicale, pour être efficace, a besoin de deux ingrédients : le mécontentement (car si nos collègues vivaient dans un monde de satisfaction, nous ne serions qu'une aimable amicale) mais aussi sa transformation en espérance « crédible ». Il est normal qu'en fonction de notre culture personnelle, de la vision que l'on a du présent ou de l'avenir, l'idée que l'on se fait de cette transformation soit différente. Les grandes manifestations de 1994 et de 2006 ont été des moments qui nous ont permis d'obtenir des avancées mais elles ont peut-être d'abord été des moments de construction identitaire essentiels pour les personnels de direction et pour le SNPDEN. En ce sens, effectivement, elles ont été nécessaires et peuvent le rester mais, en tant que levier visant à satisfaire nos revendications, elles ne sont qu'une possibilité parmi un ensemble d'autres. Cependant, elles s'en distinguent par une prise de risque considérable pour notre organisation dans le contexte



présent, ce qu'on ne peut mésestimer. De toute façon, nous sommes déjà dans l'action et dans la rue dès le 27 mai sur la question la plus brûlante et immédiate qui n'est pas celle de la PFR mais celle des retraites. Un calcul de la pension sur vingt-cinq ans au lieu de six mois aurait une incidence sans proportion avec la réalisation de tous nos actuels mandats sur la carrière.

La capacité que nous avons à exprimer le mécontentement et à le transformer en espérance crédible pour nos collègues est bien, me semble-t-il, ce qui permettra à notre organisation de continuer d'avancer dans un univers plein de turbulences dangereuses. C'est l'exercice complexe qui nous attend, le BN élargi aux SA, les CSN, les assemblées générales ou départementales jusqu'en 2012 au moins. C'est réussir cet exercice qui, me semble-t-il, fera du SNPDEN une organisation capable de traverser cette période difficile pour tous. Ce CSN ne m'a pas fait changer d'avis et, comme je vous le disais lors de son ouverture, je pense que nous en sommes parfaitement capables.



Rapport de la Cour des Comptes

« *L'Éducation nationale a su répondre au défi de la massification mais elle n'a pas réussi à surmonter le défi de la démocratisation* ».

À l'origine de cet échec, une multiplicité de finalités, dispersées dans de nombreux textes de portée juridique inégale, marquée par la formulation imprécise des objectifs essentiels et leur non hiérarchisation. Cette situation conduit à ce que le système éducatif français est traversé de contradictions dont celle, fondamentale, entre une vision méritocratique de l'école conduisant à une sélection des meilleurs élèves et une vision plus globale, orientée vers la réussite de l'ensemble des élèves.

Cette situation crée des tensions non résolues dans la gestion du système scolaire qui oscille entre le développement de filières ou de dispositifs spécifiques et le maintien d'une organisation fondée principalement sur la transmission des connaissances à un ensemble indifférencié d'élèves...

Ainsi le socle commun des connaissances et des compétences peine à émerger dans un système qui reste largement structuré par des enseignements disciplinaires cloisonnés.

Ainsi, le « service public de l'éducation conçu et organisé en fonction des élèves » (loi d'orientation sur l'éducation – 1989) n'est pas encore mis en œuvre de façon systématique alors que plus de vingt ans se sont écoulés depuis sa rédaction !

Or la réalité qui nous est renvoyée par les évaluations internationales est celle d'un pays dans une position moyenne, voire médiocre :

- D'abord, la France est le pays de l'OCDE où le retard scolaire



à 15 ans est le plus important, dix fois plus qu'au Japon, en Grande Bretagne, en Australie ou en Suède ;

- Ensuite, en France, un jeune sur cinq ne maîtrise pas les compétences en lecture au terme de la scolarité obligatoire ;
- Enfin, un jeune sur six quitte le système scolaire sans aucun diplôme et le taux de diplômés de l'enseignement supérieur long (au moins le niveau licence) n'est, en France, que de 24 % contre 41 % en Norvège, 35 % aux Pays Bas...

Ces constats dressent un portrait peu satisfaisant du système scolaire mais ces données sont aggravées par le fait qu'ils affectent les élèves qui, pour des raisons culturelles ou sociales, sont le plus en difficulté :

- Sur l'épreuve de compréhension de texte, les élèves français se situent dans la moyenne de l'OCDE mais ils se répartissent en deux pôles très distincts – ceux qui étaient au lycée parce qu'ils n'avaient jamais redoublé, avaient des résultats au-dessus du niveau moyen des pays les plus per-

formants. En revanche, ceux qui étaient au collège (parce qu'ils avaient redoublé au moins une fois), se situaient au niveau des pays les moins bien classés ;

- De surcroît, cet écart particulièrement élevé entre les meilleurs élèves et les plus faibles s'est accru au cours de la période récente ;
- Enfin de nombreuses données révèlent de fortes inégalités sociales face à la réussite scolaire ; la France est le pays où l'écart de résultats entre les élèves de statut favorisé et défavorisé est le plus important. Elle se trouve dans la situation la plus défavorable de l'OCDE du point de vue de l'équité scolaire et le caractère inéquitable du système scolaire français tend à s'aggraver.

Didier Migaud, premier président de la Cour des Comptes, a cette formule redoutable : « en fait, notre enquête aboutit à une constatation simple : dans son organisation, le modèle scolaire français tend à favoriser les élèves sans difficultés particulières, soit seulement un peu plus de la moitié de chaque classe d'âge ».

Pour autant, ce rapport se veut une contribution à la modernisation du service public de l'éducation. C'est dans cet esprit qu'il formule des recommandations :

- Partir du besoin des élèves : l'élève qui est prétendument au centre du système est en fait le « dernier servi ». Partir du besoin des élèves, c'est repenser le temps et les rythmes scolaires, surtout pour ceux les plus en difficulté qui peuvent dépasser 6 heures de cours quand ils ont à suivre du soutien scolaire, en sus des heures de cours ordinaires (La France se situe dans les premiers rangs des pays de l'OCDE pour le total des heures d'enseignement suivies par les élèves alors que les pays qui obtiennent les meilleurs résultats sont aussi ceux où il y a le moins d'heures de cours)... mais aussi repenser une offre de formation éparpillée, en particulier la variété et le nombre d'options, outil coûteux de concurrence entre établissements ;
- Revoir les modalités d'affectation des enseignants : « une affectation qui répond à une logique de gestion fondée essentiellement sur l'ancienneté plutôt que sur les attentes des élèves ». Cette recommandation conduit aussi à s'interroger sur la pertinence du statut de 1950 : « Il faut définir un cadre réglementaire conforme à la diversité de leurs missions (enseignement, coordination des équipes pédagogiques, accompagnement personnalisé, conseil en orientation...) ;
- Responsabiliser les établissements : « Les établissements ont très peu de marge de manœuvre en raison notamment de la lourdeur des programmes nationaux et du système d'allocation des moyens trop uniformisant ».

Pour conclure, Didier Migaud a noté que la performance du système éducatif français a, au cours de ces dernières années, plutôt diminué, sous l'effet de son incapacité à lutter contre les inégalités. Ce constat appelle selon lui un traitement massif, urgent et efficace de la difficulté scolaire.

On relèvera que toute une série d'analyses (rapport *Montaigne*, rapport de la Cour des Comptes, étude du CEREQ, enquête sur les effets de l'assouplissement de la carte scolaire du SNPDEN-UNSA) convergent pour souligner l'urgence d'une remise en cause de fond en comble du système scolaire. La réponse du ministère, constante, n'en est que plus lénifiante : « s'il reste assurément encore beaucoup à faire, si des progrès sont encore possibles et souhaitables, du moins nous sommes sur la bonne voie : celle d'une attention portée à tous les élèves dans leur grande diversité et d'une action énergique à tous les niveaux et notamment dans la classe, pour œuvrer à leur réussite », se félicite le ministère. La méthode Coué a depuis longtemps montré les limites de son efficacité... mais elle est toujours d'actualité !

Patrick CAMBIER
Permanent

Le SNPDEN présent à Wallis et Futuna

Les Îles de Wallis et Futuna, archipel isolé au milieu du Pacifique sud, situé à 2.000 kilomètres de la Nouvelle-Calédonie et à 3.000 kilomètres de la Polynésie française, comptent aujourd'hui 6 collèges et un lycée polyvalent pilotés par des personnels de direction qui se sont réunis le mercredi 28 avril 2010, en assemblée générale constitutive, pour créer la section territoriale du SNPDEN.

Gilbert Beaugendre, principal du collège et de la SEP de Lano, a été désigné pour présider ces travaux ; Éric Renault, principal du collège de Malae, l'a été pour assurer le rôle de secrétaire de séance. Étaient présents pour marquer cet événement : Philippe de Fondaumière et Alain Irvazian, respectivement proviseur et proviseur adjoint du lycée, Marc Renault, principal du collège de Teesi, Patricia Guidi, principale du collège de Fiua, et Gérard Stassinnet, chef de Cabinet et proviseur de vie scolaire au vice-rectorat. Thierry Martin, principal du collège de Sisia, était excusé.

trouve dans les lettres de mission des personnels de direction, arrivés sur le territoire en 2006 et en 2007 et signées en février 2010, qui ne sont que des catalogues d'injonctions administratives sans quasiment aucune référence au diagnostic partagé. La mise en examen de l'ancien secrétaire général du vice-rectorat, suspendu de ses fonctions, la perquisition des bureaux de ce fonctionnaire, les enquêtes menées par la justice sur l'utilisation de fonds publics rendent compte également d'une situation qui n'a cessé de se dégrader au cours de ces trois der-

POURQUOI UNE NOUVELLE SECTION ?

Il a été rappelé d'emblée que la création de cette section syndicale avait été motivée par la volonté de rassembler dans la réflexion et l'action les personnels de direction présents sur ce territoire mais, surtout, par la nécessité de résister au mode de management des plus autoritaire de l'autorité hiérarchique caractérisé par des pressions et des injonctions permanentes.

L'illustration la plus frappante se



nières années. Par ailleurs, l'absence d'un véritable projet éducatif pour le territoire, l'inexistence de dispositifs ou d'outils informatiques et de pilotage au sein du vice-rectorat, le manque de lisibilité et de cohérence des pratiques marquées par une gestion dans l'urgence, l'absence d'une vraie concertation rendent particulièrement difficiles les conditions d'exercice du métier de personnels de direction sur ce territoire.

Dans ce contexte très atypique, les personnels de direction ont voulu montrer que la solidarité syndicale était une exigence et un devoir. Il convient de préciser que 9 personnels de direction sur 10, présents à Wallis et Futuna, sont membres du SNPDEN.

Le bureau provisoire est composé de 3 membres :

- Alain Irvazian, secrétaire territorial,
- Thierry Martin, trésorier territorial,
- Éric Renault, secrétaire administratif territorial.

