

183 - novembre 2010

direction

9/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

SOS Collège...

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Quel avenir pour
les GRETA ?
Mutation

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

Directeur de la Publication
PHILIPPE TOURNIER

Rédactrice en chef
FLORENCE DELANNOY

Rédactrice en chef adjointe
ISABELLE POUSSARD

Commission pédagogie:
ISABELLE BOURHIS

Commission vie syndicale:
JÔÉL 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° 183
MIS SOUS PRESSE
LE 15 OCTOBRE 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	9
GMF	11
SCOLA CONCEPT	13
MICROSOFT	17
ARD	19
OKI	21
INCB	88

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

s o m m a i r e

6 ÉDITO

8 BUREAU NATIONAL

10 ACTUALITÉS

22 CARRIÈRE

*Le dialogue social: une question de confiance
Quand les collègues dérapent...*

LOLF, RGPP et PFR: faire mieux mais faire mieux avec moins!

Prendre un poste à l'étranger, c'est parfois une histoire que l'on n'imaginait pas

Détaché à l'étranger: des données à connaître

Mutations: les vœux sont saisis. Et maintenant ?

31 MÉTIER

Programme CLAIR

La « fonction » d'adjoint

Éducation à la sexualité

Vote électronique: une nouvelle étape

Le SNPDEN rencontre « l'Office » des voyages

38 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

Collège cherche solution urgente!

« La réforme du lycée professionnel »

L'exclusion scolaire dans les lycées et collèges: chiffres et analyse

42 DOSSIER MUTATION

Liste des commissaires paritaires nationaux

Fiche syndicale de mutation 2011

47 DOSSIER SPÉCIAL - QUEL AVENIR POUR LES GRETA ?

Audiences au ministère sur le GRETA

Évolution des GRETA : la vision de la DGESCO

Sur le terrain...

58 VIE SYNDICALE

Colloque « Les 25 ans de l'EPLÉ »

Mutations sur Aix-Marseille: bilan

20 ans d'évolution des statuts, 1992-2012

Tribune libre

72 ADHÉSION

76 CHRONIQUE JURIDIQUE

Collectivités territoriales, le retour des féodalités... juridiques: suites!

Exercice du droit syndical

Hierarchie des normes

Questions des parlementaires, réponses des ministres

84 DERNIERS OUVRAGES REÇUS

86 RÉTRO



Philippe
TOURNIER

SOS Collège

Secrétaire général

C'est un peu
comme si l'on
s'obstinait à
dessoucher
des forêts entières
pour cueillir
quelques fruits.

Le 10 décembre 2009, lors de la séance du Conseil supérieur de l'Éducation consacrée à la réforme du lycée, le SNPDEN concluait son intervention par : « les personnels de direction, que le SNPDEN représente dans cette instance, souhaitent la réussite de cette réforme afin de contribuer à arracher à l'école ce cycle d'immobilisme agité où elle se trouve depuis trop d'années, comme ils sont prêts, demain, à participer à celle de ce qui devient le « trou noir » de notre système éducatif : le collège ». En effet, après avoir suscité un intérêt à éclipses, le collège est progressivement devenu un *no man's land* de la politique éducative. On se préoccupe de l'école, on s'occupe du lycée, on s'inquiète de l'enseignement supérieur (il est vrai que chaque nouvelle comparaison internationale à ce sujet est une nouvelle gifle, et pas seulement pour les universités) mais du collège, point ou guère. Or c'est sans doute là que se vit aujourd'hui la plus grande détresse des personnels, y compris de direction. Aussi inquiétant : l'enquête internationale PISA, effectuée tous les trois ans depuis 2000 auprès d'élèves de 15 ans (lesquels, chez nous, s'égaillent de la quatrième à la première!), souligne un affaissement régulier (ceux de l'enquête 2009 ne sont pas connus au moment où sont écrites ces lignes). Elle illustre aussi la persistance de comportements scolaires étranges et d'un niveau de stress anormal des élèves français (ce qui ne semble pas stresser les décideurs, obnubilés uniquement par ce qui se voit). Une enquête récente soulignait qu'un tiers des collégiens français avait confiance en eux contre les deux-tiers dans le reste de l'Union européenne! Bien sûr, il y a des pro-

jets qui marchent, des collègues qui se battent, des élèves qui réussissent là où tout devait échouer mais, même en ces temps de « réussites individuelles », il est nécessaire collectivement de s'interroger sur l'avenir.

UNE IMPITOYABLE COMPÉTITION

Il est bien normal que les collégiens soient stressés puisqu'ils savent fort bien et très tôt qu'ils vont être triés selon leur « mérite » c'est-à-dire ni leur implication, ni leur volonté mais leur conformité à un modèle académique unidimensionnel qui, dès son énoncé, en écarte déjà beaucoup. Le tri des « meilleurs », puis des « meilleurs des meilleurs » puis de la « crème des meilleurs des meilleurs » est ce qui les attend entre 11 et 21 ans jusqu'à l'exhalaison de la « fleur de la crème des meilleurs des meilleurs » c'est-à-dire d'une poignée de diplômés prestigieux d'un pour cent d'une classe d'âge (en comptant très large). « Oui, mais ils sont excellents » nous affirme-t-on. À un tel niveau de tri, c'est bien le moins et il faudrait être bien mauvais pour qu'ils ne soient pas bons. Le problème n'est d'ailleurs point leur valeur mais leur rareté. En effet, il ne s'agit pas de dire qu'il ne faut pas produire cette poignée de diplômés mais que la façon de le faire est devenue contre-productive pour notre pays : c'est un peu comme si l'on s'obstinait à dessoucher des forêts entières pour cueillir quelques fruits. Et le pire : tout cela au nom de l'école républicaine réduite à un folklore d'odeurs de craie et de cartes Vidal-Lablache mais qui vaut à notre pays d'être 24^e sur 29 pour l'impact des origines sociales sur les résultats scolaires à 15 ans. Désolé mais l'idée

que nous nous faisons de l'école républicaine ne consiste pas à trier ceux qui seraient de toute façon triés sans République...

D'ABORD CLASSER

Ce n'est pas l'existence, à un moment donné, d'un système de compétition entre les plus brillants sujets pour les fonctions les plus prestigieuses qui est choquant mais que cela finisse par irriguer l'ensemble du système éducatif, y compris le collège, par faire échouer des élèves, y compris ceux qui n'approcheront jamais ces étapes ultimes. Des sortes de victimes collatérales d'une compétition qui ne les concerne pas mais les entraînent dans un échec sans raison, humainement et socialement coûteux pour notre pays. L'ensemble du système scolaire français est d'ailleurs largement organisé autour de la compétition entre les élèves, beaucoup plus tôt et beaucoup plus profondément qu'ailleurs (par exemple qu'aux États-Unis!) et ce dès le collège (quand ce n'est pas avant). C'est le culte des « programmes » (dès 3 ans...) rarement digérables par des adolescents ordinaires qui sont la masse du public scolaire : selon la direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance, 72 % des élèves ne les maîtrisent pas en fin de 3^e tout simplement parce que ces programmes ne sont pas conçus pour cela mais pour extraire les 28 % d'élus, à leur tour régulièrement tamisés aux étapes suivantes. C'est notre évaluation « kitsch », le système de notation sur 20, dont l'objet n'est pas de savoir ce que savent les élèves, ni qu'ils le sachent eux-mêmes, mais de les classer. Et souvent, après ces formules banales et pourtant extraordinaires : la moyenne et les moyennes de moyennes ! Par exemple celle de deux choux, trois avions et cinq nuits est de 3,3... « Ah, non, m'sieur, 3,4 ». Personne n'est d'ailleurs capable de justifier sérieusement ce qui peut distinguer un 9,9 d'un 10,1 et pourtant, qui ne serait pas étonné (l'auteur de ces lignes comme tout autre) qu'une classe entière ait 20 alors qu'il se féliciterait que tous aient acquis ce qu'ils devaient savoir ?

UN DÉBAT À CONDUIRE

Le 19 mai dernier, le Conseil syndical national a décidé de lancer une réflexion sur le collège. Le SNPDEN n'est d'ailleurs pas seul à s'en préoccuper : le SE-UNSA vient aussi d'ouvrir un débat parmi les enseignants et le Haut Conseil de l'Éducation (HCE) de rendre public un rapport sur le collège. Parmi les pistes ouvertes par ce dernier, celle de passer l'étape historique du « collège unique » pour aborder celle de « l'école du socle commun ». Lors du congrès de Biarritz, en mai 2009, le SNPDEN ne s'était pas interdit d'explorer une hypothèse proche, celle de « l'établissement du socle commun » (sans mésestimer la vigilance que requerraient certaines de ses éventuelles conséquences). Une structuration du processus d'acquisition du socle commun autour du collège lui-même, organisé autour de cet objectif, est une voie à débattre. Ce n'est pas qu'un coup de peinture

supplémentaire destiné à masquer les fissures : l'objectif de l'acquisition du socle commun par tous (ce qui n'est pas interdire aux uns ou aux autres d'aller plus loin sur ci ou sur ça) sera tout à fait autre chose que de mettre tout le monde ensemble avec des objectifs ne convenant qu'à certains et dire aux acteurs de se débrouiller pour « faire réussir tout le monde »... Cela soulèvera des questions comme celle de la valorisation des « compétences sociales » des élèves autrement que par les punitions à leur donner quand ils ne sont pas sages : il suffit de mettre les pieds dans un établissement hors de nos frontières pour constater notre grand retard à ce sujet et que ne comble pas la « note de vie scolaire ».

DEUX CONDITIONS

Quelques conditions sont cependant incontournables. La première condition est de mettre fin à la « maltraitance » infligée par l'institution au collège. Non seulement il est soumis à un pillage régulier ces dernières années mais les conditions de départ étaient moins bonnes : un corps unique de personnels de direction a permis à la majorité d'entre nous de constater *de visu* qu'on y vit dans de moins bonnes conditions d'encadrement. Le HCE souligne ce point, veut voir mieux protéger les moyens dévolus aux collèges et souhaite des évolutions « lolfiennes » qui y contraindraient. Disons-le tout net : si ce subit empressement sur le collège est celui d'autorités qui salivent déjà, le coutelas des économies à la main, sur le petit bout de gras qu'elles espèrent encore chiper dans l'opération, ce n'est pas réunir les conditions d'une réforme réussie. Mais la question des ressources est une première étape nécessaire et non suffisante et une seconde condition doit être assurée : que chacun soit mis en capacité d'exercer sa responsabilité. Pour les directions bien sûr mais aussi pour ceux qu'elles dirigent et qui doivent apprendre à se vivre comme une « communauté de destins » où les personnels sont collectivement responsables de l'ensemble des élèves : un EPLE ne doit plus être une juxtaposition de techniciens dont le cumul des savoir-faire étroitement définis dégagent surtout des interstices au comblement desquels s'épuisent les personnels de direction. C'est bien cette faiblesse du sentiment d'appartenance et de responsabilité collective (hors de quelques belles aventures humaines et de quelques lieux où l'environnement y contraint) qui distingue les éducateurs français et contribue aux peu glorieuses performances scolaires de notre pays (que rien ne justifie objectivement).

Par la nature même de ce que sont devenues nos fonctions, nous avons depuis bien longtemps intégré l'idée que nous dirigeons des « communautés de destins » collectivement en responsabilité de la réalisation et du bien-être de tous. Cela s'appelle un service public d'éducation...

philippe.tournier@snpden.net

La moyenne [...] de deux choux, trois avions et cinq nuits est de 3,3... « Ah, non, m'sieur, 3,4 ».

Mettre fin à la « maltraitance » infligée par l'institution au collège.

Bureau national du 29 septembre et Bureau national étendu aux secrétaires académiques du 1^{er} octobre 2010.

Pour un service public d'éducation de qualité, le SNPDEN négocie pas à pas mais aussi... pied à pied!



Le Bureau national du 29 septembre avait lieu le lendemain du conseil fédéral de l'UNSA-Education qui se réunit une fois par an. Il se tenait simultanément au Conseil supérieur de l'Éducation (CSE) qui examinait les projets de textes réglementaires sur les sanctions. Ce calendrier situe parfaitement notre engagement opiniâtre tant dans le paysage syndical que dans les négociations avec notre ministère.

Le SNPDEN a pris toute sa place au sein de l'UNSA – y compris physiquement dans les manifestations - pour affirmer qu'une autre réforme des retraites est nécessaire et possible. Il participe activement dans les instances de l'UNSA à la préparation des élections générales de la Fonction publique qui auront lieu le 20 octobre 2011, des élections sous forme de voie électronique qui conduiront à l'élection, sur sigle, d'un comité technique MEN rassemblant tous les personnels (1 homme, 1 voix).

Au CSE, le SNPDEN a défendu des amendements conjuguant éthique et pragmatisme, pour maintenir des équilibres et ne pas transformer les EPLE en machine à exclure. Certes, une autre stratégie est possible, celle de laisser passer sans peser... au nom d'une opposition radicale. Le SNPDEN a choisi une position plus compliquée avec l'espérance de faire évoluer les choses. L'emploi de ces marges de manœuvre s'avère toujours quelque peu délicat mais il a été l'objet d'un débat riche, serein et dense, avec les secrétaires académiques au BN élargi du 1^{er} octobre :

- débat riche parce qu'il y a matière... sur toute une série de questions (les rythmes scolaires,

la mise en œuvre du réseau CLAIR et la problématique de gestion des personnels qu'elle introduit) : il nous faut approfondir la réflexion syndicale et le prochain CSN sera un temps fort de cet approfondissement. L'enjeu de la modification des rythmes des CSN est bien, en effet, d'améliorer le lien « terrain » / réflexion et de donner son temps justement au travail de fond ;

- débat serein car il se fonde sur une conception claire et partagée du syndicalisme des personnels de direction telle qu'elle a été affirmée au congrès de Dijon (2006) : « le SNPDEN défend une conception réformatrice de l'action syndicale, qui s'apprécie en fonction des résultats obtenus... » ;
- débat dense puisque la déconcentration des moyens conduit à une gestion différenciée des académies et que, désormais, les secrétaires académiques sont, à leur niveau, sur les mêmes problématiques et doivent prendre en compte les spécificités de chaque académie.

Cette conception du syndicalisme implique un dialogue social en amont. C'est du fait de l'absence de celui-ci que le SNPDEN est dans l'action sur la question des retraites ou sur le dossier dit de la « masterisation » : pas de départ en formation de stagiaire si l'absence n'est pas compensée.

Sur la base d'un dialogue réel, des résultats tangibles peuvent être obtenus : sur la réforme du lycée, ce sont nos propositions et nos amendements qui ont permis de sanctuariser les moyens qui garantissent des

espaces d'autonomie aux établissements. C'est notre travail tenace auprès des parlementaires, de la direction générale de l'Enseignement scolaire qui a permis de faire émerger (enfin!) le dossier du collège et de son évolution nécessaire.

Mais le dialogue social implique d'acter à un moment donné des conclusions. Ce sont elles (ou l'appréciation des résultats) qui valident ou non notre stratégie syndicale et qui peuvent conduire à des modalités d'action plus rugueuses. Dans le cadre des négociations qui ont été menées depuis un an au moins avec la direction de l'Encadrement, le moment est maintenant venu d'en venir à des conclusions sauf à nous conduire à un autre type d'action.

Patrick CAMBIER

Permanent

patrick.cambier@snpden.net

AGENDA

Mercredi 3 novembre

Réunion CCPC-D (AEFE)

Judi 18 novembre

Cellule juridique

Conseil supérieur de l'Éducation

Vendredi 19 novembre

Journée d'étude du SNIA avec la participation du secrétaire général du SNPDEN

Lundi 22 novembre

Bureau national

Conseil syndical national

Mardi 23 novembre

Conseil syndical national

Mercredi 24 novembre

Colloque « 25 ans de l'EPL » : SNPDEN/A & I avec le concours de l'AFAE

Lundi 29 novembre

EFN

Courrier du SNPDEN envoyé à Jean-Michel Blanquer, directeur de la DGESCO (Direction générale de l'Enseignement scolaire), le 9 septembre 2010.

Classement des EPLE et mise en réseau

Monsieur le Directeur,

Selon les informations en notre possession, il apparaît que des mesures dites de « mise en réseau » aient touché ou puissent toucher, à terme, la carte des EPLE sur le territoire métropolitain et ultramarin.

Des mesures d'ouverture, de fermeture, de fusion ou de création de multisites ont ainsi pu être prises ou programmées dans les académies sans qu'il ne nous soit possible d'avoir une vision d'ensemble précise de ces opérations locales ainsi que de leurs incidences éventuelles sur le classement des établissements.

De manière à pouvoir établir un bilan exhaustif des opérations réalisées, en cours ou prévues, le SNPDEN souhaiterait pouvoir obtenir rapidement une audience avec les responsables des services en charge de ce dossier à la DGESCO afin d'échanger techniquement sur ce dossier et les suites éventuelles.

Dans l'attente d'une réponse que nous espérons favorable, je vous prie



de bien vouloir agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération.

Philippe Tournier

Rapide panorama des interventions de notre syndicat.

Le SNPDEN dans les médias



■ SUR LES CONDITIONS DE LA RENTRÉE SCOLAIRE ET LA MASTERISATION

- Citation de Jean Faller, membre du Bureau national, dans le journal *Sud Ouest* du 1^{er} septembre;
- Citation de Philippe Tournier, secrétaire général, dans le *Monde.fr* du 2 septembre;
- Interview de Jacques Pequignot, secrétaire académique de Besançon, dans *l'Est républicain* du 8 septembre;
- Expression de Philippe Vincent, secrétaire national, dans l'édition du 25 septembre du journal *Ouest-France* et interview dans *Le Monde* du 28 septembre.