Nul doute qu'avec la naissance de cette section, les personnels de direction entendent engager le débat sur notre charte de pilotage, sur la mise en place d'une instance de concertation et sur tous les autres leviers qui pourraient entraîner des transformations tangibles de la situation de l'éducation sur cette terre de traditions. Nous voulons montrer qu'au-delà des océans et des mers, nous sommes profondément attachés à notre service public d'éducation.



Lundi 10 mai, à Saint-Herblain : discours de Philippe Vincent, mandaté par le SNPDEN-UNSA, devant les congressistes du Syndicat national des inspecteurs de l'Éducation nationale

Congrès des inspecteurs de l'EN

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 d'autres engagements liés à sa double fonction de SG de la première organisation syndicale de personnels de direction du second degré public et de proviseur d'un très important lycée de l'académie de Créteil.

De ce point de vue, le choix que nous avons fait, au sein du Bureau national du SNPDEN, de tous conserver, à côté de nos responsabilités syndicales, 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 de terrain 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'animation, de coordination, 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.

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 tout 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.

En illustration des dérives énoncées plus haut, nous sommes loin de penser que le processus de masterisation 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. Comme nous l'avons écrit il y a peu, quel intérêt y a-t-il à remplacer un système par rien ?

C'est aussi ce qui nous a conduits à mener et à diffuser, avec un écho certain, notre propre enquête sur les impacts réels de la mise en place de l'assouplissement de la carte scolaire, partant du principe qu'une fois de plus on engageait une mesure sans évaluation, en considérant que, puisqu'elle était présumée efficace, elle le serait donc obligatoirement. Bel exemple d'aveuglement idéologique contredit au réel par des faits !

Nous développons des analyses similaires au sujet des phénomènes de violence scolaire. Alors que l'on met en place une démarche scientifique de réflexion basée sur des états généraux, alors qu'on lance la totalité des établissements secondaires dans un processus d'élaboration de diagnostics de sécurité, alors que certaines initiatives après expérimentation et analyse semblent productives, une fois de plus, on saute du constat à la mesure immédiate à grands coups d'effets d'annonce et de tambours médiatiques, comme si, aujourd'hui, il suffisait, par un pouvoir quasi thaumaturge, de dire avec force pour faire avec efficacité. Qui peut croire que des situations et phénomènes aussi complexes puissent être résolus de manière efficace par des mesures aussi simplistes !

C'est pourquoi, tirant les leçons des impacts négatifs de la reconduction continue de modèles standardisés d'administration et de pilotage dont on voit bien que le caractère vertical a atteint aujourd'hui ses limites, ou d'une politique d'actions au coup par coup, le plus souvent uniquement basée sur des concepts d'occupation du terrain médiatique à très court terme, nous nous déclarons favorables à aborder de manière alternative 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 qui constituaient des progrès sensibles, même si les niveaux académiques, parfois peu habitués à de telles pratiques, ont eu quelque mal à s'en emparer partout avec profit.

Le système éducatif en général et les EPLE en particulier 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 en particulier 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 régulées des établissements.

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

Je vous remercie pour votre écoute et je vous souhaite un fructueux congrès.



Philippe VINCENT
Secrétaire national

Enquête sur nos collègues du réseau « monde »

En avril dernier, à l'occasion des 20 ans de l'AEFE, l'agence pour l'enseignement français à l'étranger, les personnels de direction détachés dans son réseau et dans celui de la MLF, la Mission laïque française, sont conviés à la fête. Isabelle Poussard, personnel de direction permanente du SNPDEN - hébergée sur le stand de notre fédération l'UNSA, les accueille et échange avec eux sur leurs préoccupations. Elles sont, comme pour nous, nombreuses !

Si la situation des personnels de direction à l'étranger offre un sentiment de plus grande autonomie, la multiplicité des champs de compétences mobilisées, les conditions de retour et de poursuite de la carrière associées aux incertitudes financières et la présence, souvent très discrète, des corps d'inspection dans la mise en œuvre des réformes, renforcent un sentiment d'isolement que nous connaissons, déjà tous, dans nos fonctions.



Depuis quelques mois, *Direction* leur dédie une tribune de libre expression mais une enquête, davantage centrée sur leur spécificité et sur les problèmes qui traversent notre quotidien, semblait opportune. Merci à tous ceux qui ont contribué, par leurs réponses, à ce large questionnement.

Le réseau monde (AEF, MLF) compte 245 personnels de direction qui exercent sur tous les continents.

Un tiers sont des femmes ; ils se répartissent entre les fonctions d'adjoint (45 %) et de chef (55 %) Le SNPDEN en syndique près des deux-tiers.

Cette première phase de l'enquête balaye les thèmes centraux auxquels nous sommes habitués, du métier à la carrière, en passant par la vie syndicale et la pédagogie, et se fonde sur une série de 33 questions ouvertes ou à choix multiples.

Les premiers résultats, issus du dépouillement, nourrissent déjà quelques réflexions mais il paraît indispensable d'en approfondir plusieurs aspects.

Les échanges individuels par voie de « mèl » compléteront, dans une seconde étape, les données acquises et permettront, nous l'espérons, de cerner, au plus près, les difficultés et attentes de nos collègues. D'ores et déjà, voici quelques pistes :

SI LES PERDIRS ONT EN MOYENNE DÉJÀ SOUFFLÉ 5 DIZAINES DE BOUGIES, ILS N'HÉSITENT PAS À SE LANCER DANS L'EXPATRIATION

Ce statut nécessite de l'expérience ; plus de la moitié de nos collègues cumulent entre 10 et 27 ans de carrière !

Installés en Afrique (8 pays différents), en Europe (5 pays différents), au Moyen Orient (4 pays différents) ou encore en Amérique du Nord (2 pays différents), les répondants de l'enquête cumulent de 6 à 27 années d'expérience dans le corps.

Pour ceux dont c'est la **première mission**, nous retrouvons deux des trois adjoints répondants mais, majoritairement, ils exercent comme chef et dans des fonctions de proviseur. Au moment de l'enquête, ils sont en poste à l'étranger depuis 3 ans en moyenne. L'âge médian est de 53 ans et correspond à un état de service, en tant que personnel de direction, de 10 années.

Pour **ceux qui renouvellent leur contrat**, c'est leur seconde, voire leur troisième mission. Notons que certains font état d'une expérience à l'expatriation plus ancienne encore ; elle s'établit, en revanche, dans un autre corps (CPE, enseignant ou enseignant faisant-fonction).

UNE VIE SYNDICALE UN PEU LOINTAINE !

Ils attendent des contacts plus directs, plus réguliers et des conseils dans le suivi et la poursuite de leur carrière.

S'ils connaissent tous notre revue *Direction* et ce, depuis leur entrée dans la fonction - revue dont ils apprécient la place qui leur est dorénavant faite et le niveau élevé de l'information qu'elle contient, ils ont été surpris de l'existence de notre blog « entre personnels de direction, le blog du SNPDEN¹ ». Ils en félicitent l'initiative même si nous savons tous qu'elle reste bien modeste. Il est vrai que nous pouvons, en attendant le « nouveau site et son forum », échanger dans cet espace ou bien « cliquer » sur le « réagir » de *La lettre de Direction* ; Philippe Tournier y répond toujours.

La plupart d'entre eux n'avaient pas d'attentes particulières en visitant le stand de l'UNSA ; cependant, près

d'un tiers avait une intention bien spécifique, celle d'entrer en contact avec les représentants du SNPDEN.

L'un d'entre eux souhaitait, même, profiter de ce passage pour recueillir de l'information syndicale qui lui fait défaut et exposer des questions sensibles qu'il n'aurait pu aborder autrement. Ce besoin est marqué par le fait qu'ils nous laissent des suggestions intéressantes.

Ils attendent du syndicat des aides centrées sur la technique ou sur les spécificités des missions à l'étranger ou encore qu'on leur apporte des conseils pratiques lorsqu'ils s'engagent vers une réintégration dans le mouvement national (Trop peu nombreux sont encore les collègues qui, devant revenir sur le sol métropolitain, contactent les CPN avant d'avoir rédigé leur demande de mutation).

Enfin, si les « habitués de l'expatriation » ne ressentent pas d'urgence ou de nécessité d'un appui du syndicat avant leur départ, les « primo-missionnaires » espèrent. Une présence du SNPDEN au « stage des partants », voire un complément d'informations sur des questions statutaires et de continuité de carrière.

Notamment, ils souhaitent connaître les spécificités de la représentation syndicale et de ses instances à l'étranger. Ils proposent que soient animés des regroupements - *a minima* annuel - par sous-continent.

Nous approfondirons, avec eux, ces aspects afin de faire un bilan plus précis de leurs besoins et de nos possibilités.



POUR LA RÉFORME DU LYCÉE, UNE UNIFORMITÉ DANS LES RÉPONSES

Alors que les équipes enseignantes étaient plutôt opposées à l'origine à l'installation du conseil pédagogique, il semble, actuellement, que cet organe ait trouvé toute sa légitimité et qu'il remplit plutôt bien ses fonctions.

Nos collègues ont d'ailleurs pu le mobiliser à cette occasion et plus de la moitié d'entre eux expriment formellement que la réforme s'est instaurée sans heurt au sein des équipes.

Globalement, nos collègues rencontrent les mêmes réticences et difficultés qu'en France.

Ils déplorent la précipitation avec laquelle ils ont dû réaliser sa mise en place et nous confient que cette urgence a obéré de façon préjudiciable le temps qu'ils auraient pu et dû consacrer à la concertation. A l'externe, cette rapidité de mise en œuvre a accentué le désarroi de leur(s) autorité(s) de tutelle, désarroi qui prévaut habituellement à tout changement dans nos structures.

Certains encore notent que les menus en enseignement d'exploration sont trop restreints. D'autres, à propos des langues vivantes, soulignent un manque dommageable en moyens humains (*enseignants sur place*) pour mener à bien la constitution des « groupes de compétences » ou encore s'inquiètent du manque de moyens financiers pour adapter réellement les horaires aux « besoins » des élèves. Enfin, ils redoutent des difficultés dans la constitution des emplois du temps.

LA RÉFORME... RÉELLE AUTONOMIE DES ÉQUIPES DE DIRECTION ET LEVIER DE CHANGEMENT DANS LES PRATIQUES DES ENSEIGNANTS ?

L'autonomie liée à cette réforme n'est pas spécifiquement soulignée par nos collègues qui nous rappellent qu'elle est déjà forte du fait de leur statut spécifique à l'expatriation.

Quant à l'effet « levier dans le changement des pratiques enseignantes », ils estiment qu'il est un peu tôt pour en établir un bilan réaliste.

Plusieurs collègues pensent, cependant, que l'accompagnement personnalisé, quand bien même il ne sera pas simple à mettre en place, est la « nouveauté » de cette réforme. En effet, il offre la possibilité de réaliser un « décroisement disciplinaire » et permet de s'affranchir des sacro-saints « programmes et de leurs contraintes horaires »

VIE SYNDICALE SUITE... DES DISPARITÉS QUANT À L'EXERCICE DU RESPECT DE LA LAÏCITÉ

Même si, dans l'ensemble, cette valeur française est positivement appréciée et comprise par les familles qui inscrivent leur enfant dans un établissement français, on pouvait s'en douter, selon les zones géographiques, son exercice n'en n'est pas toujours aussi aisé.

Dans la pratique, il est parfois assez délicat de la faire vivre en Afrique quand bien même certains États se déclarent laïques. Au Moyen-Orient, elle devient particulièrement difficile car l'empreinte religieuse est très prégnante. La loi de plusieurs pays de la péninsule arabe impose des cours de religion et gérer ces difficultés² réclame, de la part des équipes de direction, souplesse et diplomatie. Certains collègues trouvent dans les cours d'ECJS et/ou de philosophie un bon levier pour la faire entendre, comprendre et respecter.

À l'inverse, pour l'Europe et l'Amérique du Nord, et au-delà de certaines conventions spécifiques, notamment en Allemagne et en Espagne où l'obligation des cours de religion doit apparaître dans les programmes, faire respecter la laïcité reste assez simple. La plupart des parents la comprennent et l'acceptent, voire la plébiscite.

De façon générale, en Europe et en Amérique du Nord, c'est le dialogue avec les familles qui prévaut et le levier le plus couramment utilisé reste encore le projet d'établissement. Notons que certaines équipes de direction insistent sur le « sens du respect de l'équité pour tous ».

Globalement, les répondants des différentes zones géographiques insistent sur le fait que les enseignants constituent de bons relais pour faire respecter cette valeur qui permet à toute collectivité, dont les membres en sont imposés, de vivre en harmonie et dans le respect de chacun.

Outre les aspects que nous évoquons ici, certains nous paraissent si complexes et sensibles qu'ils réclament davantage de précisions avant d'en fournir une synthèse.

En effet, si les réponses aux questions sur l'évaluation des missions, les relations entre l'AEFE et/ou le poste diplomatique tout comme l'accompagnement « au départ » des perdus à l'étranger fournissent quelques propositions intéressantes, elles nécessitent une seconde étape d'enquête.

Rendez-vous donc dans un prochain numéro pour connaître « *tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur l'expatriation avant d'oser vous engager* ».

1 Adresse : personnel-de-direction.blogspot.com/

2 Le vendredi, il peut être noté une tendance à se vêtir en tenue traditionnelle. Il peut également être réclamé la mise en place d'une salle de prières.

snp den | Hélène HÉMET
Bureau national
En charge de
l'international



Élections à l'AEFE

Les élections des représentants à l'AEFE avaient lieu cette année d'avril à mai, par correspondance, avec un dépouillement prévu à Nantes les 6 et 7 mai, le 6 pour le CTP (comité technique paritaire) et le 7 mai pour les différentes CCPC (commissions consultatives paritaires centrales). Mais tout dépendait en fait du quorum, condition nécessaire pour que le dépouillement puisse se dérouler. Sans celui-ci, toute l'opération devait être reconduite début juillet 2010. L'AEFE avait donc mis en place un comité de pilotage, avec réunion de préparation, notices et matériel de vote envoyés et, surtout, consignes passées pour que l'acheminement par les valises diplomatiques des différents votes se fasse bien en temps et en heure et rappel pressant pour que les électeurs votent...

De notre côté, déplacement du secrétaire général, avec d'autres représentants de l'UNSA, présence sur les stands lors des 20 ans de l'AEFE, *Lettre de Direction*, nul ne pouvait ignorer que ces élections avaient lieu.

DU SUSPENSE JUSQU'À LA DERNIÈRE MINUTE

Mais c'était sans compter avec le volcan islandais : pas d'avion, pas de valise diplomatique. La veille de la fermeture



des scrutins, le quorum n'était pas atteint. Les représentants de la cellule de vote de l'AEFE sont donc retournés à Paris, à la source, chercher les derniers plis le 5 mai au soir, et le 6 au matin, l'échéance étant fixée à 11 heures. Leur efficacité a payé et le quorum fut atteint avec 5.550 votants pour 10.491 électeurs potentiels. Une machine à ouvrir les enveloppes avait même été installée, le test manuel n'étant pas concluant en terme de rapidité.

DES OPÉRATIONS BIEN MENÉES ET DES RÉSULTATS PROCLAMÉS VERS 21 HEURES

C'est avec joie que l'UNSA-Éducation a gagné un 2^e siège au CTP, la FSU en conservant 3 et le SGEN-CFDT ne parvenant pas à en obtenir un, malgré leur alliance avec la FAEN.

C'est bien sûr lors de la CCPC-D que nous, le SNPDEN et l'UNSA-Éducation, avons fait le plus beau score avec 4 des 5 sièges et 5 sur 5 pour la CCPC-E (A & I). Avec 144 voix sur les 186 exprimés, l'UNSA obtient 77,5 % des voix pour la CCPC-D et 115 voix sur 167 en CCPC-E.

AEFE : RÉSULTATS DES ÉLECTIONS DU 6 MAI 2010

- **Élections pour le renouvellement du comité technique paritaire central (CTP)**
 - 7 listes présentées (UNSA-Éducation, FSU, Sud éducation Océans HdF, FO, Liste d'union, CGT, Sgen CFDT/FAEN); 5 sièges à prendre.
 - 5.559 votes reçus, 31 bulletins de vote refusés (quorum à 5.246), 5.530 votes acceptés, 102 blancs ou nuls, 5.428 votes exprimés.
 - Participation: 52 %.
 - UNSA-Éducation: 1.389 bulletins de vote; FSU: 2.720; Sud éducation Océans HdF: 267; FO: 101; Liste d'union: 188; CGT: 91; Sgen CFDT/FAEN: 672.
 - Résultats: FSU: 3 sièges; UNSA-Éducation: 2 sièges (l'UNSA-Éducation gagne un siège supplémentaire par rapport à 2007).
- **Élections pour le renouvellement des commissions paritaires centrales (CCPC): commission D (Personnels de direction et d'inspection; voir aussi tableau ci-joint)**
 - 5 listes présentées et 5 sièges à prendre.
 - 246 inscrits; 191 bulletins de vote reçus et acceptés.
 - Participation: 77,64 %.
 - Résultats: UNSA-Éducation: 4 sièges; ID FAEN/Sgen SFDT: 1 siège.

Un grand merci aux personnels de direction qui se sont massivement mobilisés !

INSCRITS CCPC - D	2004		2007		2010	
	218		227		246	
	NBRE VOTES	%	NBRE VOTES	%	NBRE VOTES	%
VOTANTS	154	70,64	145	63,87	191	77,64
EXPRIMÉS	151	69,26	140	61,67	186	75,60
UNSA-ÉDUCATION	118	78,14	107	76,42	144	77,41
CGT	3	1,98	0	0	1	0,53
Sgen CFDT	9	5,96	6	4,28		
ID FAEN	16	10,59	22	15,71		
SGEN + ID	25	16,55	28	20	31	16,23
FSU	2	1,32	2	1,42	8	4,30
Liste d'union	2	1,32	3	2,14	2	1,07
EIL	1	0,66	0	0		
FO	0	0				



Laurence COLIN
Commissaire
paritaire Etranger

Pascal Garcia, dessinateur pour la revue *Direction*

Quel est votre métier ?

Je suis secrétaire de direction dans une cité scolaire.

Quelle analyse faites-vous de votre métier ?

C'est un métier très intéressant qui nécessite des capacités d'adaptation aux méthodes de travail du chef d'établissement, à ses attentes en matière d'organisation et d'application des directives. Le rôle d'accueil du public est important, qu'il soit extérieur ou qu'il s'agisse du personnel de l'établissement. C'est un travail assez diversifié et valorisant.



Serge Guinot
croqué par son secrétaire...

Vous sentez-vous considéré ?

Oui, sans aucun doute. J'ai connu des périodes plus difficiles pendant lesquelles il fallait faire beaucoup plus d'efforts sur soi pour ne pas risquer la déprime. Pendant douze ans, j'ai été agent de service, ex-OEA.

Avez-vous des revendications ?

Pas pour le moment en tous cas.

Comment imaginez-vous l'avenir de votre métier ? L'avenir des EPLE ?

Je crains que se généralisent les surcharges insensées de tâches plus



ou moins indispensables à la vie même de l'établissement. En face des suppressions annuelles de personnels, je doute qu'on diminue d'autant le nombre d'obligations et de contraintes auxquelles il faut répondre au quotidien. Moi qui ai déjà du mal à m'accommoder de l'impression d'avoir oublié de faire quelque chose, j'espère que ce jour-là, je ne développerai pas trop de troubles schizo-phréniques. Un secrétaire qui « pète les plombs » n'arrange pas l'état de santé psychologique de son chef, ni des nouveaux personnels de direction qui arrivent dans l'établissement. Je me souviens de mon précédent et premier chef d'établissement qui, dans certains moments un peu tendus, me disait : « heureusement que vous êtes quelqu'un de calme, ça me pacifie ».

Avez-vous fait d'autres métiers avant celui de secrétaire de direction ?

Outre le service militaire et une année de Beaux-arts à Lyon, j'ai fait plusieurs petits boulots plus ou moins longs dans le privé : manutentionnaire, magasinier dans des entrepôts d'usines, préparateur de commande, cariste, gardien de mini golf...

Depuis quand dessinez-vous ?

Je ne sais pas vraiment, depuis l'âge de 7 ou 8 ans.

Comment trouvez-vous l'inspiration ?

J'inspire un bon coup et je cherche ce qui peut être drôle dans une situation particulière. Quelquefois, certaines

situations me font réagir ; c'est alors moins difficile de trouver une idée.

Travaillez-vous pour d'autres revues ?

Pour 7 hebdomadaires régionaux, dans l'Ain, l'Ardèche, la Drôme, la Haute-Marne, la Sarthe, l'Auvergne et le Jura. Les 7 reprennent le même dessin chaque semaine dans leur journal, ce qui doit représenter au moins 70.000 exemplaires.

Comptez-vous vivre de votre passion ?