■ SUR LES EFFETS DE L'ASSOUPLISSEMENT DE LA CARTE SCOLAIRE

- Écho de l'enquête du syndicat sur le site *rue89.com* le 9 septembre, avec lien sur le site du syndicat et sur l'enquête;
- Nouvel écho dans un article du site de *l'Observatoire des inégalités* daté du 10 septembre;
- Idem dans un article du site *mediapart.fr* en date du 13 septembre;
- Citation dans un article du *Monde.fr* du 15 septembre.

■ SUR LES INTERNATS ÉDUCATIFS

- Interview de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, sur *France 3*, le 8 septembre.
- Expression de Philippe Tournier dans une dépêche *AFP* du 13 septembre;
- Reprise de la citation de Philippe Tournier dans l'édition du 13 septembre du journal *La Provence.com* et du journal *Varmatin.com*

■ SUR LE NOUVEAU DISPOSITIF CLAIR (COLLÈGES, LYCÉES POUR L'AMBITION, L'INNOVATION ET LA RÉUSSITE)

- Citation d'Alain Ouvrard, membre du Bureau national, dans les *Echos.fr* du 22 septembre;
- Reprise de la dépêche sur le site de l'OZP (Observatoire des zones prioritaires).

■ SUR LES PROJETS DE TEXTES RELATIFS À LA DISCIPLINE

- Citation du SNPDEN dans une dépêche *AEF* du 30 septembre (résultats du vote au CSE);
- Daniel Peltier, personnel de direction de

l'académie de Créteil, a été interviewé à ce sujet dans son établissement par *France 2* le 30 septembre.

■ SUR LES POLICIERS RÉFÉRENTS

- Citation de Pascal Bolloré, secrétaire national, dans *Témoignage chrétien* du 29 septembre.

■ A PROPOS DE L'AFFAIRE DU LYCÉE HENRI-LORITZ

- Reprise du communiqué de presse du syndicat dans une dépêche *AFP* du 4 octobre: « Enseignante suspendue: un syndicat s'étonne du soutien du CRIF et du Mémorial de la Shoah » et dans une dépêche *AEF* « Le SNPDEN s'étonne que le CRIF puisse apporter sa « caution morale » à l'enseignante suspendue à Nancy »;
- Reprises des mêmes informations dans *l'Est Républicain.fr* du 4 octobre.

■ LE SYNDICAT A ÉGALEMENT ÉTÉ CITÉ DANS LA PRESSE SUR D'AUTRES THÈMES

- **Écho de sa conférence de rentrée** dans *Libération.fr* du 6 septembre;
- **La compétition scolaire**: participation de Philippe Tournier à l'émission « Du grain à moudre » sur *France Culture*, le 14 septembre, sur le thème: « Et si la compétition portait tort aux bons élèves? »;
- **Sur les manuels scolaires**, citation de Philippe Tournier dans le *Monde.fr* du 15 septembre;
- **Prime de fonctions et de résultats**: citation dans *la Lettre de l'Éducation* n° 677 du 20 septembre: « Une revalorisation des cadres jugée « insuffisante » par les syndicats » et expression de Philippe Vincent, secrétaire national de la commission « carrière »;
- Citation du SNPDEN dans une dépêche *AFP* du 1^{er} octobre à la suite des échos presse sur **le rapport HCE sur le collège**;
- **Mise en place de l'accompagnement personnalisé au lycée**: expression de Philippe Tournier dans le *Figaro.fr* du 4 octobre.

Valérie Faure
Documentation
valerie.faure@snpden.net

COLLOQUE 12 OCTOBRE 2010

En raison de l'appel intersyndical à faire du mardi 12 octobre une nouvelle journée massive de grèves et de manifestations pendant le débat au Sénat sur la réforme des retraites,

LE COLLOQUE sur « la laïcité au XXI^e siècle », prévu le même jour à 15 h 30, à l'initiative des sections académiques du SNPDEN d'Ile-de-France, **EST REPORTE.**

Il aura lieu le **18 JANVIER 2011, à 16 h 30**, au lycée Louis-le-Grand, avec les mêmes intervenants (Catherine Kintzler, philosophe; Caroline Fourest, journaliste; Henri Pena Ruiz, philosophe).

actualités

ÉLÈVES EN PLUS, BUDGET EN MOINS

Si l'Éducation nationale reste, dans le cadre du PLF (projet de loi de finances) 2011, le ministère le mieux doté



en matière budgétaire avec 61,8 milliards d'euros (hausse de 1,6 %), il est, en termes d'effectifs, encore et toujours celui qui paie le plus lourd tribut à la politique de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, puisque, sur les 31.638 postes supprimés l'an prochain, plus de la moitié – 16.120 précisément – le seront dans l'Éducation nationale, dont 4.800 postes d'enseignants dans le secondaire.

Pourtant, si on en croit les prévisions nationales d'effectifs d'élèves présentées par la direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) dans une note d'information récente*, il y a eu 53.000 élèves de plus à la rentrée 2010 et 63.000 sont à prévoir en plus en 2011.

Concernant spécifiquement le secondaire, la note de la DEPP indique que « le nombre d'élèves aurait augmenté de 39.200 en 2010 et augmenterait de 61.900 en 2011 ». Et de préciser que cette hausse concernera surtout le collège (+ 16.100 en 2010 et + 35.300 en 2011) et le lycée professionnel (+ 24.300 élèves en 2010 et + 14.000 en 2011).

Voilà qui rassure, surtout quand on lit que le ministère aurait justement précisé, suite à la présentation des chiffres du PLF, que les suppressions de postes dans le second degré porteraient essentiellement sur « le collège et le lycée professionnel ».

En comparant ces suppressions de postes annoncées pour 2011 et les prévisions nationales d'effectifs d'élèves, on est donc en droit de s'interroger sur la logique de cette politique de réductions drastiques des postes, là où justement il faudrait en créer!

Et si le ministère met en avant chaque année, au moment des annonces des suppressions de postes, le fait que le taux d'encadrement des élèves ne diminue pas, il va bien lui falloir, à un moment donné, pour parvenir à l'équilibre, supprimer des postes « ordinaires » et augmenter par conséquent le nombre d'élèves par classe, voire procéder à certaines fermetures. « À l'évidence, les mesures successives de dépeçage comptable d'un mammoth dégraissé depuis longtemps et qu'on ampute jusqu'à l'os trouvent leurs limites » s'indigne l'UNSA-Éducation. « Au moment même où l'OCDE est contrainte de rappeler que les dépenses d'éducation sont un investissement », la fédération s'inquiète des dégradations que ce projet de budget fera courir au service public d'éducation alors que, dans maints secteurs, la cote d'alerte est déjà dépassée.

* Note d'information DEPP n° 10.14 de septembre 2010.
Lien : media.education.gouv.fr/file/2010/84/7/NIMEN1014_153847.pdf

MOBILISATION CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

Peu importe les querelles de chiffres relatives aux taux de participation à la journée d'action du 23 septembre, peu importe la comparaison avec ceux du 7 septembre, le fait est que ces journées ont connu un véritable succès témoignant d'une forte mobilisation contre le projet de réforme des retraites.

Entre ces deux dates, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture le projet de loi et le gouvernement a choisi de rester sourd aux revendications en ne répondant pas à la lettre ouverte de l'intersyndicale



de 9 septembre. Déplorant cette attitude intransigeante, les organisations syndicales ont affiché leur totale déter-

mination et ont décidé de maintenir et d'amplifier la pression par deux nouvelles mobilisations, le samedi 2 octobre et le mardi 12 octobre.

Comme il l'a fait lors des journées d'action précédentes, le SNPDEN a demandé à tous les personnels de direction, actifs et retraités, qui le peuvent de participer aux manifestations prévues et notamment le 2 octobre puisque le choix d'une action un samedi (point de vue qu'a toujours défendu l'UNSA au sein de l'Intersyndicale) permet, entre autres, aux personnels de direction d'y participer.

Reste au gouvernement à prendre la mesure de cette mobilisation qui ne faiblit pas. À suivre...

LE MALAISE DES ÉLÈVES DES QUARTIERS POPULAIRES

L'AFEV, Association de la fondation des étudiants pour la ville, a publié, à l'occasion de la 3^e journée du refus de l'échec scolaire qui a eu lieu le 22 septembre dernier, son baromètre annuel du rapport à l'école des enfants de quartiers populaires*. Les données qui en ressortent sont plutôt inquiétantes.

Ainsi, selon cette enquête, près des trois-quarts des enfants interrogés (73,3 %) « aiment peu, voire pas du tout, aller à l'école ou au collège » et ce pourcentage atteint 82,5 % quand on s'intéresse uniquement aux collégiens. Ce manque d'appétence pour l'espace scolaire provient en grande partie du fait qu'ils s'y ennuiant « souvent ou tout le temps » pour un quart d'entre eux (23,7 %) et 40,4 % déclarent en plus s'y ennuyer quelquefois. Là encore, ce sentiment d'ennui est plus marqué chez les collégiens (71,6 %).

La violence scolaire constitue une autre raison pouvant justifier ce manque d'appétence pour l'école : un peu plus de la moitié des élèves (52,8 %) avouent ainsi avoir été victimes de violences entre élèves dans l'enceinte de leur établissement (83,1 % victimes de moqueries ou d'insultes ; 33,3 % de violences physiques ; 24,6 % de vols ; 7 % de racket).

À cela s'ajoutent le manque de confiance en soi et l'appréhension de l'échec, partagés par plus de la moitié des élèves qui disent craindre de ne pas pouvoir répondre aux attentes du système éducatif. Cette crainte de

l'échec chez les élèves français n'est pas une surprise puisqu'elle a déjà été soulignée à plusieurs reprises dans différentes études de l'OCDE.

Ce mal-être et ce stress ne sont pas sans répercussions sur l'état général et la santé des enfants, voire sur leurs résultats scolaires. Ainsi, en plus des maux de ventre juste avant de se rendre à l'école le matin, signalés par 35,9 % des interrogés, ils sont aussi 39 % à se plaindre de troubles du sommeil!



Des résultats plutôt inquiétants mais tout de même paradoxaux car, malgré cet ennui et ce malaise affichés, ces jeunes des quartiers populaires sont tout de même plus de la moitié (57,2 %) à avoir une bonne image de leurs enseignants et à estimer qu'ils s'intéressent à eux, seul point véritablement positif de l'enquête. En revanche, les résultats du baromètre AFEV n'épargnent pas la cellule familiale puisque les sondés mentionnent notamment un manque d'accompagnement des parents et des conditions d'apprentissage peu favorables.

(Pour en savoir plus : enquête en ligne sur www.trajectoires-reflex.org)

* Enquête réalisée auprès d'un échantillon de 760 élèves (dont 568 collégiens) issus de quartiers populaires entre avril et juin 2010.

PROMULGATION DE LA LOI SUR L'ABSENTÉISME SCOLAIRE

La proposition de loi du député Ciotti visant à lutter contre l'absentéisme scolaire a été adoptée définitivement par le Sénat et promulguée au journal officiel du 29 septembre (loi 2010-1127 du 28 septembre 2010). Son principal objet est de retirer aux présidents de conseil général l'initiative de la suspension des allocations familiales des familles d'enfants se soustrayant à l'obligation scolaire pour la rendre à l'inspecteur d'académie.

Le texte, pris dans une optique de responsabilisation des parents, prévoit des sanctions graduées. Après quatre demi-journées d'absence non justifiées sur un mois, constatées par le chef d'établissement, un signalement est effectué auprès de l'inspecteur d'académie qui adresse alors un avertissement à la famille et l'oriente « vers des dispositifs d'aide ». Parallèlement, l'IA doit également saisir sans délai le président du conseil général en vue de la mise en place d'un contrat de responsabilité parentale ou de toute autre mesure d'accompagnement scolaire et social. En cas de nouvelles absences constatées pendant l'année scolaire, l'inspecteur d'académie a l'obligation de saisir le directeur de la CAF qui procédera à la suspension du versement de la part des allocations familiales correspondant à l'enfant en cause. Les allocations familiales seront rétablies rétroactivement s'il est constaté

une reprise de l'assiduité de l'élève, dans la durée d'un mois suivant la prise d'effet de la suspension. Mais, en cas de « récidive », elles seront supprimées définitivement pour le ou les mois où l'enfant a manqué les cours.



L'article 6 de la loi stipule que le conseil d'administration devra présenter « une fois par an, un rapport d'information sur l'absentéisme scolaire dans l'établissement ». Par ailleurs, l'article 7 prévoit la remise, avant le 31 décembre 2011, d'un rapport gouvernemental évaluant les dispositifs mis en place sur lesquels un comité de suivi composé de députés et de sénateurs pourra se prononcer et formuler des recommandations.

Interrogé à plusieurs reprises sur le sujet, le SNPDEN n'a eu de cesse de souligner ce caractère inutile de la loi, faisant ressurgir sur le devant de la scène de vieilles recettes éculées n'ayant pas fait la moindre démonstration de leur efficacité; pour preuve, le fait que le gouvernement s'interroge encore aujourd'hui sur les moyens de réduire cet absentéisme scolaire. Qui plus est, le dispositif va essentiellement déstabiliser et stigmatiser les familles les plus pauvres, celles qui sont déjà en souffrance. Pour l'UNSA-Éducation, il s'agit d'une « mauvaise loi » qui « s'inscrit dans la surenchère sécuritaire du moment » alors que « la question de l'absentéisme appelle avant tout des réponses éducatives appropriées ».

UN INSTITUT NATIONAL DE L'ÉDUCATION EN PROJET

Le journal officiel du 26 août dernier a annoncé la création d'un emploi d'expert de haut niveau placé auprès du secrétaire général du ministère de l'Éducation nationale, afin de mener « une étude de préfiguration de l'institut national des hautes études de l'éducation (INHEE) ». Le texte précise que cet institut qui « travaillera en liaison étroite avec les services centraux du ministère » et « établira une coopération avec l'institut des hautes études pour la science et la technologie » aura pour mission de faire partager aux décideurs des milieux sociaux et économiques et aux *leaders d'opinion* (élus, décideurs politiques, cadres dirigeants des administrations, des entreprises et des médias, membres d'association...) les grands enjeux économiques, sociaux et politiques du système éducatif ». Ainsi, par cette ouverture et l'association de « non-spécialistes », il « contribuera à la production d'études et d'analyses sur les évolutions du système éducatif ».

À l'heure où sont évoquées une remise en question du statut de l'institut national



de recherche pédagogique (INRP) et son éventuelle dissolution* programmée au 1^{er} janvier 2011 (date de son intégration à l'école normale supérieure de Lyon), la création d'un futur institut national des hautes études de l'éducation a de quoi inquiéter et interroger!

* La fédération UNSA-Éducation invite tous ceux que les questions d'éducation intéressent à soutenir le maintien de l'INRP en signant l'appel international de chercheurs et d'acteurs de l'éducation contre sa dissolution... Lien : <http://www.sauvonslarecherche.fr/spip.php?article3245>

LIVRET DE COMPÉTENCES EXPÉRIMENTAL

Prévue par l'article 11 de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009, l'expérimentation du livret de compétences a été lancée le 9 septembre dernier dans les établissements d'enseignement volontaires. Sont ainsi concernés, à cette rentrée, 166 établissements dans 23 académies (soit environ 16.000 jeunes), dont 140 relevant du ministère de l'Éducation nationale et 26 du ministère de l'Agriculture.

Ce livret de compétences expérimental est destiné à valoriser toutes les connaissances et aptitudes acquises par les élèves tant dans le cadre scolaire qu'extrascolaire (cadre associatif, familial, culturel, sportif...) et à rendre ainsi le jeune acteur de ses apprentissages, de sa formation et de son orientation. Il n'engendre aucune modification en ce qui concerne le livret personnel de compétences qui continue d'être tenu et géré par les enseignants.

Cette expérimentation se déroule jusqu'au 30 juin 2012; elle fera l'objet de rapports d'étape annuels en janvier 2011 et 2012 et d'un rapport final d'évaluation en



juillet 2012, conduit par la DEPP. Ces rapports alimenteront le rapport au Parlement prévu pour le 30 septembre 2012. En outre, une journée d'animation nationale sera organisée au printemps 2011.

POUR EN SAVOIR PLUS :

- **sur le livret personnel de compétences expérimental :** eduscol.education.fr/cid50182/livret-competes.html
- **sur le socle commun et livret de compétences :** eduscol.education.fr/cid47869/socle-commun-et-evaluation.html

LES INDICATEURS 2010 DE L'OCDE SUR L'ÉDUCATION

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a publié en septembre l'édition 2010 de son ouvrage *Regards sur l'éducation*. Conçus pour permettre aux pays d'évaluer la performance de leur système d'enseignement au regard de celle d'autres pays, des indicateurs mettent ainsi en lumière qui participe aux activités éducatives, quelles dépenses leur sont



affectées, comment les systèmes éducatifs fonctionnent et quels sont les résultats obtenus.

Ils sont regroupés en 4 grands chapitres :

- résultats des établissements d'enseignement et impact de l'apprentissage ;
- ressources financières et humaines investies dans l'éducation ;
- accès à l'éducation, participation et progression ;
- environnement pédagogique et organisation scolaire.