Dans ce domaine, on vit plus d'espoir que de ses dessins, à quelques exceptions près. Cela fait 16 ans que je suis publié chaque semaine ; j'ai reçu en septembre 2009 le prix du Crayon de porcelaine lors du festival international de l'humour et du dessin de presse de St Just-le-Martel dans le Limousin. J'ai sorti deux recueils⁽¹⁾ et 5 de mes dessins sont parus en avril dans l'almanach 2010⁽²⁾ de la caricature et du dessin de presse aux côtés des Plantu, Cabu, Dubouillon et autres... Peut-être un jour tout cela donnera du fruit.

Que ferez-vous à la retraite ? Du dessin ?

Si on compte encore sur moi, je continuerai le dessin de presse et si je dois absolument compléter une maigre retraite de la Fonction publique aussi, à moins d'être perclus d'arthrose au moment de devoir la prendre. Remarquez ! Le vieux Matisse attachait bien son pinceau à sa main pour pouvoir continuer de peindre !

Que pensez-vous des personnels de direction ?

Joker ! J'ai un entretien d'évaluation tous les ans !

(1) *Bienvenue dans le 3^e millénaire* - Sorti en octobre 2008, Plus de 160 dessins publiés de 2000 à 2008 - couleur - (5 €).

Des mots à dessins - Sorti en septembre 2009 - L'actualité 2008-2009 mise en mots par Christophe Fléchon (Professeur en lettres-histoire) et en dessin par Pascal - 60 pages couleur (10 €). Disponible auprès de l'auteur. Contact par le blog <http://pascal.espaceblogs.fr>

(2) *L'almanach 2010 de la caricature et du dessin de presse* - plus de mille dessins - 30 € chez tous les libraires.

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

Merci à toi, Philippe, pour ton excellent édito du numéro 177 sur les systèmes d'information dans l'Education nationale et à toute l'équipe sur cet excellent dossier, au cœur de nos préoccupations et de notre volonté de moderniser les pratiques, avec ou sans le soutien de l'Institution. Plutôt sans qu'avec d'ailleurs, les injonctions, comme souvent, restant la seule intervention de notre hiérarchie à ce sujet !

Je dirige un collège de 720 élèves et de 80 adultes dans la « bonne » banlieue de Montpellier, à Jacou pour être précise. L'académie de Montpellier déploie les ENT dans une vingtaine d'établissements de l'académie (cinq ou six collèges dans l'Hérault dont celui que je dirige), à grand renfort de tambours, de trompettes et de réunions dont l'Education nationale a la spécialité (injonctions diverses, gargarisations de *buzzwords* et d'expressions administratives) et dont il ne ressort rien de bien concret.

Raison « historique » de la candidature de l'établissement ? L'existence, depuis son ouverture en 2000, d'un ENT « maison » développé par un professeur de technologie, qui est toujours notre gestionnaire des réseaux. Cet ENT fonctionne assez bien, même s'il n'offre pas toutes les fonctions dont nous aurions besoin. Disons qu'il constitue une interface acceptable entre les applications institutionnelles et *Pronotes* que nous utilisons (100 % des enseignants utilisateurs pour les absences, 98% pour les bulletins, le cahier de textes ouvert aux familles), en attendant le travail pédagogique collaboratif qui nous manque, hélas, encore.

Depuis 3 ans maintenant, une convention a été signée entre la région Languedoc-Roussillon, les départements et le rectorat pour le développement d'une plate-forme ENT à mettre à disposition des établissements, plate-forme dont les multiples manques



et défauts empêchent que je choisisse, comme de nombreux collègues dans le département, de l'utiliser à la place de la plate-forme « maison ».

Puis-je partager mes réflexions et mon vécu de terrain à ce sujet ?

1. Un point n'est pas cité dans ton édito : celui de la maintenance et de l'accompagnement informatiques. Les collectivités territoriales nous répondent que c'est une prérogative de l'Etat et que les pannes sont prises en charge par les contrats avec les entreprises ayant fourni les matériels. Mais ce n'est pas de cette maintenance qu'il s'agit : il s'agit de la petite maintenance quotidienne et de l'accompagnement « pédagogique » des enseignants au quotidien, qui représente de nombreuses heures de présence (et beaucoup de patience!), surtout quand l'expérimentation comporte la mise à disposition des enseignants par le conseil général de l'Hérault d'un *Netbook* par salle de classe, assorti d'un vidéo-projecteur et d'un accès Internet. Quelle est la position du SNPDEN à ce sujet, quand l'Etat et les collectivités se renvoient ainsi la balle? Dans les établissements, quel gâchis d'énergie à se débrouiller avec des bouts de ficelle dans ce domaine, qui est

pourtant primordial dans le difficile pilotage du changement qui doit conduire tous les enseignants à s'approprier l'usage administratif et pédagogique des SI (systèmes informatiques) !

2. Quel vide sidéral dans l'information juridique des chefs d'établissement et des enseignants en rapport avec ces domaines, alors que la législation évolue en permanence!

3. Il relève aujourd'hui de notre mission de service public, et il en va de notre crédibilité, d'utiliser les SI pour toutes les tâches pour lesquelles ils sont facilitateurs, et comme supports pédagogiques en classe et hors de la classe, ainsi que pour communiquer avec les familles. La nature ayant horreur du vide, la majorité d'entre nous zapent les propositions institutionnelles moyenâgeuses et inopérantes et acquiescent, sur leur subvention de fonctionnement, et assez chères, les applications privées qui, elles, fonctionnent très bien! Ce sont donc dorénavant les régions et les départements (tant qu'ils existent encore!) qui financent la mise en place des SI. Les publicités qui se multiplient dans *Direction* sont la preuve de ce juteux et nouveau marché! De quoi donner à penser!

Merci encore aussi pour la nouvelle *newsletter* que je trouve très bien faite, bien en accord avec la façon dont on a pris l'habitude de s'informer sur Internet : une info à la fois, concise et avec des références pour creuser.

Anne-Marie JAFFUEL,
principale du collège
Mendes-France, Jacou,
académie de montpellier

CLARIFICATION

Retraité depuis 1998 et toujours au SNPDEN, je suis donc affilié aussi à la FGR-FP au sein de laquelle je milite dans le cadre de la commission exécutive départementale 38. Nous sommes actuellement au sein de la CE en préparation du congrès national de la FGR qui se tiendra à Pau au printemps prochain. Cette phase de préparation m'a amené à relire les motions de la sous-commission « fin de carrière et retraite » du congrès de Biarritz.

À la veille du *big-bang* sur les retraites annoncé pour le second semestre 2010, je m'interroge sur le bien-fondé de certains passages de la motion n° 1 qui me semblent complètement décalés par rapport aux réalités d'aujourd'hui. Tranchons une fois pour toutes ce faux débat : pension ou retraite ? Nous sommes tous des retraités comme les autres Français. Pourquoi s'accrocher à la budgétisation des pensions et être opposé à la création d'une caisse induite par la LOLF : loi de modernisation de la gestion de nos finances publiques, votée à l'unanimité par le parlement. D'ailleurs, au sein de la FGR cohabitent 3 fonctions publiques : État, collectivités territoriales et hospitalière, les deux dernières étant regroupées dans la CNRACL. Ces retraités s'en portent-ils plus mal ?

Le traitement continué n'existe plus puisque la valeur du point d'indice des retraités diffère chaque année de celui des actifs. Depuis 2004, l'écart est de plus de 5 %.

S'insurger contre l'individualisation des pensions me semble pour le moins paradoxal vu notre, ou plutôt, votre statut actuel. J'ai encore en mémoire les propos d'un ancien SA de l'académie qui, après avoir exposé en AGA les dernières avancées du statut, concluait par ces mots : « il appartient maintenant à chacun de construire sa carrière » et j'ajoute donc « sa retraite ». Chacun maintenant s'efforce d'obtenir, à juste titre :

- le meilleur positionnement dans l'échelle unique ;
- le meilleur classement d'établissement qui induit une NBI variable ;
- le plus d'indemnités possibles qui seront prises en compte dans le calcul de la RAFP et, cerise sur le gâteau, vous pourrez encore grappiller quelques % grâce à la surcote (merci M. Fillon), j'y reviendrai plus loin.

Je souhaite connaître la position du SNPDEN sur la RAFP. La FGR s'y déclare opposée pour l'instant ; pour ma part, bien que plus concerné, je juge cette

position dépassée. Depuis le statut de la FP de 1949, chaque corps et grade de fonctionnaires, s'estimant meilleur que le voisin, s'est ingénié à obtenir des indemnités qu'aucun gouvernement de droite ou de gauche n'a accepté de transformer en points d'indice. La RAFP les prend en compte ainsi que les avantages en nature et même le supplément familial de traitement pour enfant. Pourquoi la rejeter ? Il ne s'agit pas d'un début de fonds de pension comme le dit la FGR mais d'une retraite par répartition, provisionnée et par points comme l'AGIR et l'ARCO dont personne ne remet en cause l'existence. Tout démontre que nous sommes bien dans une individualisation des pensions et à laquelle le SNPDEN a contribué, ce que je ne lui reproche pas, mais je ne comprends pas que le congrès de Biarritz ait voté à l'unanimité la MOTION 1 : c'est se tirer une balle dans le pied.

Je voudrais, pour finir, aborder un dernier point : la décote et la surcote. Le *Courrier du retraité*, journal de la FGR, n° 155 de novembre 2009, page 8, publie un article sur ce sujet : il en a étonné plus d'un. Dans la FP d'État, si le nombre des fonctionnaires partant en retraite en 2008 avec une décote est de 16 % et une perte moyenne de 34 €/mois, le % de surcote est passé de 14 % en 2004, année de la mise en place de la réforme, à 35 % en 2008 avec, en moyenne, 105 € de plus par mois. La tendance bien que moins marquée est la même pour les 2 autres fonctions publiques.

Force est de constater que nombre de fonctionnaires d'État (plus du tiers) poursuivent leur activité, malgré des conditions de travail devenues, paraît-il, insupportables pour améliorer des retraites qui ne sont pas parmi les plus faibles. Soyons cohérents ; nous demandons à juste titre la suppression de la décote mais aussi celle de la surcote sinon, merci M. Fillon !

Je sais par avance que l'ensemble de mes propos va déranger et soulever moult critiques que j'affronte déjà au sein de la FGR, mais le débat est toujours sain et je suis convaincu que, pour garder notre crédibilité, un gros effort de cohérence et de clarification de nos position s'impose.

Jacques PAGE,
personnel de direction retraité,
académie de Grenoble

RAPPEL DE LA MOTION N° 1

NOTRE SYSTÈME DE RETRAITES (PRINCIPES GÉNÉRAUX)

Le congrès du SNPDEN, réuni à Biarritz le 15 mai 2009, confirme la motion du CSN du 25 mai 2007 et rappelle avec force son attachement :

- au maintien de la budgétisation des pensions, véritable traitement continué correspondant au métier exercé et aux responsabilités assumées au service de l'État ;
- au calcul de la pension sur la règle des 6 derniers mois d'activité et au libre choix du départ en retraite dès 60 ans avec une limite d'âge à 65 ans.