Dans cette édition 2010, les experts de l'OCDE insistent notamment sur la nécessité pour les gouvernements de soutenir la qualité de leur système éducatif au niveau supérieur afin d'assurer une croissance à long terme et de lutter contre le chômage. Selon le rapport, « un homme diplômé de l'enseignement tertiaire [...] appor-

tera près de trois fois le volume de l'investissement public consenti ». Cependant, l'OCDE s'inquiète du fait que, dans un contexte de concurrence internationale toujours plus forte, les pays d'Europe continentale et, en particulier la France, risquent de perdre leur potentiel économique à long terme s'ils n'augmentent pas leurs dépenses par étudiant - et donc les frais d'inscription -, augmentation qui devrait toutefois s'accompagner d'un système d'aides afin de ne pas freiner l'accès à l'éducation.

Le rapport démontre par ailleurs que, conformément à l'« objectif de Bologne », la France se rapproche du seuil de 50 % d'une classe d'âge diplômés de l'enseignement supérieur.

Pour consulter l'ouvrage :
www.oecd.org/document/35/0,3343,fr_2649_39263238_45917667_1_1_1_1,00.html

L'INTERDICTION DE DISSIMULATION DU VISAGE ADOPTÉE

Après son adoption en première lecture par l'Assemblée nationale, le 13 juillet dernier, le Sénat a, à son tour, adopté, le 14 septembre, le projet de loi interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, faisant ainsi de la France le premier pays européen à prohiber de façon générale le port du voile intégral dans l'espace public.

La loi n'entrera en vigueur qu'au printemps 2011, le texte prévoyant un délai de six mois consacrés à la « pédagogie » et à la « médiation ». Passé ce délai, nul ne pourra dissimuler son visage sur la voie publique, dans des lieux ouverts au public ou affectés à un service public. Le non respect de cette interdiction sera puni d'une amende de 2^e classe (montant maximum de 150 €) et/ou de l'obligation d'accomplir un stage de citoyenneté. La peine sera plus lourde pour tout individu qui aura contraint une personne à dissimuler son visage et pourra aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 30.000 € d'amende (le double lorsque le fait sera commis au préjudice d'un mineur).

En revanche, l'interdiction ne s'applique pas si la tenue est



prescrite ou autorisée par des dispositions législatives ou réglementaires ou si elle est justifiée pour des raisons de santé, des motifs professionnels ou si elle s'inscrit dans le cadre de pratiques sportives, de fêtes ou de manifestations artistiques ou traditionnelles.

L'absence de référence religieuse dans cette interdiction a le mérite de ne pas situer la question sur le plan de la laïcité. En revanche, les exigences fondamentales du savoir-vivre ensemble dans notre société (« pacte républicain », « valeurs républicaines », « lutte contre le communautarisme » et « unité nationale ») ont ponctué les interventions lors de l'examen du texte. « Vivre ensemble suppose l'acceptation du regard de l'autre [...]. Ce n'est pas une question de sécurité ou de religion mais de respect de nos principes républicains. La République se vit à visage découvert » a déclaré Michèle Alliot-Marie, à l'ouverture des débats.

L'ÉCOLE CHERCHE TOUJOURS SON RYTHME !

La consultation nationale sur les rythmes scolaires est entrée dans sa phase « grand public ».

Cette vaste consultation est conduite sous 3 formes :

- une première, institutionnelle, avec une large consultation menée par le comité de pilotage auprès des organisations syndicales, fédérations de parents d'élèves, organisations lycéennes, représentants du monde associatif, économique et social ;
- une seconde forme, locale, avec l'organisation, à l'initiative des recteurs, de débats, dans les académies, ouverts à tous les acteurs de l'éducation ainsi qu'au grand public, élus, experts, associations ;
- la troisième forme est interactive et nationale et passe par le lancement d'un site internet dédié (www.rythmes-scolaires.fr), véritable plate-forme de discussions et d'échanges, permettant à tous de participer au débat, de faire partager leurs avis sur l'organisation du temps scolaire et aussi de s'informer en ligne sur l'état d'avancée de la consultation.



■ CALENDRIER

- **Mi-septembre-mi-décembre 2010 : consultation**

Plate-forme de discussions et d'échanges, débats et auditions menées par le comité de pilotage.

- **Mi-décembre 2010-mi-janvier 2011 : synthèse**

Le comité de pilotage effectue la synthèse des échanges et réflexions et remet fin janvier au ministre un document de synthèse. En parallèle, une mission d'information parlementaire, présidée par la députée Michèle Tabarot, doit également apporter son expertise (étude des différents modèles européens et consultation des experts dans de nombreux domaines : chronobiologie, médecine, pédagogie, sociologie...).

- **Mi-janvier-mai 2011 : propositions**

À partir des éléments de la synthèse, le comité de pilotage approfondira les conditions de faisabilité et de mise en œuvre des pistes esquissées et procédera à d'éventuelles consultations complémentaires. Au terme de ces trois mois de travail et de réflexion, il formulera des propositions cohérentes et opérationnelles qui seront consignées dans un rapport d'orientation remis au ministre en mai.

- **À partir de mai 2011 : orientations**

Sur la base de ce rapport, le ministre présentera les choix d'orientation et pistes de travail retenues, accompagnés du calendrier de mise en œuvre.

STATISTIQUES 2010 DU SYSTÈME ÉDUCATIF

La nouvelle édition de *Repères et références statistiques* est en ligne.

Plus de 150 thèmes, remis à jour chaque année, sont ainsi répartis en douze chapitres, illustrés par des tableaux, graphiques et cartes. Y sont abordés le système éducatif, les établissements, la population scolaire, les examens et sorties du système éducatif, les personnels, le budget...

Les données de cette édition sont consultables et téléchargeables sur le site de la DEPP (http://media.education.gouv.fr/file/2010/16/9/RERS_2010_152169.pdf)

VERS LA DÉMATÉRIALISATION DU DOSSIER ADMINISTRATIF DES AGENTS

En vertu de la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique du 3 août 2009, le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État (CSFPE) a examiné, fin août, un projet de décret fixant les conditions dans lesquelles le dossier individuel des agents publics « pourra être géré sur support électronique ». Selon le rapport de présentation, cette « dématérialisation des dossiers » devrait permettre d'aborder « des réponses techniques plus satisfaisantes qu'aujourd'hui en matière de mise à jour, d'archivage et de conservation des pièces, compte tenu des difficultés d'application de la loi liées à l'existence d'une pluralité de gestionnaires à différents niveaux, ce qui conduit nécessairement à utiliser des sous-dossiers ».

Si, sur le principe, les organisations syndicales de fonctionnaires ne sont pas opposées à cette évolution technique qui devrait être synonyme d'une meilleure gestion et d'une clarification certaine des dossiers (certains étant parfois incomplets ou trop complets justement car comprenant des éléments qui ne devraient pas y figurer), elles regrettent cependant le fait que ce passage au numérique reste facultatif puisqu'aucun calendrier n'a été défini.

La secrétaire générale de l'UNSA-Fonction publique, Élisabeth David, a ainsi pointé le risque d'une « gestion différenciée des agents suivant leur administration ». Par conséquent, lors du CSFPE, les organisations syndicales ont ainsi fait voter un amendement relatif à la fixation d'une date à partir de laquelle la coexistence du dossier « papier » et du dossier électronique cessera.



EN BREF...

- **RAPPORT SUR LES DISCRIMINATIONS EN MILIEU SCOLAIRE**

Les précédentes actualités se faisaient l'écho des fuites dans la presse du rapport sur les discriminations, réalisé par la DGESCO, à partir d'une série d'auditions conduites d'octobre 2009 à mars 2010. Finalement, ce rapport a été rendu public le 22 septembre et est consultable en ligne sur le site du ministère de l'Éducation nationale, à l'adresse suivante : www.education.gouv.fr/cid53260/discriminations-a-l-ecole.html

- **SANTÉ AU TRAVAIL DES PERSONNELS DU MEN**

La MGEN a été retenue par le ministère pour la mise en œuvre du bilan de santé qui sera proposé à tous les personnels du ministère de l'Éducation nationale âgés de 50 ans, dans le cadre du « pacte de carrière » du volet « santé », dispositif mis en place cette année dans six départements (Creuse, Hérault, Meurthe-et-Moselle, Rhône, Vendée et Yvelines). Ce bilan de santé consiste en une visite médicale assurée par un médecin de prévention et complétée, lorsque celui-ci le juge nécessaire, par des consultations spécialisées organisées par la MGEN.

- **GUIDE JURIDIQUE EN LIGNE**

Une nouvelle mise à jour du guide juridique du chef d'établissement vient d'être effectuée : elle porte sur la fiche 27 relative aux « associations créées au sein de l'EPLE » (Lien : www.education.gouv.fr/cid3946/guide-juridique-du-chef-d-etablissement.html)

- **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Cette mission confiée à Françoise Guégot, députée UMP de Seine-Maritime, a pour objectif de « procéder à une étude des trois fonctions publiques sur tous les aspects de la vie professionnelle des fonctionnaires : recrutement, formation, avancement, rémunération, mobilité, organisation du travail, gestion des interruptions de carrière, accès aux postes à responsabilité et dialogue social ». Les propositions devront être remises au président de la République au mois de décembre 2010.

- **EUROPE**

La Commission européenne organise, jusqu'au 30 novembre, une consultation publique en ligne (http://ec.europa.eu/youth/news/news1803_fr.htm) sur le développement du futur programme européen en faveur de la jeunesse, l'actuel programme étant en vigueur jusqu'à la fin 2013. Elle s'adresse à « tous les citoyens, associations, autorités publiques, responsables politiques et autres acteurs intéressés ».

Le dialogue social : une question de confiance

En engageant, il y a maintenant presque un an, des échanges avec la direction de l'Encadrement sur diverses questions intéressantes à la fois l'évolution de notre cadre statutaire (formation initiale et entretien professionnel) et notre système de rémunération, le SNPDEN a fait le choix d'entrer dans un processus fondé sur la confiance réciproque. Aujourd'hui, il est en droit de se poser la question de la confiance.



UN AGENDA SOCIAL POUR DES PRATIQUES SYNDICALES RENOUVELÉES

En ouverture de ce *round* de discussions puis de négociations, le directeur de l'Encadrement nous avait fait la proposition d'aller vers la mise en place d'un agenda social. Cet agenda devait comprendre tout autant un contenu de questions à aborder sur des évolutions possibles de notre statut et de nos rémunérations qu'une programmation dans le temps de l'examen de l'ensemble de ces points.

Du point de vue de notre direction, les intentions pouvaient être doubles. D'une part, il était novateur, en matière de relations sociales, de tenter de poser, avec le principal syndicat de l'encadrement de l'Éducation nationale, un cadre renouvelé de contacts et d'échanges. Ce cadre pouvait, de

plus, déboucher sur l'éventuelle signature d'un engagement réciproque sous la forme d'un relevé de conclusions de négociations. D'autre part, il devenait stratégiquement envisageable d'aborder, par ce biais, des discussions sur le principe de la mise en place d'une PFR (Prime de fonctions et de résultats), principe qui n'allait pas de soi en préambule.

Cette approche correspondait, dans sa thématique générale, à une analyse que notre organisation avait faite sienne depuis de nombreuses années : il est évident qu'il est plus « rentable » pour des partenaires sociaux de mener un dialogue continu (ou quasi-continu) sur l'ensemble des questions relatives à la gestion d'un corps de personnels plutôt que de prendre le risque de « crises » plus ou moins régulières, ces crises pouvant déboucher sur des modalités d'actions dont les résultats demeurent toujours très incertains pour les partenaires, d'un bord comme de l'autre.

Prise sous cet angle, cette proposition constituait bien pour le SNPDEN un progrès sensible dans la manière d'aborder la prise en compte par la Centrale de nos demandes d'évolutions. Elle constituait donc une forme modernisée du dialogue entre une direction et son principal partenaire syndical.

C'est sur ces bases et dans ces conditions que nous avons élaboré un mandat de négociations lors de notre CSN (conseil syndical national) de mai, refusant, certes, les

propositions d'emplois fonctionnels gageant l'accès à la hors-échelle lettre B et les volets « F » et « R » de la PFR qui nous étaient soumis mais acceptant le principe d'un agenda social dans sa forme comme dans sa temporalité.

LES RAISONS DU SURPLACE

Si les volets « formation initiale » et « entretien professionnel » ont pu faire l'objet d'accords de principe dans la mesure où les modifications ou les nouvelles modalités proposées constituaient les suites logiques d'évolutions que le SNPDEN avait déjà accompagnées, voire suscitées, sur ces thèmes, il n'en alla pas de même pour la définition de l'agenda social ni pour le contenu qu'il était susceptible de prendre.

Et de rencontres en rendez-vous, depuis maintenant six mois, nous sommes obligés de faire le constat que ce dossier est bloqué et le processus enrayé.

Quelles peuvent être, de notre point de vue, les causes de ce blocage ?

L'une tient, à l'évidence, au positionnement relatif de la direction de l'Encadrement par rapport à la DGRH d'une part, et au cabinet du ministre, de l'autre. Si, sur le plan technique, il y a des avantages évidents à négocier avec des partenaires qui maîtrisent fort bien les aspects les plus complexes au plan réglementaire, nous avons dû constater que cet avantage se dissolvait dès qu'il

devenait nécessaire d'attendre une décision politique, en particulier pour obtenir un mandat de négociations ou un arbitrage budgétaire. Passons sur les questions de définitions de champs de compétences (ou même d'*ego*) qui ont pu, de plus, compliquer encore une architecture déjà fort complexe!

L'autre tient au fait que nous nous sommes trouvés corsetés et ce, de manière tout à fait hasardeuse, dans un contexte social et politique particulièrement chargé (projet de loi sur les retraites, affaire Woerth, choix de l'austérité, séquence sécuritaire, projet de budget 2011, etc.), assorti, de plus, d'un remaniement gouvernemental annoncé. Il est patent que l'ensemble de ces données exogènes ont joué un rôle incontestable de frein sur le déroulement de nos échanges.

La dernière, enfin, tient au fait que le volet financier de cette négocia-

tion demandait que des marges de manœuvre soient dégagées sur des lignes spécifiquement affectées à des revalorisations salariales dans le budget de l'Éducation. Il faut bien constater que d'autres choix ont été faits en direction d'autres catégories de personnels sur ces mêmes lignes. Ce qui était pris ici pour les uns ne pouvait plus l'être là pour les autres!

Pause temporaire ou échec final?

LE CHÊNE ET LE ROSEAU

Nous l'avons dit très clairement à Roger Chudeau il y a peu: les syndiqués du SNPDEN ne comprendraient pas que ce dialogue social ne puisse pas déboucher positivement alors que notre engagement professionnel, notre loyauté et notre sens des responsabilités sont sans cesse salués publiquement par les responsables politiques du plus haut rang. Le directeur nous

a dit être très attentif à la lecture de notre revue, y compris jusqu'entre les lignes. Il doit alors être à même de saisir l'impatience de nos collègues à voir élaborer un agenda social construit, cohérent et programmé. C'est ce que nous redirons avec force au directeur de cabinet du ministre, le 7 octobre.

Le SNPDEN s'est engagé avec détermination dans le cadre qui lui était soumis car il avait la conviction que cette méthode devait être plus féconde et plus en rapport avec la conception que nous nous faisons d'un syndicalisme de l'encadrement. Le fait que ces échanges ne puissent pas aboutir, au final, à des propositions qui constitueraient, dans un phasage à définir, des avancées significatives pour l'ensemble de nos collègues, écraserait obligatoirement dans l'œuf l'idée même d'« agenda social ».

Nous avons fait de manière raisonnée le choix de la confiance en de nouvelles modalités de dialogue et de construction d'un processus d'accord. Nous avons pris le temps de la concertation et de la négociation. Nous avons donné à notre tutelle ministérielle la possibilité d'engager avec nous une forme moderne de rapports sociaux. Que l'on nous démontre que nous avons raison d'avoir confiance.

On se plaint ici ou là de l'incapacité des forces syndicales françaises à s'inscrire dans des processus de concertation pour leur préférer de manière constante des modalités de refus contestataire. A notre ministre de faire la preuve qu'il est capable d'aboutir avec une organisation syndicale qui a toujours fait le choix du dialogue initial concerté avant de passer à l'action. On nous laisse entendre que le contexte pourrait être favorable et des marges de progrès possibles: chiche! Mais si nous étions conduits, faute de mieux, à faire entendre notre voix d'une manière plus expressive, nous avons aussi démontré, dans un passé pas si lointain, combien nous avons de fortes capacités à mobiliser avec dynamisme, inventivité et efficacité.



Philippe VINCENT
Secrétaire national
Commission « carrière »

philippe.vincent@ac-rennes.fr

À propos des disciplinaires.

Quand les collègues dérapent...

Impossible de quitter une CAPN (commission administrative paritaire nationale) disciplinaire sans être marqué, sans éprouver des sentiments mêlés - de pitié parfois - pour les collègues, toujours de colère contre les actes, souvent de honte pour le corps des personnels de direction ⁽¹⁾. Je vis mal, très mal, les disciplinaires, à l'évidence comme tous les copains qui y siègent... Mais je me soigne en cherchant à comprendre, en mettant des mots sur ces moments difficiles, d'où cet article, qui se veut davantage un ressenti ⁽²⁾ qu'une analyse syndicale. Quoique...

Alors, bien sûr, les disciplinaires sont moins nombreuses: après un *crescendo* dans les années 2000, leur nombre a diminué, même si des dossiers laissés en attente de décision de justice refont surface en cette fin d'année 2010.

Bien sûr, la volonté de la direction de l'Encadrement, conjuguée à la position syndicale de mieux traiter les difficultés des collègues au niveau académique, a permis une diminution sensible des dossiers traités au niveau national et c'est tant mieux: quand un dossier remonte en CAPN disciplinaire, les charges pèsent plus lourd.

Bien sûr, l'inspection générale ⁽³⁾, toujours saisie d'un rapport, s'efforce de ne plus être à 100 % à charge mais sa présentation, inhérente à sa mission, reste celle d'un procureur.

Bien sûr, les motifs de comparution en disciplinaire n'évoluent pas et dessinent la même trilogie: « piquer dans la caisse » (la forme la plus fréquente est le détournement d'argent du FSE mais on a vu récemment des évolutions du type « verser de nombreuses HSE non justifiées à son conjoint »...), « être impliqué dans une affaire de mœurs » (grave et impardonnable dans une affaire de pédophilie, moins grave mais tout aussi insupportable dans une histoire de mains aux fesses ⁽⁴⁾), enfin « être taxé d'incompétence professionnelle », ce qui, de fait, recouvre de nombreuses situations ⁽⁵⁾.

Bien sûr, le positionnement syndical est « simple »: dissocier l'acte, condamnable, de la personne, qui a droit à une défense et à l'examen objectif de toute sa carrière.

Enfin et bien sûr, le nombre de cas annuels est dérisoire rapporté au



corps de direction: que pèsent statistiquement 2 à 8 cas par an sur 14.000 personnes? Alors d'où me vient ce sentiment de trop, de mal, d'échec, de gâchis? Sûrement du fait que j'ai à connaître nombre d'autres cas traités en académie ⁽⁶⁾ et que, par conséquent, les collègues impliqués sont plus nombreux que les statistiques ne le montrent.

LA FONCTION DE DIRECTION PRÉDISPOSE-T-ELLE AU DÉRAPAGE ?

Dès lors la question que je me pose depuis des années est la suivante: la fonction de direction prédispose-t-elle au dérapage? Car, une fois qu'on a dit et admis que rien n'est jamais écrit dans la vie, que chacun dispose du libre arbitre pour résister à la tentation, que celui ou celle qui vole était prédisposé à

le faire (direction ou pas), que celui qui a des penchants réprimés par la société les aurait eus en n'appartenant pas au corps des personnels de direction etc. Reste cette question: les difficultés de notre métier n'expliquent-elles pas, peu ou prou, que certains dérapent ou, tout au moins, n'agrandissent-elles pas les fêlures qui marquent certaines personnalités?

Cette dernière interrogation fait suite à deux constats qui sont également presque deux constantes: le déni des collègues accusés et la durée de leur carrière.

À l'une ou l'autre exception marquante ⁽⁷⁾, tous les collègues convoqués en disciplinaire ont la même stratégie de déni ou de minoration de la faute. Pour dire le vrai, la forme de la disciplinaire s'y prête, elle qui est un tribunal, davantage même qu'un tribunal où les jurés sont tirés au sort, puisque ce sont les pairs qui jugent et dans lequel la dimension professionnelle s'ajoute à la dimension privée: jugée par les gens du sérail, la faute est en quelque sorte aggravée. A chaque fois, donc, le collègue assis sur le banc de la disciplinaire a la même attitude: disséquer point par point chaque reproche formulé et le réfuter, le dénigrer ou le minorer avec une foule de détails, raisonnements, témoignages écrits ou en séance ⁽⁸⁾. Certains finissent ainsi par rédiger quasiment des contre-rapports qui nient toute réalité aux faits reprochés et, visiblement, certains finissent par se persuader eux-mêmes de leur innocence. Je l'avoue: dans cette quête désespérée qui confine au déni, je finis par les croire sincères. Pas innocents, sincères. Et je m'interroge: ce déni est-il

une conséquence de leur mise en accusation ? Ou n'est-ce pas plutôt que la perte du sens des réalités, aggravée au fil des années de direction, a facilité les fautes commises ?

**DES PERSONNELS BIEN NOTÉS
MAIS QUI SE COUPENT
DE LA RÉALITÉ ?**

Car le deuxième constat est que les collègues qui comparaissent ne sont jamais des poussins de l'année: la plupart ont déjà de longues carrières de personnel de direction, toujours supérieures à dix ans, approchant souvent les quinze ou vingt ans. Plus frappant encore, tous ces collègues ont eu de leur hiérarchie de bonnes, voire excellentes, appréciations qui leur ont permis de passer d'un poste à l'autre avec de belles progressions de carrière. Mais, un jour, ils se laissent aller à se payer quelque chose avec le chéquier

pouvoir, en somme ⁽⁹⁾. L'isolement. La visibilité. L'évolution du métier, sa difficulté, le sentiment parfois d'être coincé entre la hiérarchie et ses impératifs catégoriques, et les salles des profs et leurs réactions pas toujours bien proportionnées ⁽¹⁰⁾...

**NOTRE HIÉRARCHIE DOIT ÊTRE
LÀ POUR AIDER UN COLLÈGUE
QUI TRÉBUCHE, PAS POUR
L'ENFONCER**

Alors faut-il syndicalement se résigner à ces constats ? Certes pas. D'abord et avant tout s'impose la nécessité de rappeler nos valeurs : sens du service public, volonté d'éduquer, solidarité, etc. Si les idéologies ont reculé ⁽¹¹⁾, si les valeurs traditionnelles ont perdu de leur sens, rien n'empêche, au contraire, de rappeler que les valeurs partagées dans un groupe garantissent à chaque membre un appui moral qui

aux collègues qui passent un moment difficile : les écouter, partager avec eux parfois une véritable souffrance professionnelle, les accompagner moralement et physiquement devant la hiérarchie, hâter si possible leur prise de conscience, s'intéresser à eux ⁽¹²⁾.

Une dernière vigilance s'impose sur le plan syndical : si on trouve toujours les commissaires paritaires du SNPDEN prêts à condamner des actes délictueux (vols, mœurs), on ne s'étonnera pas non plus qu'ils défendent les collègues accusés d'incompétence professionnelle. Dans notre difficile métier exposé aux regards, une faute professionnelle ne saurait annuler toute une carrière : notre hiérarchie doit être là pour aider un collègue qui trébuché, pas pour l'enfoncer. Le SNPDEN saura le rappeler.



du foyer, à partir en week-end ou en vacances avec la voiture de service, à proposer l'impensable à un élève ou, alors, insensiblement, leurs actes d'autorité se transforment en actes autoritaires et ils se coupent de leurs équipes, irrémédiablement, jusqu'à en perdre toute autorité et à ne pouvoir rester sur leur poste. On a parfois l'impression d'une perte progressive du sens des réalités quand la carrière s'allonge, d'une sensation d'impunité comme si le fait d'être installé depuis longtemps dans la fonction autorisait à dire ou faire n'importe quoi. L'usure du

lui permet de mieux résister dans sa vie professionnelle. C'est là une des forces du SNPDEN.

Il est ensuite utile de rappeler des évidences sur l'image que nous avons à donner : se permettre un petit dérapage (comme utiliser fréquemment un téléphone de l'établissement à des fins personnelles, une machine à timbrer, la voiture de service, etc.), c'est commencer à se trouver des excuses avant, peut-être, d'aller plus loin...

Enfin et surtout, car notre rôle n'est pas de s'ériger en censeurs moralisateurs, nous avons à tendre la main

- 1 Les convocations en CAPN disciplinaires se concluent toujours par cette formule qui marque profondément les collègues : « Compte tenu de la nature et de la gravité des faits reprochés à X et considérant que ce comportement fautif est de nature à nuire gravement au bon fonctionnement du service public et à son image qu'il représente, la présente commission administrative paritaire est réunie pour statuer sur son cas ».
- 2 L'extrême et justifiée confidentialité interdit de toute façon des précisions qui léveraient peu ou prou l'anonymat.
- 3 IGEN et IGAENR.
- 4 Notons cependant qu'on passe rarement en disciplinaire sur un seul grief : souvent, la barque est chargée.
- 5 C'est cet aspect, incontestablement, qui inquiète les collègues, avec le questionnement : « si je commets une faute professionnelle, risqué-je la disciplinaire ? »
- 6 Même si la direction de l'Encadrement est presque toujours informée...
- 7 Un collègue, effondré mais digne, qui avait reconnu sa faute, ne se la pardonnait pas et ne se l'est pas pardonnée.
- 8 Car on trouve toujours quelqu'un pour témoigner.
- 9 J'ai toujours été favorable à la mobilité et défendu cette position lors du débat sur notre statut : aujourd'hui, il m'arrive de m'interroger sur la durée de neuf ans... qui me semble parfois longue pour certains, sur le même poste!
- 10 J'ai noté aussi en disciplinaire qu'il suffisait parfois d'un événement personnel difficile pour qu'un collègue se laisse aller : sans rien excuser, on peut parfois expliquer.
- 11 Ou plutôt une seule a triomphé...
- 12 J'ai été frappé par une remarque, en disciplinaire, de Roger Chudeau qui parlait de la « sécheresse de cœur » d'un collègue : voilà précisément ce que nous avons à éviter.

Patrick FALCONNIER
 Coordonnateur des élus
 SNPDEN à la CAPN
 Secrétaire général adjoint
 patrick.falconnier@ac-nice.fr

LOLF, RGPP et PFR : faire mieux mais faire mieux avec moins !

La PFR s'inscrit dans une démarche initiée en 2001 avec la loi organique relative aux lois de finances. La LOLF réforme en profondeur la gestion de l'État. Cette loi est sensée mettre en place une gestion plus démocratique et plus performante au bénéfice de tous : citoyens, usagers du service public, contribuables et agents de l'État. Elle entre en vigueur par étapes et s'applique à toute l'administration au premier janvier 2006.

LA LOLF

Elle a mis en place une idée maîtresse qui perdure et s'est même amplifiée à savoir que le pilotage du changement au sein de l'État se fera par les finances.

Dès 2001, la notion de « performance de l'État » apparaît dans cette loi relative aux lois de finances.

Pour mettre en place cette réforme, le gouvernement souhaite s'appuyer sur :

- le développement du dialogue social et de la coopération entre les services ;
- l'adaptation des méthodes de travail, des procédures et parfois des organisations ;
- le développement des responsabilités des agents publics à tous les niveaux.

La réforme de la gestion de l'État est en route et, le 10 juillet 2007, le Premier ministre lance les travaux de la révision générale des politiques publiques dont l'objectif est simple : faire mieux avec moins. Concilier l'amélioration du service public lorsqu'elle est nécessaire avec l'économie de moyens dès qu'elle est possible. Ceci passe à la fois par des gains de productivité de l'administration (en réalisant le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite) et par une meilleure utilisation de chaque euro d'argent public.

LES TRAVAUX DE LA RGPP

Ils s'organisent autour de 6 grands axes :

- améliorer les services pour les citoyens et les entreprises ;
- moderniser et simplifier l'État dans son organisation et ses processus ;
- adapter les missions de l'État aux défis du XXI^e siècle ;

- valoriser le travail et le parcours des agents ;
- responsabiliser par la culture du résultat ;
- rétablir l'équilibre des comptes publics et garantir le bon usage de chaque euro.

S'appuyant entre autres sur le rapport Silicani, le Conseil de modernisation des politiques publiques adopte des réformes dont l'une concerne la rémunération des fonctionnaires, en fonction de l'atteinte des résultats. Cette rémunération, qui existe depuis 2006 pour les directeurs d'administration centrale, doit être progressivement étendue, en 2008, à tous les cadres. L'extension concerne d'abord certaines catégories de cadres (chefs de services centraux et départementaux, sous-directeurs...). Parallèlement, des dispositifs d'intéressement de tous les agents aux gains de productivité doivent être développés.

L'UNSA-FONCTIONNAIRES

Elle fait le choix, en 2008, contrairement à d'autres organisations syndicales, de signer un relevé de conclusions, ce qui lui permet de participer aux réunions de travail avec le ministère de la Fonction publique avec, comme objectif, de protéger les droits des agents face à un gouvernement qui, politiquement, a validé le principe de la PFR et l'aurait de toute façon et unilatéralement mise en œuvre comme il le fait dans nombre de domaines.

LA PFR

Le mercredi 26 novembre 2008, à l'occasion du Conseil des ministres, Eric Woerth, ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et rap-



porteur général du Conseil de modernisation des politiques publiques, présente une communication sur l'évaluation de la performance dans la Fonction publique. A cette occasion, il annonce la création de la prime de fonctions et de résultats (PFR) : « Le gouvernement met en place une prime de fonctions et de résultats qui se substitue aux régimes indemnitaires existants. Ce dispositif interministériel unifié doit favoriser la mobilité. Le dispositif est constitué d'une part fonctionnelle, tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées par l'agent, et d'une part individuelle, modulée en fonction de l'atteinte par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés. A partir de 2009, cette prime s'appliquera progressivement à tous les attachés et a vocation à s'étendre aux emplois de la filière d'administration générale et à d'autres corps à terme ».

LA PFR DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 crée la PFR pour les fonctionnaires appartenant à des corps de la fonction administrative ou détachés sur un emploi fonctionnel de cette filière.

Dans la filière administrative de l'Éducation nationale, le 9 octobre 2008, le syndicat A & I signe un relevé de conclusions avec Xavier Darcos, ministre de l'Éducation nationale. L'arrêté du 4 août 2009 et la circulaire du 23 juillet 2009 traduisent la mise en application de la PFR au ministère de l'Éducation nationale. La PFR pour les personnels de la filière administrative participe à une réelle revalorisation des rémunérations mais, en contrepartie, des suppressions de poste ont été prévues.

LA PFR DES PERSONNELS HORS FILIÈRE ADMINISTRATIVE

La circulaire du 23 juillet 2009 prévoit que la PFR soit ouverte à d'autres catégories de personnels exerçant des fonctions administratives, tels que les personnels enseignants, techniques, d'inspection ou de direction.

Fin 2009, des négociations autour de la PFR s'engagent pour des catégories de personnels hors filière administrative. Des projets de décrets et d'arrêtés, présentés au CTP ministériel du 1^{er} octobre 2009, refondent de manière globale les systèmes de rémunération indemnitaire complémentaire des IEN, IA-IPR et DSDEN et des négociations ont eu lieu début 2010 entre la direction de l'Encadrement et les représentants des inspecteurs SNIA-IPR et SIA.

EN CE QUI CONCERNE LES PERSONNELS DE DIRECTION

Les négociations autour de la PFR avec la direction de l'Encadrement (DE), auxquelles le SNPDEN a participé en 2010, avaient conduit la DE à faire quelques propositions en ce qui concerne les principaux en 4^e catégorie, les proviseurs de LP de 4^e catégorie et les adjoints. Mais les mandats que portait le Bureau National induisaient une revalorisation plus importante de nos rémunérations indemnitaires et l'enveloppe prévue était bien insuffisante et ne permettait pas une véritable négociation. C'est ce qu'a réaffirmé le conseil syndical national au mois de mai 2010 tout en restant disponible pour de réelles négociations dans un processus d'agenda social. Un rendez-vous formel est pris avec le cabinet du ministre le 7 octobre 2010.

Le SNPDEN continuera de faire avancer les revendications des personnels de direction malgré le contexte budgétaire défavorable.



Laurence PONCET
Commission « carrière »

laurence.poncet@snpden.net

Le quotidien de nos collègues à l'étranger.

Prendre un poste à l'étranger, c'est parfois une histoire que l'on n'imaginait pas

Après plusieurs années d'enseignement dans le Nord, très loin de mon département d'origine, j'ai décidé, sur les conseils de mon proviseur de l'époque, de passer le concours de personnel de direction en 1999.

L'échec à l'oral a été pour moi cuisant. J'ai alors rencontré le proviseur qui avait encouragé ma candidature et lui ai expliqué la blessure que cela m'avait causée et que je vivais comme un désaveu. La discussion a été longue mais lui et mes amis enseignants m'ont encouragé à reprendre les classes. La même année, j'ai obtenu, enfin, après 17 ans dans le Nord, ma mutation dans le Tarn-et-Garonne.

La proviseure que je rencontre à mon arrivée, avant la rentrée, et qui connaît mon dossier pour avoir pris contact avec mon ancien chef d'établissement, m'explique que revenir sur un échec permet de le combattre. Elle est très convaincante.

Éric Compan
Proviseur du lycée français
Pondichéry, Inde



Je passe à nouveau le concours en 2000 et l'obtiens. Je suis alors nommé dans un gros établissement du Lot, en lycée. Alors que je corrige des copies en juillet, me voici à essayer de résoudre des problèmes d'emploi du temps en septembre, moi qui n'avais jamais ou presque utilisé l'informatique. La rentrée fut un raz-de-marée. Il est difficile de prendre l'air entre le travail que je découvre et les jours de formation qui se font à deux heures du lycée. Le temps passe donc très vite. Tout s'enchaîne. Les journées sont à peine commencées, les problèmes pas tous résolus que de nouveaux arrivent et qu'il est 19 heures ou 20 heures.

La première année se termine. Commence alors le premier emploi du temps et un été que j'ai trouvé très perturbé et dont je me souviens encore. À côté de moi, un chef qui me dit très honnêtement qu'il partira en retraite lorsque je partirai moi aussi. Ainsi, la première année passée, les choses s'accroissent : je participe davantage ; je vois beaucoup plus de choses et qui me sont déléguées et c'est un véritable et nouveau plaisir de travailler qui commence. Je dirige « à côté et avec » le chef d'établissement (merci Bernard).