Le congrès du SNPDEN revendique :

- la suppression du système de la décote qui constitue, notamment pour les femmes, une double pénalisation compte tenu de l'allongement de la durée d'assurance et des carrières fractionnées ;
- une revalorisation annuelle des pensions calculée sur un indice INSEE revu et corrigé par rapport au véritable coût de la vie, tenant compte de l'évolution de la richesse nationale tout en garantissant réellement le pouvoir d'achat des retraites ;
- un rattrapage du taux de remplacement compensant les pertes de pouvoir d'achat subies depuis l'instauration de la loi de 2003 et le recul de la date d'effet des revalorisations au 1^{er} avril.

Le congrès du SNPDEN condamne l'individualisation du niveau des pensions liée à la surcote, à la décote, à la multiplication des clauses particulières et exige le respect du principe d'une pension identique pour une même carrière.

Avis favorable à l'unanimité de la commission.

L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ CONSTITUE-T-IL UN LEVIER OU UN BOUCLIER ?

Titre volontairement provocateur, intellectuellement, si besoin en était, mais qui nous contraint à aller plus loin que l'impact positif des mesures adoptées et que l'on retrouve, en partie, dans ce qu'on appelle la « réforme du lycée ».

L'accompagnement se décline de fait à plusieurs niveaux d'application :

- au niveau de l'individu qui est accompagné ;
- au niveau de l'individu qui accompagne ;
- au niveau de l'approche professionnelle et de ses acteurs, dûment reconnus ;
- au niveau de l'institution même ;
- au niveau des collectivités territoriales (communes, départements, régions...);
- au niveau des associations ;
- au niveau des syndicats ;
- au niveau des parents ;
- au niveau des fédérations de parents.

Cette question de l'accompagnement n'est pas innocente en soi et n'est que l'aboutissement de constats qui ne satisfont pas les « politiques », les parents mais aussi les acteurs eux-mêmes.



Point n'est utile, à ce stade, de se pencher sur les facteurs économiques, les coûts, l'efficacité des dépenses engagées... dans un contexte sur lequel nous ne nous appesantirons pas car ce n'est pas l'objet profond de cet article qui n'a d'autre « prétention » que d'interroger, à nouveau et sans cesse, les évolutions et changements à prendre pour le bien de celles et ceux qui auront en charge les responsabilités de demain.

L'objectif est bien de répondre aux défis qui nous sont posés en ne confondant pas ce qui relève de l'atelier pédagogique, de l'accompagnement individualisé et/ou personnalisé, de ce qui relève de l'accompagnement et du suivi institutionnel, de la modification des pratiques, de la responsabilité des acteurs de la « communauté éducative »....

Le défi: s'adapter ou changer ?

S'adapter pour limiter les insuffisances de résultats, répondre aux élèves en difficulté, à « l'échec de l'École », aux élèves en « réussite » et prendre en compte les demandes qui émanent de tous bords. L'École étant un sujet de discussion éternellement « viscéral » car il touche à « l'humain » et aux « enfants », donc à notre « survie » !

Changer parce que cela devient de plus en plus évident et que les modifications ponctuelles n'élimineront pas les modifications profondes et draconiennes si nous voulons répondre en termes de mission de « Service Public » avec toute la dimension que cela génère tant au niveau idéologique que structurel, politique, sociétal...

En effet, rien ne peut se faire sans penser, rédiger et acter un projet éducatif sous-tendu par un projet pédagogique, ciment d'un projet politique exprimant une « vision idéologique » de la société au sens de son devenir et de ce qui serait bien pour l'Homme !

Du travail en perspective et des débats passionnés à mener mais qui sont au cœur de tous les acteurs de la vie publique et qui partagent « l'humilité » de la remise en cause de leurs arguments pour peu qu'on leur en apporte d'autres, plus consistants.

Ainsi va la vie démocratique. Voilà pourquoi le fait de contribuer à la « responsabilisation » des jeunes, des personnes... à la connaissance des cultures, des modes de vie, des « croyances » ne peuvent nous laisser indifférents... et muets. Aborder une réflexion sur l'évolution de la société sans se préoccuper des milieux de vie, culturels, des « éloignements »... est bien une des dimensions essentielles de la réflexion qui doit être prise en compte pour redéfinir la mission de « l'École, Laïque et Obligatoire ».

Cette École ne fera pas l'économie d'une refondation et d'une autre approche réflexive, au risque d'être à la traîne des écoles dont le fonctionnement, l'efficacité et l'efficience sont comparées aux nôtres, dans les différentes enquêtes internationales.

Très concrètement, les mesures prises et à mettre en place posent très directement les notions de pilotage, d'autonomie, de démarche de projet, de contractualisation, de conventionnement...

Des réponses « techniques » devront être apportées, conçues, réfléchies... dans les établissements, en fonction de leurs spécificités, de leurs moyens, de

Projet d'allocations rétroactives pour lutter contre l'absentéisme scolaire...



Tribune libre

leurs personnels, de leur environnement... par les « chefs d'établissement » qui auront la responsabilité d'œuvrer pour que cela réussisse!

Nous sommes bien au cœur de la « mission » de ces personnels, mission évolutive et qui nécessitera une continuelle adaptation pour garantir la continuité, la cohérence du projet dont je ne vois pas le fonctionnement d'un établissement public local d'enseignement possible, en l'absence de ce *minimum* contractualisé. Nous ne pourrions pas rester dans l'existant et, très vite, la reconnaissance des « acteurs », le recrutement, la formation des formés et des... formateurs, dans tous les termes se poseront et justifieront des réponses concrètes, substantielles, engagées, et pérennisées dans le temps.

Et encore plus concrètement, la question du fonctionnement de la classe, des modalités arrêtées... persiste et se repose avec autant d'évi-

dence et d'acuité qu'elle constitue le « cœur » de l'acte pédagogique.

Bouclier et levier

Bouclier, si nous nous contentons de poursuivre dans cette voie, non négligeable par ailleurs, mais qui ne fera qu'ajouter, empiler, renforcer... des dispositifs qui ont vu le jour, notamment dans les écoles et les collèges (PPRE, ATP, PPRS, FLE, DRE, CLAS, École ouverte...) et plus particulièrement dans les établissements situés dans les zones difficiles. L'étendue complète de leur évaluation, quand elle est faite, est très loin d'être exploitée et régulée.

Levier si, à partir des réflexions menées sur le terrain, au titre des mises en place des textes institutionnels mais aussi au titre des démarches innovantes, expérimentales... nous en tirons toutes les conclusions et, surtout, si nous sommes en mesure de les traduire « politiquement » dans une

approche partagée, faisant l'objet d'un consensus national.

Sortir des modèles existants pour mettre en place des « modèles » pensés, réfléchis, expérimentés; voilà un vrai défi à la mesure de « l'intelligence humaine »!

En conclusion, il faudra bien aborder une des questions majeures, de mon point de vue, en dehors de la préparation aux grandes écoles et à l'acquisition des savoirs « bouclés » disciplinairement: En quoi la discipline interroge l'action? En quoi l'action interroge la discipline et comment, à partir des disciplines et des mises en situation, pouvons-nous créer du sens, développer de l'appétence et stimuler le désir propice à l'épanouissement personnel?

Gérard SERVANT

Principal adjoint du collège H. Fabre, Vitrolles, académie d'Aix-Marseille

VERS UNE "SANCTUARISATION" DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

SANCTUAIRE : (DE SANCTUS = SAINT)
EDIFICE CONSTRUIT
SUR UN LIEU
TRÈS
SACRÉ

Ah?...

Et ils vont
CONSTRUIRE
un clocher
ou un
MINARET ?



Point sur...

- *Utilisation des véhicules personnels des enseignants et des membres de certaines associations pour transporter des élèves*
- *Règlement départemental relatif à l'attribution des logements de fonction*

UTILISATION DES VÉHICULES PERSONNELS DES ENSEIGNANTS ET DES MEMBRES DE CERTAINES ASSOCIATIONS POUR TRANSPORTER DES ÉLÈVES

Des collègues font part de l'autorisation rectorale donnée aux enseignants, après avis du chef d'établissement, de pouvoir utiliser leur véhicule personnel pour transporter des élèves ; ils s'interrogent sur les responsabilités qui pourraient être engagées en cas d'accident.

La note de service n° 86-101 du 5 mars 1986 donne, sous plusieurs conditions, cette possibilité. Deux dérogations ont été accordées aux membres de l'Union sportive de l'enseignement du 1^{er} degré (USEP, 23 décembre 1976) et pour les membres de l'Office central de coopération à l'école (OCCE, 3 février 1982).

Selon la circulaire de mars 1986, « la même autorisation peut être donnée aux enseignants, par le recteur ou l'inspecteur d'académie, pour les activités scolaires obligatoires ainsi que pour certaines activités périscolaires ». La fragilité réglementaire propre à toute circulaire s'accroît d'erreurs telle que « foyer socio-éducatif, OCCE [...] dont le président est obligatoirement le chef d'établissement ».

Le texte rappelle que le recours à l'utilisation de véhicules personnels ne peut être effectué « qu'en dernier recours et donc exceptionnellement, en cas d'absence d'un transporteur professionnel ou de refus de celui-ci ». Cette précision semble exclure l'attribution d'un ordre de mission



permanent établi sur l'année scolaire ou une période conséquente qui contreviendrait au caractère exceptionnel défini par la circulaire et qui pourrait être interprété comme une concurrence déloyale vis-à-vis de la profession des transporteurs.

Nous ne pouvons qu'être reconnaissants envers les autorités hiérarchiques qui, dans une situation réglementaire fragile, tiennent compte de contextes difficiles (établissement rural peu desservi par les transports, internat de réussite scolaire...).

Il n'apparaît pas que le chef d'établissement puisse bénéficier d'une telle autorisation, sa fonction ne consistant pas à accompagner les élèves.

Des situations particulières peuvent être évoquées et justifier pleinement l'utilisation d'un véhicule personnel : par exemple, un élève blessé ou souffrant et qui nécessite des soins immédiats en l'absence de transporteur disponible ou joignable.

Dans ce cas de figure, le chef d'établissement ou l'enseignant est placé devant l'obligation d'as-

sistance à personne en danger. Néanmoins, si cette autorisation permet de couvrir la responsabilité civile du conducteur, elle n'a aucune incidence sur sa responsabilité pénale qui pourrait être engagée. Le pilote est exposé à une série de risques, tels que :

- un dépôt de plainte de la part de la famille en cas de dommages physiques ;
- le retrait de points sur son permis de conduire.