Au bout de trois ans, je demande un poste de chef. Je l'obtiens ; il s'agit d'une cité scolaire lycée et LP très difficile, si j'en crois la succession de chefs en 10 ans. Le rectorat m'informe de la situation : il y a très peu de candidatures pour ce poste. Sinon je risque d'avoir un poste sur la grande périphérie parisienne. J'opte alors pour cet établissement de l'académie de Toulouse. J'y reste cinq ans, entouré et accompagné d'adjoints avec lesquels nous faisons pas mal de projets et d'un jeune chef de travaux avec qui un vrai travail d'équipe commence. Je suis un chef très présent, qui impose parfois un rythme qui n'est pas celui de tous ; certains me le diront, d'autres feront le choix de partir mais les choses avancent et la cité scolaire trouve un rythme de travail qui convient.

FRANCHIR LE PAS

Cinq ans passés, le temps des mutations vient. Que faire ? Demander Toulouse sans aucune chance de l'obtenir ? Je ne sais vraiment pas quoi faire. La décision doit être familiale. Très vite, le choix de tout le territoire français est fait, ce qui me fait penser que je dois aussi tenter l'étranger : l'envie de travailler dans d'autres conditions avec un autre réseau et surtout de connaître une autre population d'élèves. C'est alors un enchaînement de démarches qui commencent. Je pense tout cela peu possible car c'est une première demande pour l'étranger. Et me voici aux entretiens de novembre, informé en avril d'une nomination au lycée français de Pondichéry. Je saute sur le site de l'établissement et me demande si cela est possible, un tel établissement pour moi.

Qui n'a jamais entendu parler de Pondichéry ? Et des sujets de Pondichéry qui paraissent bien avant les autres et qui sont, de fait, les prototypes des nouvelles questions des programmes ? Démarre alors une longue période dans l'attente de la future rentrée et la préparation de la sortie dans l'établissement où l'on se trouve.

Mon inquiétude, c'est l'anglais ; je me mets à travailler et me dis que j'ai jusqu'au 15 juillet pour ne plus être débutant.

PONDICHÉRY, UN AUTRE MONDE

L'arrivée est un autre chapitre. L'avion vous emporte en début de journée et vous dépose durant la nuit. On part en sachant tout ou, du moins, beaucoup du métier qui est le nôtre et on arrive certes aidé par un séminaire AEFÉ qui nous donne les enjeux et missions mais avec l'appréhension d'un contexte qu'il faut complètement découvrir.

Je quitte donc Decazeville le 12 juillet où je suis, jusqu'à 18 heures, le responsable du centre des examens BEP, Bac Pro et Bac technologique. L'arrivée se fait à 2 h 30 du

matin, le 13 juillet, dans une chaleur suffocante et dans une fourmilière colorée de gens bruyants. Ceci est pour le proviseur du lycée français et celui à peine débarqué de Decazeville une expérience folle. Je repère un chauffeur de taxi, un sourire éclatant au milieu d'un mur de visages qui fait face à la sortie de l'aéroport. Il pare le proviseur du lycée français d'un immense collier de fleurs de jasmin. Ceci me conforte (car on m'attend) et en même temps me prive de cette humilité qui est la mienne. Le taxi est sobre, climatisé, et, déjà, j'apprécie ce confort (la climatisation) que je ne connaissais pas dans l'Aveyron puisqu'elle n'était pas nécessaire.

Il est presque 6 heures lorsque j'arrive sur Pondichéry. Le chauffeur me fait passer devant le lycée et je découvre l'entrée grandiose, aux colonnades d'une autre époque. Très vite, je remarque cette ville aux quadrillages bien réguliers où les noms des rues se déclinent en français. Il est facile de se repérer, tout en admirant les façades bien entretenues, peintes de tons pastels et ornées de bougainvilliers roses ou mauves.

L'ENTRÉE EN FONCTION

Alors commence l'aventure d'une prise de poste à l'étranger : un chantier de restructuration en cours et une rénovation annoncée, un suivi de chantier, la découverte des artisans locaux et des constantes négociations à avoir pour voir le rythme de travail avancer comme on le souhaite, des baux à négocier, une direction qui englobe une école primaire, des invitations et une représentation que l'on doit assurer avec les institutions locales, auprès des autres agents des institutions françaises de Pondichéry : consulat, Institut français de Pondichéry, École française d'Extrême-Orient, Alliance française. Beaucoup de nouvelles missions dont celle d'apprendre à diriger



au milieu de gouvernances très différentes de celles que l'on pratique dans un département ou une région de France. Ici, ce que l'on dit, ce que l'on fait, c'est presque toujours la France que les gens voient. Toutes ces missions sont très différentes de celles que l'on a coutume d'assurer en France mais tout cela se fait, il faut l'avouer, dans un cadre assez étonnant.

LE PLAISIR DE TRAVAILLER

Oui, c'est un grand plaisir. Plaisir de venir tous les matins, bien avant le flux quotidien, faire le tour des lieux. Plaisir d'arriver par la rue Simonel, le siège du lycée, pour tomber, à chaque fois, sous le charme de ce très beau bâtiment : les façades nouvellement repeintes lui donnent une carrure tout à fait étonnante. De loin, surgissant des murs d'enceinte jaunes, les colonnes blanches se dressent et forment un balcon que tous admirent. A cette beauté s'ajoute le charme, il faut l'admettre,

d'entrer dans les lieux par le portail d'honneur, en passant entre les deux vigiles qui semblent d'une autre époque et qui nous flanquent d'un salut presque militaire.

Plaisir de voir avec les collègues les dernières choses à y faire et, surtout, plaisir d'entendre les « bonjour » des élèves qui rendent à merveille les salutations que je leur porte, de travailler à côté de ces derniers et de parents qui sont étonnamment différents de ceux côtoyés il y a encore quelques mois. Ici, le conseil donné, le rendez-vous pris sont toujours sources de remédiation. L'institution n'est



pas systématiquement critiquée; il est donc très plaisant de diriger un navire où tous font confiance à ceux qui ont l'expertise.

La rentrée est ici en juillet, au moment même où les juilletistes se bousculent sur les routes d'Europe pour aller vers les plages. Mais ici, en juillet, le cœur lourd de quitter le petit département qui est mien, j'entre dans un lycée qui me procure un bonheur rare, celui de faire un métier étonnant et passionnant, pour des élèves que nous tous rêvons d'avoir.

Je découvre tous les matins, en même temps que mes tâches quotidiennes, le temps ensoleillé qui, chaque jour, ne faillit pas à sa tâche et, surtout, le golfe du Bengale qu'il faut longer avant de prendre la rue du lycée. C'est vraiment une belle expérience que cette expérience pondichérienne.

Détaché à l'étranger : des données à connaître

Le dernier bilan social des personnels de direction publié par la direction de l'Encadrement contient, dans son chapitre VII consacré au détachement, des éléments statistiques liés à l'exercice des fonctions de direction à l'étranger.

Ces données ne constituent bien entendu pas un panel de conditions obligatoires à remplir pour un(e) collègue qui souhaiterait postuler pour un détachement hors des frontières. Elles permettent cependant de connaître les caractéristiques les plus courantes des personnels qui ont fait, à un moment de leur carrière, le choix de l'expatriation.



LE DÉPART

Les détachements à l'étranger constituent 72 % du total des détachements prononcés (253 sur 352). Ce chiffre de 253 est à rapprocher des 1.600 mutations effectuées environ chaque année sur le territoire métropolitain ou en outre-mer.

73 % des détachés à l'étranger sont des hommes; 55 % des personnels sont en 1^{re} classe (41 % au plan national). On a donc un mouvement très majoritairement masculin qui n'est pas forcément un choix de fin de carrière car l'âge moyen des personnels détachés est de 52 ans, avec une ancienneté moyenne de personnel de direction qui s'échelonne entre 6 et 8 ans.

C'est l'AEFE (Agence pour l'enseignement français à l'étranger) qui accueille la plus grande partie des détachés avec 214 collègues sur 352, la Mission laïque (ML) en recrutant 19 pour un total de 233 sur les 254 détachements au total à l'étranger (Le solde représente les recrutements directs).

Au mouvement 2009, l'AEFE a sollicité un mouvement pour 31 collègues pour un détachement à l'étranger, dont 65 % d'hommes. Sur ces 31 collègues, 81 % étaient en 1^{re} ou hors-classe et 17 d'entre eux étaient préalablement sur un emploi de chef contre 14 sur un emploi d'adjoint. On voit là que les adjoints sont traités de manière équitable et avec profit car 20 de ces 31 collègues ont été affectés sur un emploi de chef à l'étranger en bénéficiant ainsi d'une promotion. A noter que l'âge moyen des recrutés était, en 2009, de 49 ans pour l'AEFE et de 46 ans pour la ML.

LE RETOUR

Sur un total de 29 fins de détachements prononcées en 2009, 19 concernaient un retour de l'étranger et ces personnels se sont répartis sur 16 académies. Sur ce total de 29 personnes, 12 ont obtenu un poste de principal de collège, 6 un poste de proviseur de lycée et 3 un poste de proviseur de LP, donc 21 postes de chef au total (72 %).

Ces mutations ont eu lieu majoritairement sur des postes de 4^e, voire de 4^e catégorie exceptionnelle, pour les chefs comme pour les adjoints.

Les retours sont donc particulièrement bien répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain (ou outre-mer) et correspondent le plus souvent à une mutation promotionnelle. Les avertis de ce dossier noteront que, sur ces points, nous sommes arrivés en quelques années, grâce à l'action énergique de nos commissaires paritaires nationaux, à améliorer très sensiblement les conditions faites à nos collègues en fin de détachement.

Les collègues qui souhaiteraient accéder à l'ensemble des données peuvent le faire en consultant la version complète de ce *Bilan social 2009 du corps des personnels de direction* qui est en ligne sur le site du SNPDEN, à la rubrique « Documentation ».



Philippe VINCENT
Commission « carrière »

philippe.vincent@ac-rennes.fr



Le numéro 182 de Direction vous a présenté de façon synthétique les textes du BO concernant les tableaux d'avancement et opérations de mutation. En ce début du mois de novembre, vos vœux ont dû être saisis par internet.

Mutations : les vœux sont saisis. Et maintenant ?

NOVEMBRE

• INSCRIPTION SUR LE SITE SYNDICAL

Sur la page d'accueil du site internet du SNPDEN, cliquez sur l'image du dossier de mutation : en moins de deux minutes, vous complétez votre fiche syndicale de mutation. Ces données permettront aux commissaires paritaires de travailler plus rapidement.

• ENVOI DE VOTRE DOSSIER DE MUTATION « PAPIER » À L'INSPECTION ACADÉMIQUE

Vous avez jusqu'au 8 novembre pour éditer la confirmation de demande de mutation de 3 pages (situation professionnelle et vœux, situation personnelle et *curriculum vitae*) à compléter et à signer. Puis vous avez 48 heures pour renvoyer la totalité de votre dossier à votre inspection académique.

DÉCEMBRE

Vous recevez par courrier les appréciations du recteur sur votre capacité à occuper les postes sollicités et sur vos capacités d'évolution⁽¹⁾. Ces appréciations seront appuyées par l'attribution d'une lettre-code (voir encadré) et par des items. Si, à cette étape, vous êtes satisfait(e), vous n'avez rien de plus à faire.

• UN MOMENT-CLÉ, LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ACADÉMIQUE (CAPA)

En revanche, si certains items ou appréciations vous semblent inappropriés, vous ne disposez que de très peu de temps pour formuler d'éventuelles observations avant la tenue de la CAPA. Dans ce cas, envoyez aussitôt vos observations au rectorat ainsi qu'une copie (par fax ou par mail) au commissaire paritaire responsable de votre académie.

Un commissaire paritaire ne peut intervenir que s'il dispose de la copie du dossier complet et des observations envoyées aux services.

Une CAPA se tient dans chaque académie : les commissaires paritaires du SNPDEN défendent alors votre dossier et veillent à l'équité de traitement de chacun. N'hésitez pas à prendre contact avec eux, de préférence par mail. À l'issue de la CAPA, vous recevez des services, le cas échéant, une rectification des appréciations, items et/ou lettre-code portés par le recteur (joindre alors une copie à votre dossier syndical).

JANVIER

• ENVOI DE VOTRE DOSSIER « PAPIER » AU SIÈGE DU SNPDEN

Il faut envoyer une copie de votre dossier de mutation (utilisez l'encart détachable page 43) au siège du syndicat : SNPDEN-Mutations 21 rue Béranger 75003 Paris, directement et en un seul exemplaire⁽²⁾.

Un dossier syndical de mutation complet comprend :

1. L'encart qui se trouve dans ce numéro de Direction (p. 43-46), que vous complétez ;
2. La copie de votre fiche de vœux ;
3. La copie des 5 pages complétées de l'annexe C (ou 3) du BO n° 30 du 26 août 2010 ;
4. La copie de la synthèse de l'entretien professionnel fait avec l'IA-DSDEN ou avec le recteur (si différente de l'annexe C ou 3) ;
5. La copie de votre *curriculum vitae* ;

6. Un double de tous les autres documents indispensables à la compréhension de votre situation.

Attention ! S'il manque des documents, défendre votre dossier devient difficile, voire impossible.

FÉVRIER

Une extension des vœux est possible (5 vœux au maximum à chaque fois) jusqu'au 21 février 2011 pour le mouvement sur postes de chef et jusqu'au 22 avril 2011 pour le mouvement sur postes d'adjoint et ajustements sur postes de chef.

Toute correspondance concernant alors cette extension de vœux doit obligatoirement transiter par l'autorité hiérarchique avec copie au siège du SNPDEN.

1. Ces appréciations et avis sont formulés sur les imprimés joints au dossier de mutation.
2. Le dossier syndical doit être envoyé au siège car il sera ensuite confié aux différents commissaires paritaires : c'est surtout important quand on demande plusieurs académies, le siège se chargeant alors de constituer un dossier par commissaire, par académie.

Il est donc inutile d'envoyer un double aux commissaires paritaires de votre académie.

SUR LE SITE DU SNPDEN

- La circulaire officielle : mutation_promotion/circulaires.
- Les coordonnées des commissaires paritaires : mutation_promotion/contacts.
- Direction 163 : les commissaires paritaires élus pour trois ans aux élections professionnelles de décembre 2008, bilan du mandat 2005-2008.
- Bulletin officiel n° 30 du 26 août 2010 : opérations de mutation des personnels de direction - rentrée 2011.
- Consultation des appréciations, après saisie par les services académiques, à partir de education.gouv.fr/Concours_emplois_carrières/Personnels_d'encadrement/Personnels_de_direction/Gestion_des_personnels_de_direction

LES LETTRES-CODES DÉCODÉES

- *F* : avis favorable à la demande de mutation.
- *C, D, M* ou *S* : avis défavorables à la demande de mutation :
 - *C* : la demande de mutation en elle-même est légitime mais le profil du candidat n'est pas adapté aux postes demandés. Extension des vœux conseillée.
 - *D* : la demande ne paraît pas devoir être retenue.
 - *M* : l'intéressé(e) ne remplit pas les conditions de stabilité requises. Si le recteur estime que les motifs invoqués sont justifiés et méritent que la demande soit examinée, il peut alors octroyer la lettre-code *F*.
 - *S* : le recteur considère que le maintien de l'intéressé(e) dans l'établissement est préjudiciable à son bon fonctionnement. Dans ce cas, le recteur formulera un avis circonstancié sur la demande de l'intéressé(e) qui précisera le type de poste qui pourrait être proposé au candidat.

Isabelle Poussard

Permanente

isabelle.poussard@snpden.net

Programme CLAIR

L'idée d'un nouveau programme pour les collèges et les lycées a été annoncée par Luc Chatel, ministre de l'Éducation nationale, lors de la clôture des états généraux de la sécurité à l'école qui se tenaient les 7 et 8 avril 2010 à Paris. Le nom retenu pour ce programme est CLAIR (collège, lycée pour l'ambition, l'innovation et la réussite). Dès la fin de l'année scolaire dernière, avant que la circulaire n° 2010-096 du 7-7-2010 ne soit publiée au BO du 22 juillet 2010, on ne parlait principalement que de projets innovants, de stabilisation des personnels et de préfet des études dans les académies.

À la rentrée 2010, 105 établissements (77 collèges, 17 LP et 11 lycées) de 10 académies ont été retenus pour participer, pendant un an, à cette expérimentation qui devrait, par la suite, être généralisée. Volontaire ou « volontaire désigné », chaque collège ou lycée est incité à innover pour améliorer la réussite de chaque élève. Qu'ils soient déjà en éducation prioritaire ou non (25 EPLE ne sont pas classés ZEP), ces établissements, choisis par les recteurs et les IA-DSDEN sur des critères sociaux, pédagogiques et de vie scolaire, ont vocation à expérimenter des solutions nouvelles dans différents domaines. Ces dernières visent à améliorer le climat scolaire et le suivi des élèves, à renforcer la stabilité, la cohésion et la mobilisation des équipes et, enfin, à favoriser l'égalité des chances.

« CLAIR n'est pas un programme de plus mais a vocation, si le bilan est positif, à se substituer aux trop nombreux dispositifs, notamment en éducation prioritaire. Ce programme doit s'articuler avec celui de la politique de la ville, des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) actuellement en renégociation » indiquait Luc Chatel dans sa déclaration aux équipes de direction, le 21 septembre 2010, ajoutant que « tout est bon pour faire réussir les élèves ». Voilà donc le cadrage pour poursuivre le travail d'innovation dans les EPLE.

LES CHAMPS DES INNOVATIONS

Ces champs (pédagogie, vie scolaire et ressources humaines) sont explicités dans la circulaire, sans toutefois limiter les possibilités d'action et d'innovation dans les domaines pédagogique et de vie scolaire. Seules les priorités sont rappelées. Jean-Michel Blanquer, à la direction générale de l'Enseignement scolaire (DGESCO), précise, le 21 septembre 2010, qu'un des objectifs pédagogiques est de faire progresser le niveau en français et en mathématiques, que, globalement, le travail en équipe interprofessionnelle doit favoriser l'articulation du pédagogique et de l'éducatif, favoriser l'acquisition du socle commun... et que les différentes sphères de la classe, de l'établissement et des abords de l'EPLE doivent s'interpénétrer et s'articuler avec les partenaires extérieurs, tout particulièrement les établissements en amont ou en aval, suivant les cas, écoles, collèges et lycées.

Sur la question des moyens, Jean-Michel Blanquer précise que « seuls les projets peuvent apporter des moyens », qu'à la DGESCO, le département de la Recherche et du Développement, de l'Innovation et de l'Expérimentation, dirigé par Bénédicte Robert, apportera tout son soutien aux établissements. Aux innovations



s'ajoutent aussi les actions en faveur de la sécurité dans les établissements.

LE PRÉFET DES ÉTUDES

Concernant le préfet des études, l'annexe à la circulaire en précise les contours. Les missions envisagées du préfet des études sont déclinées presque de manière exhaustive. Elles reprennent pour partie des missions déjà assumées par les personnels des EPLE. Jean-Michel Blanquer définit le préfet des études comme « une autorité bienveillante » qui a vocation à suivre une cohorte et à être « un point fixe de référence pour les familles, les nouveaux enseignants ». Comme pour les autres champs, le projet et les missions du préfet des études doivent être l'émanation d'un besoin local s'inscrivant dans la dynamique

MÉTIER ▼

et l'histoire de l'établissement et/ou du réseau.

UNE DÉMARCHÉ DE PROJETS

À ce titre, ce sont bien les projets qui doivent être adoptés en conseil d'administration et non l'entrée « en CLAIR » ; la circulaire précise que « les innovations retenues par chaque établissement en fonction de sa situation débouchent sur un projet ambitieux et porté collectivement, qui est adopté par le conseil d'administration ».

Une démarche qui part des projets de l'établissement pour entériner ce qui a été construit localement pour répondre aux besoins des publics accueillis n'a rien qui puisse choquer. Ainsi, permettre, par de nou-

ment de recrutement, évoquées dans la circulaire laissent à penser fortement aux modalités de gestion et de recrutement des collectivités territoriales.

LE PROGRAMME CLAIR A-T-IL UN AVENIR ?

On peut le penser si la volonté politique s'inscrit dans la durée. Le ministère fait le bilan aujourd'hui de 4 années d'existence des RAR (réseau « ambition réussite ») et des RRS (réseaux de réussite scolaire) et l'enseignement principal est que les « choses » bougent, que les réseaux travaillent pour donner de la cohérence et de l'efficacité à ce nouveau schéma organisationnel de l'école du socle commun. Il faut donc laisser du



velles modalités de gestion, à l'EPLÉ pour poursuivre son projet au-delà des surprises et des changements de chaque rentrée est un formidable atout pédagogique pour la réussite des élèves et la performance des projets portés par les enseignants.

LA GESTION DES PERSONNELS

Dès maintenant, pour les mutations des personnels de direction sur ces postes, des fiches de poste sont publiées. Il en sera certainement de même pour tous les personnels à l'avenir. Les personnels de direction qui demandent un EPLÉ « CLAIR » à la rentrée 2011 s'engagent pour une durée de 4 à 6 ans.

Les modalités de gestion des personnels et, particulière-

ment aux équipes, les accompagner et leur faire confiance pour constater des évolutions dans les pratiques pédagogiques et éducatives au profit de tous les élèves.

Le programme CLAIR a alors un avenir s'il respecte et valide les projets de l'EPLÉ et de son réseau, dans le cadre de son autonomie, sur une durée pluriannuelle.

En un mot, les contrats qui engagent les personnels, l'EPLÉ et son réseau doivent aussi engager les IA-DSDEN, les recteurs et le ministère.



Alain OUVRARD
Commission
« métier »

alain.ouvrard@snpden.net

La mallette des parents : un outil de dialogue dans le cadre du projet CLAIR

La Mallette des parents a été présentée par le ministère de l'Éducation nationale le 21 septembre 2010 aux pilotes des établissements CLAIR (collèges, lycées, ambition, innovation, réussite). Son propos est d'offrir des pistes d'action pour expliquer les codes de la scolarité aux parents dont la distance culturelle avec l'école constitue aujourd'hui un obstacle à la réussite de leurs enfants.



Conçue par le ministère et réalisée par le CNDP, cette production se veut simple, pratique, efficace. Une série de fiches et un DVD sont mis à la disposition des animateurs de débat avec les parents d'élèves.

LES FICHES SUPPORT : POUR LES DÉBATS

« Connaître le fonctionnement de l'établissement et les équipes », « créer un rapport de confiance entre l'Institution scolaire et les parents d'élèves », etc. : grâce à des fiches et des aides méthodologiques pour animer les ateliers et faciliter les échanges, *La Mallette des parents* vise à améliorer le dialogue pour mieux répondre aux questions que se posent parents et élèves à l'entrée en sixième.

LE DVD : UN SUPPORT PÉDAGOGIQUE

Les interviews des équipes éducatives et les mises en situation des élèves de sixième permettent de présenter le fonctionnement d'un collège et les spécificités du passage de l'école élémentaire au collège.

La Mallette des parents,
éditions SCEREN/CNDP-CRDP, 2010

La « fonction » d'adjoint

Membre de la commission « vie syndicale » au Bureau national, Marc Perrier a en charge l'animation locale et l'accueil des entrants dans la fonction.

Isabelle Poussard (permanente) :
Quel a été ton parcours de personnel de direction ?

Marc Perrier :



Lauréat concours 2003, j'ai été successivement principal adjoint de collège à La Souterraine, dans la Creuse (3 ans) puis proviseur adjoint au lycée Maryse Bastié à Limoges, en Haute-Vienne (3 ans). Depuis la rentrée 2009, je suis proviseur du lycée Jean Giraudoux à Bellac, en Haute-Vienne.

IP : Pourquoi cet intérêt pour les problématiques liées à l'entrée dans le métier ?

MP : Avant de devenir personnel de direction, j'ai eu une carrière de 18 années dans le premier degré dont 7 en tant qu'instituteur maître formateur. J'accueillais des stagiaires dans ma classe et intervenais à l'IUFM dans des modules de formation. Cette période de ma vie professionnelle a été très enrichissante et, depuis, je continue de m'intéresser à cette étape spécifique de l'entrée dans le métier ou dans une seconde carrière.

IP : Abordons donc la fonction de l'adjoint. Comment la définir ?

MP : L'adjoint est statutairement un personnel de direction, stagiaire ou titulaire. Concernant sa fonction, le lecteur attentif du décret du 30 août 1985 recensera 7 positions de l'adjoint : second,

délégué, suppléant, membre de droit, assistant, *alter ego*, représentant. On peut en ajouter une huitième : l'absence totale, notamment quant il est question du CVL (conseil de la vie lycéenne) et du CESC (comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté). On me rétorquera que l'adjoint étant personnel de direction, il peut faire ce que fait le chef. Certes, mais pourquoi les rédacteurs du décret se sont-ils alors lancés dans une sorte de « course à l'échalote » des tâches de l'adjoint prenant ainsi le risque de dessiner, article après article, une imprécise fonction d'assistance ou de doublure ? N'aurait-il pas été préférable d'établir, en préambule, le postulat suivant : chaque fois que sont utilisés les mots « chef d'établissement », il faut comprendre « le chef d'établissement ou son adjoint ». En réalité, cette hésitation d'ordre sémantique renvoie à la difficulté du positionnement identitaire de la fonction.

IP : Alors qui est-il vraiment ?

MP : Il n'est plus « enseignant », « CPE », « COP ». Il n'est pas encore « chef d'établissement » mais il l'est en puissance car il est personnel de direction. En tant que stagiaire, il doit réussir sa mue (par rapport au passé) et, dans la foulée, se préparer à en réaliser une autre (par rapport à son avenir). Le défi consistera donc, pour lui, à s'inscrire dans un présent porteur de sens et d'espace d'actions.

IP : Agir certes mais, prioritairement, dans quelle direction ?

MP : Les textes indiquent que le chef d'établissement précise à son adjoint ses attributions. Celles-ci sont, par définition, à géométrie variable, des plus larges aux plus restreintes, en fonction des personnes concernées et des contingences locales.

Cependant, la réalité quotidienne

des établissements montre que c'est majoritairement l'adjoint qui met en œuvre les conditions de la vie pédagogique et éducative. Tournée davantage vers l'extérieur, la tête qu'est le chef est souvent ailleurs (au sens géographique du terme). Le cœur, lui, ne peut pas s'arrêter de battre.

Agir dans ce qui est le « cœur » du métier est donc une formidable opportunité de formation pour l'adjoint et aussi une réelle source d'épanouissement.

IP : Est-ce à dire qu'il doit délaissier les autres domaines ?

MP : De mon point de vue, non. Il doit s'y intéresser mais de façon ponctuelle et progressive. On ne peut pas être sur tous les fronts en même temps, surtout en début de carrière. Personnellement, je ne me suis réellement penché sur les questions financières et budgétaires qu'au cours de mon deuxième poste d'adjoint.

IP : Comment appréhender le face-à-face permanent avec le chef ?

MP : En trouvant les moyens d'y échapper ! Plus sérieusement, le nouveau personnel de direction ne se définit plus à partir d'une appartenance disciplinaire ou d'un savoir spécifique. Il n'a pas de référentiel de métier qui lui soit propre. Cette « incertitude » peut vite se transformer en « malaise » si l'adjoint ne se définit que par référence au chef. Le risque serait alors soit de tomber dans une soumission fataliste, soit de sombrer dans le complexe d'Iznogoud. Beaucoup d'adjoints sortent de ces pièges en s'appuyant (en plus du chef) sur un réseau progressivement constitué : le tuteur, les collègues qui sont dans une situation analogue, des professeurs aidants ou chevronnés, des amitiés associatives ou syndicales...

MÉTIER ▼

IP: Qu'est-ce qui est déterminant dans la relation avec le chef ?

MP: Comme dans tout couple, la relation de confiance, d'autant plus qu'en l'occurrence, il s'agit d'un « mariage forcé » ! C'est la condition *sine qua non* d'une relation compréhensive, donc constructive et créatrice. Le problème, c'est que la confiance ne se décrète pas : ni chez le chef (a-t-il suffisamment confiance d'abord en lui-même et en l'adjoint pour consentir des délégations ?), ni chez l'adjoint (est-il en confiance et donne-t-il confiance dans sa façon d'apprendre le métier ?). En tout cas, cette vie en couple implique de savoir accepter, comprendre, dialoguer, supporter, s'expliquer, ajuster, corriger.

IP: As-tu bien vécu tes relations avec tes différents chefs ?

MP: C'est la question qui tue ! Très honnêtement, oui. J'ai eu la chance d'avoir travaillé avec trois chefs qui, quoique très différents dans leur personnalité, me donnaient des espaces d'autonomie. C'était très gratifiant pour moi. Par ailleurs, j'ai toujours trouvé auprès d'eux une écoute attentive et bienveillante. Et c'est bien là l'essentiel !

IP: As-tu toujours été d'accord avec leurs méthodes et leurs décisions ?

MP: Je mentirais si je disais oui ! L'important, pour moi, était de participer aux formes de management et à la prise de décision : apporter des éléments d'appréciation, donner mon avis... En revanche, par rapport au cap fixé et à la décision prise, je me suis toujours attaché à être solidaire.

IP: La fameuse loyauté de l'adjoint !

MP: C'est vrai. Elle fait les « gorges chaudes » de toutes les promotions de lauréats concours ! Mais chacun sait, en son for intérieur, qu'elle est indispensable pour le bon fonctionnement des personnes, de l'établissement et de l'institution.

En revanche, rien n'empêche les discussions libres et franches entre professionnels responsables, dans le secret du bureau du chef !

IP: Et la lettre de mission ?

MP: Si l'adjoint « seconde », il peut (doit) avoir son action propre et autonome, ce qui ne signifie pas indépendante. Il est préférable (même réglementaire) que cet exercice de répartition des tâches se fasse par écrit, d'où l'exercice de la rédaction de la lettre de mission du chef à son adjoint, avec validation définitive du recteur. C'est aussi un excellent outil de réflexion sur les modes de fonctionnement mis en œuvre. C'est enfin un document essentiel servant à une évaluation des adjoints, aussi objective que possible, en vue des opérations de promotion et de mutation.

IP: As-tu été un adjoint heureux ?

MP: Avec le recul que donnent les années, je réponds oui sans hésitation. Si, dans le feu de l'action, j'ai connu des moments difficiles, mes chefs ont su établir avec moi des liaisons sous la forme de conjonctions de coordination plutôt que de subordination. Et ça, c'est vraiment formateur et inoubliable !

IP: Pour conclure, des nouvelles de ton adjoint ?

MP: Désolé, ce serait avec plaisir mais je n'en ai pas (d'adjoint !). Mais peut-être que l'avenir me permettra de mettre en pratique mes bonnes intentions !

STAGIAIRES, TITULAIRES, CHEFS, ADJOINTS, ACTIFS, RETRAITÉS

À vos plumes ! ou à votre clavier !

Afin d'étayer ou d'accompagner les futurs articles sur la fonction d'adjoint, nous faisons appel à vos contributions sous forme de témoignages ou d'expériences vécues.

*Merci de les adresser à :
marc.perrier@ac-limoges.fr*

Intervention du SNPDEN à l'université d'été du planning familial organisée à Bordeaux, le 11 septembre 2010.

Éducation à la sexualité

Mesdames, messieurs,

Le concept d'éducation sexualisée que vous souhaitez promouvoir est un peu mystérieux et pose beaucoup de questions.

Ainsi, après 1968, on institue à l'école l'éducation sexuelle, une révolution à l'époque, assurée par le professeur de sciences naturelles ; c'était un enseignement très mécaniste.

Puis vint « l'éducation à la sexualité », toujours intégrée dans les programmes mais assurée non plus seulement par les enseignants mais aussi par les personnels sociaux et médicaux des établissements, par des organismes extérieurs dont notamment le planning familial.

Au fil des années, le droit a mis en place, dans le domaine de la sexualité, des dispositions, au fond claires, précises et progressistes. Dans le domaine de l'éducation, il existe de nombreuses instructions concernant l'éducation à la sexualité qui pourraient faire penser que, désormais, les choses sont claires dans le cadre d'un débat apaisé.

Et c'est là que cela se complique car l'introduction de notions morales, la question ouverte de ce que peut ou doit être la sexualité dans une société en évolution rapide font de ce débat contradictoire un enjeu moral, philosophique mais aussi politique, voire politique.

Ainsi survivent encore aujourd'hui, bien qu'atténuées, des pesanteurs sociales issues du passé : la fille-mère qui subit la réprobation sociale (on dit maintenant pudiquement « famille monoparentale »), la méfiance envers une sexualité épanouie vécue comme une faute.

Dans les établissements, on constate que les dispositions claires, voulues par le droit en cas de problème, sont mal vécues par les familles, de toutes catégories sociales, qui considèrent souvent leur autorité parentale comme bafouée.



Le poids des conceptions religieuses reste encore bien réel. Il est même crispé par la montée des communautarismes.

On le voit donc, le débat sur l'éducation à la sexualité est loin d'être clos et, si l'on voulait mettre en place une éducation sexualisée, peut-être faudrait-il prendre en compte non seulement les difficultés bien réelles vécues encore aujourd'hui par les jeunes filles mais aussi celles vécues par les garçons, comme aussi celles, bien réelles, liées à l'orientation sexuelle.

Peut-être faudrait-il aussi envisager la chose non seulement en termes législatifs, non seulement de manière mécaniste, mais aussi de manière philosophique c'est-à-dire en montrant que, dans le temps et dans l'espace, en terme de sexualité humaine, il existe des constantes, des ruptures et qu'au fond, il s'agit là d'une notion relative. Cela, l'Éducation nationale sait faire.

Le deuxième élément qui constitue l'éclairage des personnels de direction, c'est la dimension légale et réglementaire.

En effet, il existe dans le domaine de l'éducation à la sexualité un corpus réglementaire abondant, des instructions plutôt claires et on pourrait penser que la loi étant faite pour être appliquée et non pour être interprétée, il n'y aurait qu'à s'y conformer strictement. C'est bien entendu en cas de crise que cela se complique.

L'exemple classique de la jeune fille mineure, en détresse, qui souhaite obtenir une contraception ou une IVG est tout à fait prévu par la réglementation qui lui assure soit la pilule du lendemain, soit une aide pour une IVG et,

si cela est nécessaire, dans le secret, y compris envers la famille.

Il est à noter que, dans ce cas, le proviseur ou le principal, victime encore aujourd'hui de son image de « père du régiment » n'est sans doute pas le mieux placé pour répondre à une telle demande. Très généralement et à juste titre, c'est aux infirmières d'établissement, hélas encore trop peu nombreuses, que les élèves se confient. Ces dernières, astreintes au secret professionnel, munies d'attributions importantes et de moyens d'action, savent faire face.