RÈGLEMENT DÉPARTEMENTAL RELATIF À L'ATTRIBUTION DES LOGEMENTS DE FONCTION

Un conseil général du Sud de la France modifie sans la moindre concertation plusieurs dispositions du règlement départemental. Parmi de nombreuses perles, une se distingue particulièrement : « le département demande à l'occupant de verser un dépôt de garantie d'un montant de 300 euros au moment de l'entrée dans les lieux... »

Les modalités d'attribution des concessions de logement sont régies par le *Code des domaines* lequel ne prévoit pas la possibilité d'exiger une caution pour pouvoir prendre possession des lieux. Dès lors cette mesure relève de l'excès de pouvoir ; elle est susceptible d'être déférée devant le juge administratif.

On relève également d'autres dispositions « particulières » :

- « les locataires de logements devront quitter les lieux avant le 31 juillet, dans le cadre du mouvement intra-académique ». Cette clause, si elle concerne plusieurs catégories

de personnels, n'est pas adaptée à celle des personnels de direction dont la mutation relève d'un mouvement national et dont le chaînage est fort complexe.

- « aucune modification, même mineure, dans le logement, ne sera entreprise sans l'accord préalable du conseil général. » Le fait de suspendre, par exemple, un tableau occasionne un percement, une dégradation de l'existant; relève-t-elle d'une demande préalable? Pour aller au bout de cette logique de caporalisme (autoritarisme tyrannique et mesquin), il paraît indispensable de définir la forme de la demande (par recommandé?)

L'autorité fonctionnelle exercée par le chef d'établissement, en lien avec le gestionnaire, ne suffit-t-elle pas à réguler l'occupation en « bon père de famille », tout en réservant une intervention conjointe avec le département aux situations critiques?

- « Les propositions [...] des concessions de logement doivent préciser les fonctions exactes exercées par les agents dans l'établissement, ainsi que les contraintes spécifiquement attachées à ces fonctions ».

Recueil juridique: L'édition 2010, réalisée à partir des chroniques juridiques de juin 2000 à décembre 2009, est en cours de finalisation. Les modalités de souscription seront portées à votre connaissance dans les prochaines semaines.

Veille juridique

Plusieurs arrêts de tribunaux administratifs (TA Strasbourg) apportent un éclairage intéressant sur le champ de nos responsabilités dont celui de la formation continue.

RÉDUCTION OU ANNULATION D'UNE BOURSE RÉGIONALE D'AIDE EN CAS D'INOBSERVATION DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Légalité de la décision de la région, en l'absence d'un motif de force majeure, de la suppression d'une bourse régionale d'aide à l'accès à une formation sanitaire et sociale à laquelle la requérante avait mis fin. Le juge a retenu l'inobservation des conditions prévues dans la décision d'attribution.

SANCTION DE LICENCIEMENT: ASSISTANT D'ÉDUCATION

Un AED avait fait signer une pétition à des élèves dans l'établissement où il exerçait; ce document revendiquait le droit de vote et d'éligibilité aux élections locales que l'État devait accorder aux résidents étrangers. Le juge reconnaît la faute de l'assistant d'éducation et la légalité du prononcé d'une sanction disciplinaire; en revanche, la sanction de licenciement est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

L'emploi du tutoiement à l'égard de son supérieur hiérarchique, de l'utilisation de la forme impérative et de l'appeler par son prénom caractérise un manque de respect constitutif d'une faute disciplinaire.

ABANDON DE POSTE

L'abandon de poste est caractérisé par le refus de rejoindre son poste sans raison valable; l'agent se place dans une situation où il rompt le lien avec le service.

L'agent arguait de son absence au motif d'une convocation à des examens universitaires, bien que n'ayant reçu aucune autorisation de son employeur pour prendre des congés. Il a ainsi rompu de sa propre initiative le lien l'unissant au service, en ne reprenant pas ses fonctions dans le délai imparti, malgré la mise en demeure réitérée qui lui avait été adressée.

Ne justifiant d'aucun motif d'une impossibilité de reprendre son travail, il relève d'un licenciement pour abandon de poste.

CASSE-CROÛTAGE DANS LES LOCAUX

Un inspecteur Hygiène et sécurité adresse des observations à un principal de collège sur la pratique constatée, en salle des professeurs, de repas confectionnés par ces derniers et consommés sur place. Le service de restauration de l'établissement est considéré par cet inspecteur comme le seul espace autorisé, sans apporter plus de précision.

Le chef d'établissement ne peut rester silencieux suite à cette remarque et doit en informer les personnels de l'établissement, en rappelant l'existence du service de restauration. Il fonde son rappel de la règle sur la compétence tirée du décret 85-924 du 30 août 1985 modifié, art. 8 2c: « le chef d'établissement prend toute disposition [...] pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité des personnes et des biens ».

Peut-on supposer que les personnels seraient autorisés à apporter et à consommer leur propre production en salle de restauration?

L'arrêté du 29 septembre 1997 fixant les conditions d'hygiène applicables dans les établissements de restauration collective à caractère social fixe une obligation de résultat aux exploitants, lesquels doivent adopter les mesures de sécurité nécessaires afin de garantir l'innocuité des aliments servis. Le responsable de l'établissement « doit procéder à des auto contrôles réguliers afin de vérifier la conformité des installations et du fonctionnement de leurs établissements aux dispositions du présent arrêté, ainsi que la conformité des matières premières et produits finis aux critères microbiologiques réglementaires auxquels ils doivent satisfaire ». Des procédures écrites de sécurité appropriées « sont établies, mises en œuvre, respectées et mises à jour en se fondant sur les principes utilisés pour développer le système HACCP (analyses des risques, points critiques pour leur maîtrise) », article 5 de l'arrêté du 29 septembre 1997.

Ces précisions d'ordre réglementaire excluent la possibilité, pour toute personne, de consommer au service de restauration le repas qu'il aurait confectionné. Néanmoins, des familles ne manquent pas de solliciter le chef d'établissement, lorsque leur enfant est allergique à certains aliments, pour qu'il puisse utiliser le repas préparé en dehors de l'établissement. Si la formalisation d'une telle possibilité peut s'établir par le biais d'un projet d'accueil individualisé (PAI), l'accord appartient au seul chef d'établissement. Il veillera particulièrement au respect de la conservation par le froid, à l'interdiction d'accès aux salles de préparation, à la gestion des éventuels déchets et du nettoyage des matériels utilisés.

Et la gestion des professeurs qui persistent, malgré le rappel à la règle, à consommer leurs productions culinaires, en salle des professeurs par exemple ? Nous conseillons une approche pédagogique avec tout le doigté dont savent faire preuve les personnels de direction !

NOTIFICATION DE SANCTION AU REPRÉSENTANT LÉGAL

Des services académiques ont établi une lettre-type de notification de sanction prise par le chef d'établissement, en mentionnant, avec une grande précision, les voies de recours :

- recours gracieux au chef d'établissement ;
- recours hiérarchique devant le recteur ou l'inspecteur d'académie ;
- recours contentieux devant le tribunal administratif...

En droit, tout élève majeur ou son représentant légal, qui fait l'objet d'une sanction doit être informé des voies de recours. On peut déjà s'interroger, dans le cas d'un avertissement écrit, sur la disproportion qui semble exister entre cette mesure, plutôt d'ordre intérieur, et les effets en cascade de mobilisation des services publics !

Également, la mention au recours hiérarchique s'appuie sur la circulaire 2000-105 du 11 juillet 2000 modifiée : « les sanctions peuvent faire l'objet d'un recours administratif interne ». Toujours dans le cas de la sanction de premier degré, par exemple pour des devoirs non rendus ou des retards réitérés, l'efficacité du recours aux services académiques, déjà débordés, est bien relative.

On peut regretter les effets d'une judiciarisation galopante tout en observant que notre institution en est son propre artisan.

Mais la loi s'impose, ce qui est parfois difficile à admettre dans la pratique

quotidienne des chefs d'établissement et qui peut être vécu comme une remise en cause des décisions prises, de notre investissement.

Des effets pervers, à la notification détaillée et certes réglementaire des voies de recours pour toute sanction, sont prévisibles. L'obligation, pour l'autorité académique, de devoir répondre à chaque sollicitation, en est le premier. Également, l'exercice sera bien délicat de trancher entre la décision du chef d'établissement et la demande pressante du représentant légal. Dans le cas, toujours complexe, de coups entre élèves, comment pourra-t-elle démêler les témoignages et l'exacte vérité tout en s'efforçant, le cas échéant, de ne pas désavouer le chef d'établissement ? Bon courage !

Ce dernier est tout aussi fragilisé. Inévitablement, il sera amené à une forme d'autocensure, par crainte d'une perception négative du supérieur hiérarchique, suite à plusieurs recours, alors que la sensibilité du terrain, des professeurs, est aigüe sur le soutien à leur apporter. Le chef d'établissement risque d'être perçu comme distant des enseignants et ne les soutenant pas dans les difficultés rencontrées.

La procédure imposée (lettre-type de notification de sanction) générera bien des difficultés, voire des dérives. Ne serait-il pas opportun d'engager une réflexion sur un ajustement des notions de « punitions » et de « sanctions » au sein de l'EPL, sans pour autant revenir à celles contestables du « code de la paix » (cf. ; *Direction* 163, pp 36-37) ?

En l'attente, nous recommandons une grande vigilance au respect des procédures (principe du contradictoire et donc entretien avec le représentant légal, l'élève ; attention minutieuse à fonder, motiver les sanctions portées).

Rappelons aux autorités académiques auteurs de la lettre-type de notification que la sanction peut être prise par une autre personne que le chef d'établissement, dès lors que ce dernier en a donné délégation par un acte écrit (pardon de cette tautologie) ; il conviendrait en conséquence de préciser : prise par le chef d'établissement ou la personne qui en a reçu délégation de ce dernier.

DIRECTION JURIDIQUE ACADÉMIQUE, MISSION D'AIDE AUX PERSONNELS DE DIRECTION : PEUT MIEUX FAIRE

Nous avons évoqué les précisions apportées par plusieurs services académiques à différents présidents de tribunal

administratif lors de litiges portant sur les modalités de recrutement d'AED, sous la forme suivante : « il convient donc que vous désigniez monsieur le principal, en tant qu'employeur, comme partie à l'instance ».

D'autres informations aux instances judiciaires vont dans le même sens pour des recours sur la prise en charge des arrêts de travail et des frais médicaux, de la décision d'imputabilité d'un accident dans le cadre du suivi administratif...

Le « soutien » des services académiques, pourtant précieux, prend parfois des formes inacceptables, le chef d'établissement étant abandonné à ses difficultés.

Un principal hérite d'un dossier alambiqué, engagé par son prédécesseur à l'encontre de l'adjoint, coupable selon l'arrêt du tribunal d'escroquerie et d'abus de confiance vis-à-vis du FSE (gestion des fonds pour les photographies de classe...) ; ce dernier a fait appel du jugement.

Le premier chef d'établissement n'avait pas compétence pour déposer plainte en lieu et place du président du FSE, lequel s'est volontairement abstenu, sans en avoir été autorisé par le conseil d'administration. Un lien peut toutefois être établi avec l'EPL : le renom du collègue a été entaché par la médiatisation de cette affaire ; également l'activité « photographie de classe » a mobilisé différents personnels pendant le temps de classe.

Le nouveau principal ne dispose d'aucune légalité pour représenter, dans cette affaire, l'EPL devant la juridiction d'appel, ce que pouvait faire valoir l'avocat de la partie adverse. Nous avons alors conseillé à notre collègue de demander à l'inspecteur d'académie un mandat écrit pour représenter l'État. Il n'a été donné aucune suite à cette requête ; la promesse d'un appel téléphonique avant l'audience est restée sans suite !

L'Autonome de Solidarité a apporté un soutien précieux par la consultation gratuite d'un avocat et d'une aide à la rédaction du courrier de constitution de partie civile.

Nous apprenons que l'appelant ne s'est pas présenté à l'audience, le jugement sera rendu ultérieurement.



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur de la
Cellule juridique

questions des parlementai

1 VIE PROFESSIONNELLE (Mayotte)

Perspectives de création d'un rectorat de plein exercice à Mayotte

AN (Q) n° 56157 du 28 juillet 2009
(M. Abdoulatifou Aly)

Réponse (JO du 29 décembre 2009, page 12.523) : aux termes de l'article R. 262-1, les compétences de l'État à Mayotte en matière d'enseignement de premier et second degré ainsi que d'enseignement postérieur au baccalauréat dispensé dans les lycées sont exercées sous l'autorité du préfet, par un vice-recteur. Ce dispositif réglementaire et ayant trait à l'organisation du ministère de l'Éducation nationale ne paraît pas devoir être remis en cause dès lors qu'il répond pleinement aux besoins de l'enseignement scolaire.

14 QUESTIONS FINANCIÈRES ET BUDGÉTAIRES

Harmonisation des tarifs de restauration scolaire pour les collèges et lycées de l'enseignement public

S (Q) n° 9996 du 3 septembre 2009
(M. Gérard Bailly)

Réponse (JO du 24 décembre 2009, page 3.017) : le transfert de compétences aux collectivités territoriales en matière de restauration scolaire a été instauré par la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Cette loi a modifié l'article L. 421-23 du *Code de l'éducation* qui dispose désormais que, dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL), le chef d'établissement « assure la gestion du service de demi-pension conformément aux modalités d'exploitation définies par

la collectivité compétente ». Il appartient donc au département pour le collège et à la région pour le lycée de fixer, dans ce cadre légal, les tarifs applicables. L'article R. 531-52 du *Code de l'éducation* prévoit en effet que « les tarifs de la restauration scolaire fournie aux élèves [...] des collèges et des lycées de l'enseignement public sont fixés par la collectivité locale qui en a la charge ». Toutefois, cette réforme ne peut avoir pour effet une hausse abusive du coût de la restauration scolaire pour les familles. L'article R. 531-53 du *Code de l'éducation* prévoit que « les tarifs mentionnés à l'article R. 531-52 ne peuvent, y compris lorsqu'une modulation est appliquée, être supérieurs au coût par usager résultant des charges supportées au titre du service de restauration, après déduction des subventions de toute nature bénéficiant à ce service ». Ainsi, l'objet de la réforme n'est pas d'instituer un tarif unique de restauration scolaire pour tous les établissements dépendant d'une même collectivité territoriale. Il convient également de rappeler que des aides peuvent être accordées aux familles par le fonds social pour les cantines, conformément aux précisions de la circulaire n° 97-187 du 4 septembre 1997, par le fonds social collégien ou par le fonds social lycéen, conformément aux précisions de la circulaire n° 98-044 du 11 mars 1998. Le chef d'établissement les informe des modalités de fonctionnement de ces différents fonds. Compte tenu de ce qui précède, il n'est donc pas envisageable à ce jour de réinstaurer le principe de fixation des tarifs de restauration scolaire par les EPLE. Par ailleurs, la loi du 13 août 2004 n'a pas pour effet de diminuer les responsabilités du gestionnaire d'établissement qui continue de les exercer sous l'autorité du chef d'établissement. L'article L. 421-23 du *Code de l'éducation* dispose en effet que « le chef d'établissement est assisté des services d'intendance et d'administration ». La loi du 13 août 2004 n'a

pas, à cet égard, remis en cause ses attributions.

15 PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

Statut des titulaires de zones de remplacement (TZR) AN (Q) n° 45453 du 31 mars 2009 (M. Christophe Sirugue)

Réponse (JO du 6 avril 2010, page 3.977) : le ministre de l'Éducation nationale rappelle que les demandes de mutation des personnels du second degré sont étudiées selon des règles et procédures définies dans une note de service annuelle (NS n° 2009-158 du 5 novembre 2009 parue au BOEN spécial n° 10 du 5 novembre 2009 pour le mouvement national à gestion déconcentrée 2010) et qu'elles s'appuient sur des dispositions législatives et réglementaires qui s'imposent à tous les agents de l'État, notamment celles définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié. Le ministre de l'Éducation nationale annonce qu'il a demandé aux recteurs d'académie de mettre en œuvre une politique de stabilisation sur poste fixe des titulaires en zone de remplacement (TZR) afin de permettre aux agents concernés, à leur demande, d'obtenir, grâce à un vœu bonifié, une affectation sur poste définitif en établissement. Il rappelle que le service en qualité de TZR peut être également bonifié puisqu'il appartient à chaque recteur de déterminer, au plus près de la carte scolaire académique et du besoin du service en éducation, les bonifications à attribuer aux personnels participant au mouvement. Il informe qu'il n'est pas envisagé, dans le cadre des opérations interacadémiques du mouvement national à gestion déconcentrée, de rétablir la bonification complémentaire de 20 points par année dans les fonctions de remplacement, supprimée à la rentrée scolaire 2004, mais que les

res, réponses des ministres

points liés à l'ancienneté de service et à l'ancienneté de poste sont bien comptabilisés. Par ailleurs, la définition du périmètre des zones de remplacement de compétence rectorale obéit à une obligation d'amélioration du service de remplacement des enseignants absents.

Enseignement des disciplines privilégié au détriment de la formation pédagogique des futurs maîtres

S (Q) n° 11497
du 24 décembre 2009
(M^{me} Claudine Lepage)

Réponse (JO du 15 avril 2010, page 958) : dans le cadre de la réforme des conditions de recrutement et de formation des personnels enseignants des premier et second degrés et des personnels d'éducation qui porte leur niveau de recrutement par concours au master (bac + 5), les universités devront proposer des masters intégrant une composante forte de formation professionnelle, de plus en plus importante dans le cursus. Au cours de leur formation universitaire, les étudiants se destinant au métier d'enseignant pourront bénéficier d'une préparation progressive et effective à ce métier, notamment grâce à des stages. Les stages d'observation et de pratique accompagnée permettront aux étudiants de se confronter aux situations professionnelles rencontrées par les enseignants auprès desquels ils seront placés pendant le stage. Les périodes de pratique accompagnée donneront lieu à des mises en pratique concrètes, consistant par exemple en la préparation et la conduite d'un cours ou d'une séquence d'enseignement. Ils seront organisés pour une durée inférieure à quarante jours et dans la limite de cent huit heures, et verront les étudiants prendre en charge la responsabilité d'une classe. Ils seront rémunérés sur la base de 34,30 € bruts de l'heure. Dès la rentrée scolaire 2010, les lauréats des concours effectueront leur

année de fonctionnaire stagiaire en situation d'enseignement. Pendant l'année de stage, ils bénéficieront d'une formation dispensée, dans le cadre des orientations définies par l'État, sous la forme d'actions complémentaires, d'un tutorat ainsi que, le cas échéant, d'autres types d'actions d'accompagnement. Ils seront ainsi mieux formés et plus qualifiés.

18 RYTHMES SCOLAIRES

Politiques communautaires en termes de rythmes et vacances scolaires

AN (Q) n° 58835
du 22 septembre 2009
(M. Lionel TARDY)

Réponse (JO du 29 décembre 2009, page 12.527) : la possibilité d'engager une réflexion en vue d'harmoniser les calendriers scolaires au niveau européen, notamment avec la Belgique, les Pays-Bas, la Grande-Bretagne et, dans une moindre mesure, l'Allemagne, a été évoquée par les partenaires concernés, en particulier par les professionnels du tourisme, lors de l'élaboration du dernier calendrier scolaire triennal. Une concertation avec les pays européens pourrait être mise en place pour l'élaboration des prochains calendriers. Néanmoins, la tâche risque de s'avérer difficile. En effet, un certain nombre de pays concernés n'ont pas d'interlocuteur unique sur cette question, les calendriers scolaires étant fixés par les autorités locales. En outre, les contraintes spécifiquement françaises réduisent déjà considérablement la marge de manœuvre pour l'élaboration du calendrier scolaire. La coordination avec les calendriers étrangers introduirait inéluctablement des contraintes nouvelles qu'il faudrait tenter de concilier avec une multiplicité d'autres facteurs. En toute hypothèse, répondre aux besoins des enfants scolarisés en leur offrant un rythme de travail équilibré doit rester

le critère prioritaire pour l'élaboration du calendrier scolaire.

24 HYGIÈNE - SÉCURITÉ - SANTÉ

Santé des jeunes
AN (Q) n° 62383
du 27 octobre 2009
(M. Denis Jacquat)

Réponse (JO du 20 avril 2010, page 4.509) : depuis de nombreuses années, le ministère de l'Éducation nationale participe à la prévention et à la promotion de la santé en assurant aux élèves, tout au long de la scolarité, une éducation à la santé en articulation avec les enseignements, adaptée à la fois à leurs attentes et à leurs besoins ainsi qu'aux enjeux de la santé publique. La circulaire n° 2009-068 du 20 mai 2009, relative à la préparation de la rentrée 2009, précise dans le cadre de ces axes prioritaires, la place prépondérante donnée à la politique nutritionnelle à l'école, l'éducation à la nutrition et à la prévention des problèmes de surpoids et d'obésité. Par ailleurs, depuis le 1^{er} septembre 2005 « les distributeurs automatiques de boissons et de produits alimentaires payants et accessibles aux élèves sont interdits dans les établissements scolaires », en application de la loi n° 2004-806 du 9 août 2004, relative à la politique de santé publique (article 30). Le ministère de l'Éducation nationale, à la suite de la question de l'honorable parlementaire, va de nouveau rappeler l'attention des recteurs d'académie sur cette prescription. S'agissant de l'installation de fontaines à eau dans les écoles et établissements scolaires, celle-ci relève de la compétence des collectivités territoriales, propriétaires des bâtiments concernés. Cette question peut être abordée par les recteurs à l'occasion de leur dialogue avec les collectivités territoriales.