Et, de ce point de vue, les choses sont claires : l'article L. 534-1 du *Code de la santé publique* dispose que « le consentement des titulaires de l'autorité parentale ou, le cas échéant, du repré-

sentant légal, n'est pas requis pour la prescription, la délivrance ou l'administration de contraceptifs aux personnes mineures ».

les milieux, comme une atteinte inacceptable à l'autorité parentale ou aux convictions des uns et des autres.

On peut, dans ce cas, comprendre les doutes des chefs d'établissement confrontés aux dispositions du *Code de la santé publique* et à celles du *Code de l'éducation* qui leur imposent, vis-à-vis des familles, un devoir d'information dans le cadre de ce que l'on appelait jadis la « délégation de paternité ».

On le voit, l'éducation à la sexualité n'a pas réglé grand-chose et peut être qu'une éducation sexualisée devrait aussi prendre en compte une formation des familles.

Je conclurai en évoquant un exemple récent de ce qu'il ne faut pas faire et qui a fait réagir notre organi-



sation. C'est l'initiative de la région Poitou-Charentes de distribuer sans la moindre concertation des « pass contraception » aux élèves, ce qui nous avait fait écrire : « Les bonnes intentions ne dispensent pas du respect du droit » car, si l'accès à la contraception ne peut être qu'encouragé, une telle initiative, quelque peu politicienne, aurait pu, en cas de recours de parents, mettre gravement en cause la responsabilité des chefs d'établissement. L'enfer est souvent pavé de bonnes intentions.

Je vous remercie de votre attention.

Je vous remercie de votre attention.



Jean FALLER
Commission « métier »

jean.faller27@gmail.com

Vote électronique : une nouvelle étape

Ainsi que nous l'avons déjà évoqué ⁽¹⁾, nous avons soutenu, avec notre fédération UNSA-Éducation, le projet de vote électronique généralisé à toutes les élections professionnelles. Celles qui seront organisées en octobre 2011 seront les premières du genre, entièrement dématérialisées.



S'appuyant sur diverses expériences du vote électronique déjà réalisées dans d'autres institutions, notre ministère s'engage lui aussi pour des élections dématérialisées concernant les représentants du personnel. Il avance à cela deux raisons : la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 ⁽²⁾ et le nombre important de scrutins à mettre en œuvre le même jour.

Dans le projet ministériel dont nous avons pu disposer, nous retrouvons les demandes que nous avions formulées et portées dans le cadre de nos délégations UNSA-Éducation. Ainsi, le vote électronique respectera bien, d'une part, les principes fondamentaux liés à toute élection et, d'autre part, le respect des recommandations de la CNIL (commission nationale de l'informatique et des libertés), à savoir :

- la possibilité pour chaque électeur d'exprimer son vote, y compris un vote blanc ;
- le secret du scrutin ;
- le caractère personnel et anonyme du vote ;
- l'unicité du vote ;
- la sécurité des opérations ;
- le contrôle *a posteriori* par le site en cas de recours contentieux.

L'ÉCHÉANCE D'OCTOBRE 2011

L'opération est d'importance. En effet, les élections prévues en octobre 2011 concerneront environ 1.200.000 électeurs, appartenant à une quarantaine de corps statutaires. Elles se dérouleront sur une période pouvant aller jusqu'à huit jours (entre le jeudi 13 octobre et le jeudi 20 octobre 2011, date du scrutin et du dépouillement) et chaque électeur aura à se prononcer dans le cadre de différents scrutins, jusqu'à cinq simultanément, pour des représentants à plusieurs instances locales ou nationales.

Pour ce faire, il est envisagé que, pour chaque scrutin, l'électeur dispose, sur le portail Internet dédié au vote électronique, d'un grand nombre d'informations pratiques (numéro d'appel de support téléphonique, FAQ (foire aux questions), lien dédié vers les professions de foi, lien permettant d'exprimer le suffrage) et que ce même portail lui soit accessible sept jours sur sept et 24 heures sur 24 hors de son lieu de travail.

En ce qui concerne le vote électronique sur le lieu de travail, les « jours ouvrés », c'est-à-dire les dates et les horaires, restent encore à définir.

Enfin, le ministère doit s'engager à fournir à tous les électeurs, et ceci de manière directe, sans passer par les établissements scolaires, l'ensemble des éléments nécessaires au vote : l'authentification pour le vote (identifiant/mot de passe), la procédure d'utilisation, les chemins d'accès aux professions de foi des candidats et au vote proprement dit.

Nous souhaitons, bien évidemment, qu'un soin particulier soit apporté à l'interface de vote. En particulier, l'ergonomie retenue doit présenter les éléments de vote sans aucune ambiguïté : listes de candidats facilement identifiées, confirmations de vote interdisant toute méprise, émargement électronique sécurisé.

Nous aurons également une vigilance particulière pour toute solution de vote servant de plan de secours à la solution électronique.

1. Direction 177 – avril 2010.

2. Loi relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.



Joël LAMOISE
Commission « métier »

joel.lamoise@snpden.net

LES CHARTES INFORMATIQUES

En parallèle au projet de dématérialisation des votes électroniques pour les scrutins concernant les élections des représentants des personnels, nous avons demandé que soient examinées à nouveau deux chartes informatiques importantes qui nous avaient été présentées il y a quelques années puis qui étaient tombées dans l'oubli : la charte régissant l'usage du système d'information par les personnels du ministère de l'Éducation nationale et celle régissant l'usage du système d'information du ministère de l'Éducation nationale par les organisations syndicales. Quelles sont-elles ? Un petit rappel s'impose :

- **Le premier texte** détaille en neuf pages les conditions d'utilisation du système d'information, les principes de sécurité, l'utilisation de la messagerie et les usages d'Internet. Si le principe d'un tel document est évidemment à retenir car précisant, au travers des droits et des devoirs de chacun, les règles d'usage et de sécurité que l'institution et l'utilisateur s'engagent à respecter, sa lourdeur et sa complexité en font un écrit peu applicable. Par ailleurs, on peut y lire : « l'utilisateur doit avertir sa hiérarchie dans les meilleurs délais de tout dysfonctionnement constaté ou de toute anomalie découverte telle une intrusion dans les systèmes d'information, etc. ». Accepter cet alinéa signifie que, d'une part, tous les personnels doivent être en capacité de détecter une anomalie liée à l'informatique et que, d'autre part, les personnels de

direction deviennent responsables des usages et réseaux informatiques, ce qui est nouveau. De plus, le même texte prescrivant que « pour une bonne information des personnels, les établissements scolaires sont invités à annexer cette charte à leur règlement intérieur », on peut raisonnablement penser qu'il ne restera alors de ces prescriptions que des mesures de bonnes intentions sans réelle application.

Charte à reprendre donc et à simplifier!

• **Le second texte** précise les modalités d'utilisation du système d'information du ministère de l'Éducation nationale par les organisations syndicales. Là encore, il n'est pas à contester le bien-fondé d'un tel document mais sa complexité.

Plusieurs points restent encore à travailler. Il en est ainsi, par exemple, de l'attribution des adresses électroniques syndicales par l'institution et de l'usage qui en est fait: « les adresses électroniques syndicales ont vocation à être utilisées prioritairement pour la vie interne des syndicats, notamment la correspondance avec les adhérents et les sympathisants ». Il en est également de l'oubli des droits des élus des personnels au moment des élections professionnelles et de la cohérence de cette charte avec les accords de Bercy sur le dialogue social dans la Fonction publique.

À revoir donc également!

Le SNPDEN a rencontré Gérard Deshayes, président de l'Office national de garantie des séjours et stages linguistiques à l'étranger.

Le SNPDEN rencontre « l'Office » des voyages

Gérard Deshayes a souhaité rencontrer le SNPDEN afin de présenter aux personnels de direction, premiers responsables des voyages scolaires, le travail de son organisation.

Sans but lucratif, sous un statut de loi de 1901, l'Office se donne pour objectif de renforcer et d'améliorer la qualité des séjours éducatifs et linguistiques en France et à l'étranger⁽¹⁾. En multipliant les contrôles, l'Office permet aux participants d'apprendre une langue et de découvrir une culture, en se proposant de jouer dans ce domaine le rôle que le ministère de la Jeunesse et des Sports assure pour les centres de plein air.



L'Office a notamment pour vocation – au travers du groupe de travail « voyages scolaires éducatifs » – d'aider les chefs d'établissement et les enseignants à choisir un organisme habilité et fiable pour mettre en œuvre leurs projets de voyages scolaires dans les meilleures conditions de sécurité.

QUALITÉ ET EFFICACITÉ

L'action de l'Office couvre une large gamme de produits, du séjour linguistique de courte durée jusqu'aux stages en entreprise à l'étranger.

Les organismes et entreprises adhérentes s'engagent au respect d'une charte de qualité, nommée « Contrat Qualité ». Cet engagement porte sur le transport, l'encadrement, l'hébergement, les cours, les activités, l'organisation générale. Cette charte professionnelle, librement acceptée par les membres de l'Office, dépasse les exigences de la norme NF EN 14 804 du 5 octobre 2005, portant sur l'organisation des stages et séjours linguistiques.

Des inspecteurs indépendants font des contrôles sur les lieux de séjours des participants, en France et à l'étranger mais aussi sur divers lieux de départ des séjours tels que gares et aéroports et vérifient la conformité des prestations vendues et celles offertes. Les associations de parents d'élèves sont invitées à participer à ces contrôles.

Un atout important est la possibilité de médiation en cas de litige avec un organisme agréé. Unique en France, l'Office a mis en

place une commission paritaire de médiation en 1997, composée d'associations de consommateurs, de fédérations de parents d'élèves agréées et de professionnels. Si la plupart des soucis sont réglés à l'amiable, 5 à 6 litiges sont examinés, tous les ans, par la commission dont les décisions sont souveraines.

QUI FAIT QUOI ?

À l'heure actuelle, l'Office regroupe 36 membres actifs, organismes de séjours éducatifs et linguistiques, organismes associatifs comme entreprises privées. L'Office est aussi composé de membres qualifiés (fédérations de parents d'élèves dont la FCPE, CIDJ, EPE, UNSE UNAT, British Council, Offices de tourisme français et étrangers⁽²⁾) et de personnalités du domaine de l'éducation ou du tourisme. Des associations de consommateurs agréées comme l'AFOC participent également à la commission paritaire de médiation.

1. A noter qu'il existe un autre organisme, l'UNOSEL, qui se donne des objectifs similaires.
2. Centre d'information et de documentation jeunesse, école des parents et éducateurs, union nationale des associations de tourisme, union nationale des organisations de séjours longue durée à l'étranger.

L'Office, 8, rue César Franck,
75015 Paris
Tél. 01 42 73 36 70
www.loffice.org

Gérard Deshayes a été réélu en mars 2010 à la présidence de l'Office national de garantie des séjours et stages linguistiques. Inspecteur général honoraire de la Jeunesse et des Sports, ancien responsable des échanges de jeunes entre la Grande-Bretagne et la France au service culturel de l'ambassade de France, il a succédé à Jean-Pierre van Deth, fondateur.



Florence DELANNOY

Commission « vie syndicale »

florence.delannoy@gmail.com

Collège cherche solution urgente !

Entre réforme du lycée et réforme du lycée professionnel, école primaire et rythmes scolaires, où en est aujourd'hui notre collègue ? « Nulle part ! » avons-nous bien envie de répondre. Ce n'est pas qu'il ne s'y passe rien dans ces EPLE, bien au contraire ! Mais ils sont un peu les oubliés de notre système scolaire.



Et le socle commun me direz-vous ? C'est une avancée que vous aviez demandée. Certes, mais depuis 2005, cette notion d'évaluation des connaissances et des compétences, que nous avons saluée, n'avait pas beaucoup progressé. Et, soudainement, elle est ressortie des cartons ou, devrions-nous dire, des textes dans lesquels elle était restée enfermée. « Comment la faire appliquer » s'est-on demandé en haut lieu ? En la rendant obligatoire bien entendu.

Et comment la rendre obligatoire ? En l'inscrivant dans la validation du fameux diplôme national du Brevet (DNB).

C'est ainsi que, depuis deux ans, en plus de l'évaluation du niveau A2 (pour les langues), B2I (pour l'informatique), ont apparu, facultatives pour le DNB version 2010 puis obligatoires pour celui de 2011, une évaluation de l'histoire des arts et, surtout, celle du socle commun, avec l'utilisation du fameux livret de compétences, paru au *Bulletin officiel* du... 8 juillet 2010 !

Un même diplôme, qui correspond malheureusement pour certains à la fin de la scolarité obligatoire, cumulera donc en 2011 deux systèmes d'évaluation distincts : un sous la forme de notes (pour le contrôle continu et pour l'examen) et un sous la forme de validation de compétences acquises ou non acquises.

Lequel primera sur l'autre ou comment les deux se complèteront ? C'est un peu comme si, pour réformer ce bon vieux collège et lui

donner un coup de jeune, on lui faisait revêtir la collection d'hiver et la collection d'été avec, comme additif, celle de printemps ou d'automne. Oignon ou mille-feuilles, on ne sait plus quelle image utiliser.

Et comment faire pour cette évaluation par compétences ? En travaillant dans l'inter et dans la transdisciplinarité bien sûr. Cela semble évident. Alors nous regretterons que les IDD (Itinéraires de découvertes, pour les plus jeunes), qui existent toujours dans les textes et, paraît-il, dans les dotations, aient disparu, faute de moyens.

CAR AU COLLÈGE, COMME PARTOUT, ON ÉCONOMISE

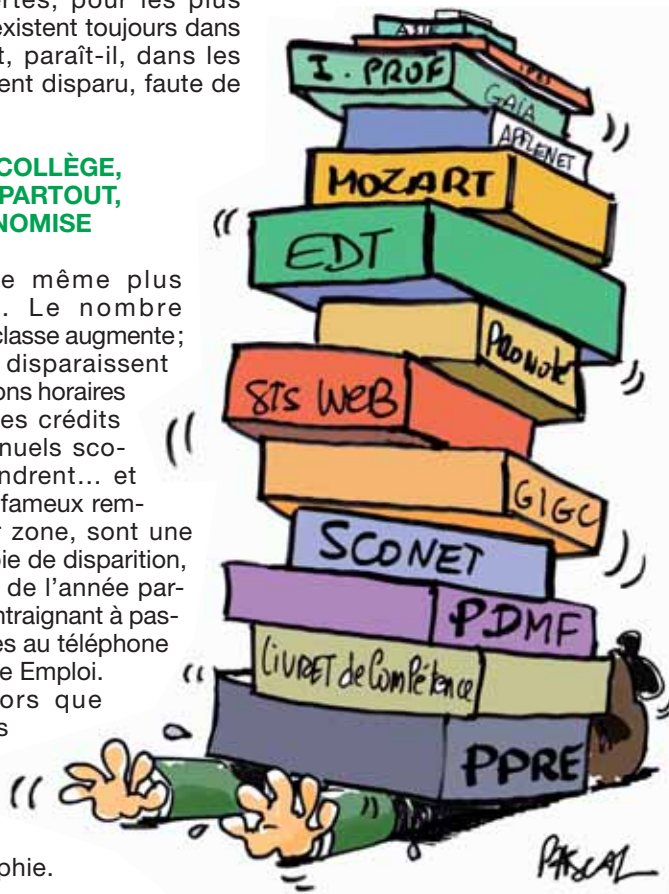
Peut-être même plus qu'ailleurs. Le nombre d'élèves par classe augmente ; les groupes disparaissent car les dotations horaires diminuent ; les crédits pour les manuels scolaires s'effondrent... et les TZR, ces fameux remplaçants sur zone, sont une espèce en voie de disparition, dès le début de l'année parfois, nous contraignant à passer des heures au téléphone avec... le Pôle Emploi.

Et ce alors que les effectifs repartent à la hausse en collège. Question de démographie.

Enfin cela dépend des secteurs scolaires, certains étant frappés de plein fouet par l'assouplissement de la carte scolaire.

« CONSEILS PÉDAGOGIQUES », STAGIAIRES LIVRÉS À EUX-MÊMES...

Alors nous devons réunir nos conseils pédagogiques ou



ces assemblées qui acceptent de se réunir, et travailler sur la mise en place et l'évaluation du socle commun, des PPRE (programmes personnalisés de réussite éducative), des nouveaux programmes de 5^e..., mais seulement si l'on ne parle pas de « conseil pédagogique ».

Sans ces équipes qui continuent à travailler pour tous ces élèves qu'elles veulent voir réussir, avec ou sans PDMF formalisés (plan des métiers et des formations), où serions-nous aujourd'hui ?

Et que dire de ces pauvres stagiaires qu'il faut accueillir et soutenir, plus nombreux que prévus, au détriment parfois de collègues en poste depuis très longtemps et qui se retrouvent sans tuteur, voire sans collègue, étant les seuls dans leur discipline ?

À QUAND UN COLLÈGE RÉNOVÉ, RÉFORMÉ, COHÉRENT ?

Certes, le mot « collège » représente des réalités très différentes, que l'on accueille 70 élèves en campagne ou plus de 1.000 en agglomération mais, partout, la volonté reste celle de faire réussir tous les élèves.

Peut-être serait-il temps de nous donner les moyens de le faire et de mener une réflexion d'ensemble sur ce qui est vraiment nécessaire au lieu d'empiler à outrance les différents dispositifs ? Des équipes administratives formées et efficaces plutôt qu'un retrait des moyens pour faire des économies de postes. Cela commence à être douloureux et quelle que soit la bonne volonté des uns et des autres pour un service public de qualité, il est parfois difficile de trouver des volontaires qui s'investissent dans un dispositif qui disparaîtra sans doute au bout de quelques années ou, au mieux, sera amputé, faute de moyens (cf. l'accompagnement éducatif).