Christiane SINGEVIN
Personnel de direction retraité

Extrait du « Rapport d'activité » du *Bulletin* n° 4 de janvier 1963 du *Syndicat national des personnels de direction des lycées* (un des ancêtres du SNPDEN)

Avant le congrès

Venez au Congrès, mes chers collègues. Non pour que le Congrès s'amuse, - après tout, pourquoi pas ? - mais par hygiène mentale. Ne criez pas à l'insolence : vingt ans de province m'ont prouvé que nous y sommes tellement seuls, et notre « densité », par ville ou département, si faible !

Valéry disait que l'homme seul est en mauvaise compagnie. C'est l'explication que je propose à mes amis du Bureau, lorsque nous parvenons d'assez ahurissantes diatribes où plus d'un, du fond d'un trou qu'il ne songe guère à quitter, épanche une bien inutile amertume et témoigne de vues vraiment rétrécies que l'optique de collègues divers et nombreux, critiques certes, mais mieux et plus directement informés, ne manquerait pas d'élargir et de rasséréner. [...].

Une des servitudes, et non la moins décevante, du *Bulletin* et de l'Éditorial, c'est qu'entre le moment où ils sont écrits et celui où vous les lisez, il s'écoule, dans la meilleure hypothèse, une vingtaine de jours. Pour un quotidien, trois semaines, ce serait l'éternité = la mort. Pour nous, c'est une oscillation perpétuelle entre le scrupule de ne rien annoncer qui ne soit acquis, et la conviction que quelque fait nouveau va modifier, ou remettre à Dieu sait quand, ce que vous aviez donné pour imminent. [...].

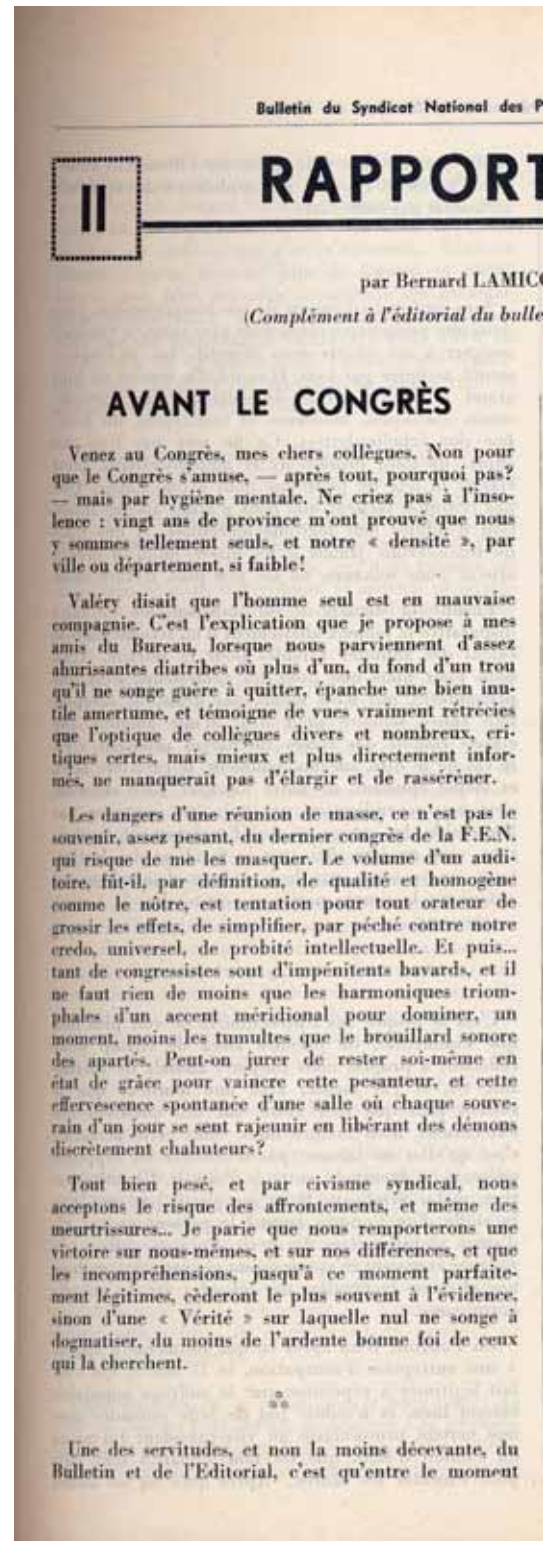
Sans quitter le domaine de nos rémunérations mais dans une perspective infiniment plus vaste, je voudrais assigner à nos efforts deux objectifs qui, je l'espère, seront acceptés de tous. D'abord, l'extension au plus grand nombre possible de collègues des enseignements classiques, modernes et techniques, du bénéfice des échelles-lettres. Ce ne sera pas trop des efforts de tous, professeurs et administrateurs, pour élargir la tête de pont que nous avons établie. Que nos critiques sachent que nous n'avons aucune intention d'oublier leur légitime amertume et que nous ne renoncerons jamais à les hisser jusqu'au niveau

atteint pour soixante, ou un peu plus, d'entre nous.

Ensuite et surtout, il est indispensable de faire disparaître le fameux abattement d'un sixième dans le calcul des annuités valables pour la retraite. Aussi bien pour nous que pour les professeurs, c'est une plaisanterie, qui n'est même pas drôle, de compter une année scolaire pour 5/6^{es} d'une annuité. Des classes comme des lycées surchargés prouvent, c'est le cas de le dire, surabondamment, le caractère actif, et même épuisant, de notre fonction. Bien entendu, c'est une revendication qui doit être soutenue par l'ensemble des catégories de l'Enseignement. Souhaitons, sans en être sûrs, que le Syndicat des instituteurs ne se sente pas lésé si nous demandions, et obtenions, la simple parité, - c'est-à-dire la justice, - avec eux... [...].

Alors, *quid* des syndicats ? J'étais au Congrès de la FEN, en novembre. Le moins que je puisse dire, c'est que, chez tous ces braves militants, l'esprit de rénovation ne soufflait guère... Je n'ai entendu acclamer que des banalités. Quelqu'un pourtant, face à ce qu'il ne craignait pas d'appeler une défaite politique, osa parler d'une mutation nécessaire dans la pensée, la vision du monde, aussi bien du syndicat que de chaque citoyen : un sur cent écoutait, et moins encore réfléchissait. Et le lendemain, le Congrès devait, devant moi, refuser un supplément de parole à ce syndicaliste intelligent...

Pour ma part, et je pense que je puis parler au nom du Bureau tout entier, je répugne à la phraséologie, aux couplets trop prévisibles, à la facilité phono ou photogénique des intransigeances verbales, et de ces résolutions qui s'effondrent ou que l'on oublie en maugréant, à la première sommation ministérielle. Je ne me réfère à aucune charte, à aucun catéchisme. Tout simplement, j'estime que, pour être entendus, il faut que nous réservions notre énergie à autre chose qu'à ressasser des hymnes qui sont parfois l'alibi de l'immobilisme ; il est surtout nécessaire de rester forts, c'est-à-dire unis, disciplinés et résolus.



Le premier élément de cette puissance, c'est l'évidence de notre compétence et de notre dévouement. A nous de ne la laisser ni ignorer, ni entamer. On peut tout dire poliment – on ne peut même tout dire que poliment... Il nous faut convaincre le Pouvoir, à travers l'Administration et, s'il le faut, pardessus l'Administration, que c'est par nous, et grâce à nous seuls, qu'il parviendra à créer vraiment et à affermir. Comme homme, nul plus que moi ne goûte la formule d'Alain : « Le citoyen

contre les Pouvoirs ». Et j'avoue que *Les Propos*, ou *Les Passions et la Sagesse*, sont mes deux livres de chevet... Mais le chef responsable du Syndicat n'a pas le droit, en tant que tel, de se braquer et de braquer ses mandants contre tout ce qui vient du Pouvoir. L'antithèse, aussi bien dans la connaissance que dans l'action, n'est, tout compte fait, qu'un instrument trop commode et assez grossier. Il m'apparaît que notre rôle est à la fois de collaboration loyale et de non moins énergique contestation en cas de besoin. Donc, qu'on nous consulte avant, qu'on nous entende après, car, s'il y a des mécomptes, il serait bien surprenant que nous ne les eussions pas énoncés. Nous ne nous priverons jamais, devant l'évidence, et parfois l'accumulation des malfaçons, des ratages, de faire retentir le *Perseverare diabolicum* : pousserons-nous l'ambition, ou l'illusion, jusqu'à espérer nous faire entendre avec plus de chance par le Pouvoir que par l'Administration ? [...].

En tout cas, vous, mes chers collègues, dont quelques-uns m'ont écrit des lettres qui m'ont ému et réconforté, exercez-le pleinement, ce droit de remontrance... C'est volontairement que je me suis abstenu de parler du statut. Chacun aura eu tous les éléments et toute liberté pour en discuter. L'ardeur même des discussions montrera chez tous le goût de la controverse, des idées cohérentes et précises. Je demande simplement aux Régionales de condenser leurs observations ; - à tous je fais remarquer que, moins que jamais, il ne faut croire que notre texte fera loi : il ne peut être que base de discussion avec l'Administration du ministère, d'où cette mise en garde contre des conceptions trop grandioses - ou trop vétilleuses.

Tout cela, nous l'examinerons en deux jours et demi. Cela paraît bien long ; je suis convaincu qu'on n'aura pas le temps de s'ennuyer. Et trop heureux si, venus nombreux à ce premier grand congrès de l'Unité, vous repartez convaincus de la nécessité de nous voir, de nous parler, de nous écrire le plus souvent, le plus librement possible. Quelles que soient nos controverses, nos discussions et nos conclusions, nul ne doit s'en aller amer, mais avec le sentiment de s'être enrichi et, qui sait ? d'avoir découvert la douceur d'une amitié nouvelle. Bienvenue au Congrès !

Paris, le 5 janvier 1963
Bernard Lamicq

Nos peines

Nous avons appris avec
peine le décès de :

Eugène Bellein,
principal honoraire
du collège de Plouha
(académie de Rennes) ;

Jacques Rigaux,
proviseur honoraire
du lycée Louis Thuillier
d'Amiens
(académie d'Amiens) ;

Yves Ferrère,
principal du collège
de Lasseube
(académie de Bordeaux).

Nous nous associons au
deuil des familles.