Il en va de la crédibilité de notre système scolaire, qui a mal à son collègue !

 Laurence COLIN
Commission
« carrière »
Laurence.colin@ac-orleans-tours.fr

Audition du SNPDEN à l'Assemblée nationale, le 21 septembre 2010.

« La réforme du lycée professionnel »

Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, a rencontré Françoise Guégot, rapporteure pour avis sur le projet de loi de finances 2011 pour les crédits du programme « enseignement professionnel ».

Catherine Petitot a tout d'abord rappelé le soutien du SNPDEN à une réforme dont l'objectif visait l'amélioration de la réussite et de la qualification des lycéens et dont l'architecture, proche du lycée, renforçait l'égalité de dignité de la voie professionnelle. Au-delà de ces deux points, ce qui a déterminé le SNPDEN à soutenir la réforme, ce sont les marges d'autonomie qu'elle procure aux établissements (choix des heures complémentaires, accompagnement personnalisé...). Mais cela implique la nécessité du respect des textes et des dotations. On relève, à ce niveau, des pratiques très inégales selon les territoires, une inégalité qui implique un incontournable travail de régulation. La réussite de la réforme doit s'inscrire par ailleurs dans la mise en œuvre d'une démarche tripartite rectorat/région/établissement, d'une réflexion sur la recherche de plus de polyvalence de certains bacs professionnels (commerce, vente, service ou secteur administratif) ainsi que la transformation des BEP dans l'hôtellerie-restauration et le secteur santé-social.

DES AXES D'AMÉLIORATION INÉVITABLES

Un premier bilan fait d'ores et déjà apparaître des axes d'amélioration :

- la question des passerelles entre CAP et bac pro qui s'avèrent particulièrement délicates et trop souvent insurmontables (mais la question de la passerelle entre voie générale et 1^{re} bac pro est aussi chaotique);
- la question des périodes de stage qui ne facilitent pas les passerelles. Il faut noter l'arrivée d'élèves de plus en plus jeunes qui nécessitent de renforcer la co-formation EN/entreprise;
- la question de la certification intermédiaire qui s'avère très lourde et dont il faut rechercher la simplification;

- la question de l'accompagnement personnalisé: il faut absolument poursuivre l'accompagnement des équipes enseignantes qui ont besoin d'être guidées et sécurisées dans des démarches souvent nouvelles pour elles et structurer une mutualisation des pratiques;
- la question enfin du maillage territorial: il est utopique de penser que l'internat exonère la réflexion car les élèves et leur famille privilégient des choix de proximité.

DES POINTS NOIRS EN PRÉVISION

Enfin, Catherine Petitot souligne 3 points de vigilance:

- le recrutement des enseignants qui s'avère difficile: pour certaines disciplines, on a de plus en plus recours à Pôle Emploi avec des conditions de rémunération peu concurrentielles. La « masterisation » risque de faire peser des difficultés plus grandes encore;
- la réduction du nombre de CAP qui s'exerce au détriment des plus fragiles et qui ne s'inscrit pas du tout dans l'esprit de la réforme;
- la réflexion de plus en plus urgente sur l'amont du lycée professionnel, c'est-à-dire l'évolution du collège: tant qu'il sera structuré comme un « petit » lycée, il favorisera une orientation vers la voie professionnelle par défaut. Il importe de le structurer sur l'acquisition du socle commun qui doit être garantie à chacun.

Une conviction que s'engage à relayer Françoise Guégot...

Patrick CAMBIER

Permanent

patrick.cambier@snpden.net

L'exclusion scolaire dans les lycées et collèges : chiffres et analyse

Georges Fotinos
Docteur ès géographie
Ancien inspecteur général
de l'Éducation nationale
Membre associé à l'Observatoire
international de la violence à l'école



Cette étude est issue d'une enquête nationale sur la qualité de vie au travail dans les lycées et collèges, soutenue par la CASDEN et la MGEN et réalisée en avril/mai 2009 auprès des chefs d'établissement du second degré. Elle repose sur les réponses de près de 400 lycées et collèges publics qui se répartissent selon les moyennes nationales: 67,4 % de collèges (67,1) 13,7 % de LP (12,9) 18,8 % de LEGT (19,9) dont 15,6 % en ZEP (16 %); âge moyen des personnels de direction: 61 % de plus de 50 ans (60 %).

Cette étude est réalisée sur un champ de recherche quasiment vierge. Elle a poursuivi un double objectif : d'abord obtenir une connaissance plus précise de l'importance quantitative prise par ce type d'action disciplinaire au sein de la vie des établissements, ensuite rechercher des facteurs internes, plus particulièrement parmi les caractéristiques de l'établissement, pouvant être en lien direct avec l'importance et la déclinaison des sanctions prononcées.

LE QUESTIONNAIRE « CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT »

35 items répartis en 5 grands groupes :
- statut, taille et situation géographique

(collège, SEGPA, LP, LEGT, LPO, effectifs, taux de filles, ZEP (RAR, RRS), urbain/rural);

- caractéristiques de l'encadrement (nombre d'élèves par adulte, nombre d'élèves par personnel d'éducation et de surveillance, présence infirmière, assistante sociale, médecin scolaire, ancienneté moyenne des personnels);
- caractéristiques « élèves et vie scolaire » (PCS des parents, taux d'absentéisme, nombre d'exclusions définitives et temporaires, nombre de conseils de discipline);
- caractéristiques du chef d'établissement (âge, sexe, fonction, statut antérieur, ancienneté de service dans le métier);
- climat actuel de l'établissement.

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

1. État des lieux global

Il n'existe aucun chiffre national sur le champ des sanctions. Cette enquête apporte une information, un relevé de terrain, une « topographie » à partir des 3 moyennes mesurant les exclusions définitives, les exclusions temporaires, les conseils de discipline globalement et par catégorie d'établissement. Le nombre total par an de ces événements a été obtenu en prenant en compte le nombre total d'élèves inscrits en 2008-2009 dans les différentes catégories d'établissements publics indiquées. Il présente un ordre de grandeur.

EXCLUSIONS TEMPORAIRES	
Total	367.416
Collège	230.970
LP	68.985
LEGT	67.461

EXCLUSIONS DÉFINITIVES	
Total	17.268
Collège	9.950
LP	3.750
LEGT	3.568

CONSEILS DE DISCIPLINES	
Total	25.510
Collège	15.285
LP	5.400
LEGT	4.925

Ces chiffres sont à rapprocher des faits graves signalés la même année (2008-2009) par SIVIS soit 1,05 incident grave pour 100 élèves – qui se répartissent comme suit : 1,31 pour les LP et 1,2 pour les collèges contre 0,36 pour les LEGT, soit un rapport de 1,4 avec ce dernier.

À noter la sévérité différente des conseils de discipline selon la catégorie d'établissement, mesurée par le rapport « nombre d'exclusions définitives » sur « nombre de conseils de discipline » puisque ce rapport est de 0,65 % pour les collèges, 0,69 % pour les LP et 0,73 % pour... les LEGT.

	COLLÈGES		LYCÉES			TOTAL
	SANS SEGPA	AVEC SEGPA	LEGT	LP	LYCÉE POLYVALENT	
Moyenne des exclusions temporaires pour 100 élèves	9,52	10,11	1,93	12,52	3,79	8,93
Moyenne des conseils de discipline pour 100 élèves	0,63	0,59	0,23	0,98	0,40	0,62
Moyenne des exclusions définitives pour 100 élèves	0,41	0,47	0,14	0,68	0,27	0,42

2. Étude selon les catégories d'établissement

L'étude des résultats du tableau « moyennes des exclusions temporaires, définitives et des conseils de discipline » met en évidence des différences très importantes de régulation par la sanction selon le statut de l'établissement. C'est ainsi que l'on remarque :

- de toutes les catégories des établissements du second degré, ce sont les LP qui sanctionnent le plus les élèves (6 fois plus) que les LEGT pour les exclusions temporaires, 5 fois plus que les LEGT pour les exclusions définitives et deux fois plus de conseils de discipline que les lycées polyvalents.
- les collèges, sur ces 3 champs, se situent en seconde position avec des moyennes de sanction par élèves 3 fois plus fortes que les LEGT sur les registres « exclusions définitives et conseils de discipline » et 4 fois plus fortes pour les exclusions temporaires.

À noter toutefois que, dans l'enquête, on remarque que plusieurs LP, situés ou non en ZEP, ont un climat satisfaisant avec des fréquences de mesures disciplinaires très inférieures aux tendances générales. On voit ici que l'importance du climat est prépondérante. On perçoit notamment aussi une différence sensible entre les collèges sans SEGPA ou avec SEGPA, ces derniers se montrant légèrement plus « répressifs ».

FACTEURS INTERNES ET SANCTIONS

Le travail statistique effectué à partir de tests Khi2 et Anova fait apparaître plusieurs facteurs « influents ».

Les variables les plus fortement significatives (tests < 1‰) et pour l'ensemble des sanctions et des conseils de discipline sont :

- **Le climat de l'établissement** : plus le climat est mauvais, plus les sanctions et les conseils de discipline sont nombreux et le taux d'absentéisme élevé.
- **La PCS des parents d'élèves** :

PCS PARENTS	Tx Abs	Ex Temp	CDs	Ex Def
défavorisée	7,8	107,0	7,7	5,4
moyenne	5,0	76,7	5,3	3,3
favorisée	5,2	53,2	2,5	1,8
Ensemble	6,6	90,0	6,2	4,2
Sig. Anova	< 1‰	< 1‰	< 1‰	< 1‰

La catégorie sociale apparaît ici comme très fortement corrélée (1‰) aux sanctions et à l'absentéisme des élèves : 2 fois plus d'exclusions temporaires d'élèves appartenant à la catégorie « défavorisée » que ceux de la catégorie « favorisée », 3 fois plus de conseils de discipline et d'exclusions définitives.

- **Les contextes géographiques** : plus le caractère rural est présent, moins les sanctions et les conseils de discipline sont nombreux. Cette relation est inversée pour les établissements situés en ZEP.
 - **Le statut de l'établissement** : Voir partie 2.
- Suivent 4 variables très significatives mais sur des champs particuliers de sanctions :
- **Le taux d'élèves « filles »** : plus ce taux est élevé dans l'établissement, moins les exclusions définitives, les conseils de discipline sont nombreux, plus le taux d'absentéisme diminue.
 - **Statut antérieur du chef d'établissement** : plus le statut « enseignement du 1^{er} degré » est présent, moins les exclusions définitives sont nombreuses.

STATUT ANTÉRIEUR	TAUX D'ABSENTÉISME	EXCLUSIONS TEMPORAIRES (%)	CONSEILS DE DISCIPLINE (%)	EXCLUSIONS DÉFINITIVES (%)
Enseignant(e) 2 nd degré	6,56	9,02	0,60	0,40
Enseignant(e) 1 ^{er} degré	4,26	9,46	0,42	0,28
CPE	6,67	11,29	0,62	0,46
COP, autres	6,82	9,17	0,56	0,40
TOTAL	6,38	9,48	0,58	0,40

Le tableau montre que le lien « Enseignants du 1^{er} degré » avec le taux de conseils de discipline représente un comportement moins « répressif », ce qui semble aller de pair dans ce cas avec un moindre absentéisme.

À noter aussi que le statut antérieur de « CPE » est en relation avec une sévérité plus forte tant pour les exclusions temporaires, les conseils de discipline que les exclusions définitives.

- **Ancienneté moyenne des personnels de l'établissement** : plus l'ancienneté « moins de 5 ans » est forte, plus les conseils de discipline sont nombreux.
- **Ancienneté de service du chef d'établissement** : plus l'ancienneté « supérieure à 15 ans » est importante, moins les exclusions temporaires sont nombreuses.

CONCLUSION

Cette étude, préparée pour les états généraux de la sécurité à l'école, donne un aperçu d'un phénomène jusqu'à ce jour méconnu bien que faisant l'ordinaire de nos 7.500 lycées et collèges publics.

Nous avons désormais quelques points de repères concernant l'ampleur du phénomène, sa répartition sur les facteurs concourant à son évolution mais aussi une connaissance assez précise de l'origine sociale de la population d'élèves « anomiques ».

L'ambition de ce travail est de permettre aux chefs d'établissement de situer leurs pratiques, et celles de l'équipe « vie scolaire » ainsi que celles des enseignants, au regard du mode de fonctionnement sur ce registre des autres établissements. La poursuite de cette étude doit aboutir à une typologie d'établissements ainsi qu'à l'élaboration d'indices de sanctions dans le but de faire évoluer - avec les moyens nécessaires - ces pratiques vers des solutions plus éducatives.

Cette énorme « usine à gaz », qui mobilise des centaines de milliers d'acteurs, qui nécessite une organisation à tous les niveaux du système éducatif, engendre non seulement un coût financier et économique (qu'il serait bon de mesurer) mais aussi un coût humain

(décrochage scolaire, souffrances, violences, santé, ruptures du lien social, justice, police...) et mérite que le regard des chercheurs, puis des décideurs, s'y intéresse plus précisément.

In fine, et ce n'est pas la moindre des conséquences, le recours systématique et abrupt à ce mode de régulation de fonctionnement de l'établissement aboutit à sa banalisation, à « l'endurcissement des cœurs » non seulement des personnels mais des élèves, au développement de comportements administratifs qui conduisent à la perte de la valeur éducative de la sanction. C'est ainsi que l'on peut désormais se poser la question, au regard de la très forte liaison Climat/Sanctions, de l'efficacité réelle du dispositif.

Le travail statistique a été réalisé par Crane Rogers, ingénieur statisticien, université Claude Bernard Lyon I (IUFM).

Liste des commissaires paritaires nationaux SNPDEN élus en 2008



Coordonnateur : Patrick FALCONNIER

ACADÉMIES EN CHARGE	NOM	ÉTABLISSEMENT	MÈL	TÉLÉPHONE	FAX
AIX-MARSEILLE	Eric Gallo	LP l'Estaque - 310 rue de Rabelais - 13016 Marseille	<i>eric.gallo@snpden.net</i>	0495069070	0495069076
AMIENS	Fabien Decq	Clg Charles Peguy - rue Albert Camus - 62000 Arras	<i>fabien.decq@snpden.net</i>	0321711175	0321511903
BESANÇON	Fernande Margarido	Clg Maryse Bastié - Avenue Léon Jouhaux - 39100 Dole	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>	0384826333	0384792098
BORDEAUX	Xavier Yvart	Clg F. Goya - 56 rue Com. Arnould - BP 49, 33023 Bordeaux CEDEX	<i>xavier-stephane.yvart@ac-bordeaux.fr</i>	0557950730	0557950749
CAEN	Michel Miklarz	Clg le Hamelet - rue A. Dumas - 27400 Louviers	<i>michel.miklarz@snpden.net</i>	0232403029	0232400589
CLERMONT-FERRAND	Eric Gallo	LP l'Estaque - 310 rue de Rabelais - 13016 Marseille	<i>eric.gallo@snpden.net</i>	0495069070	0495069076
COM	Patrick Falconnier	Lyc St Exupéry - 270 avenue de Valescure - 83700 St Raphaël	<i>patrick.falconnier@ac-nice.fr</i>	0494197280	0494197293
CORSE	Xavier Yvart	Clg F. Goya - 56 rue Com. Arnould - BP 49, 33023 Bordeaux CEDEX	<i>xavier-stephane.yvart@ac-bordeaux.fr</i>	0557950730	0557950749
CRÉTEIL	Annie Moulin	Clg Paul Klee - 40 avenue Maréchal Delattre de Tassigny - 94320 Thiais	<i>annie.moulin@snpden.net</i>	0148524050	0148524860
DIJON	Fernande Margarido	Clg Maryse Bastié - avenue Léon Jouhaux - 39100 Dole	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>	0384826333	0384792098
ÉTRANGER (DÉPART)	Patrick Falconnier	Lyc St Exupéry - 270 avenue de Valescure - 83700 St Raphaël	<i>patrick.falconnier@ac-nice.fr</i>	0494197280	0494197293
ÉTRANGER (RETOUR)	Jacky Schlienger	Lyc Louise Weiss - 1 route du stade - 68160 Ste Marie aux Mines	<i>jacky.schlienger@snpden.net</i>	0389587036	0389587819
GRENOBLE	Jean-Claude Seguin	Lyc Adam de Craponne - 218 rue Chateaudredon - 13300 Salon de Provence	<i>jean-claude.seguin@ac-aix-marseille.fr</i>	0490562468	0490560811
LILLE	Fabien Decq	Clg Charles Peguy - rue Albert Camus - 62000 Arras	<i>fabien.decq@snpden.net</i>	0321711175	0321511903
LIMOGES	Véronique Henry	LP Paul Emile Victor - BP 119 - 101 rue des Roses - 49143 Avrille CEDEX	<i>veronique.henry@ac-nantes.fr</i>	0467233060	0467233381
LYON	Jean-Claude Seguin	Lyc Adam de Craponne - 218 rue Chateaudredon - 13300 Salon de Provence	<i>jean-claude.seguin@ac-aix-marseille.fr</i>	0490562468	0490560811
MONTPELLIER	Hélène Ghesquière	Lyc F. Fabre - boulevard Jean Moulin - 34600 Bédarieux	<i>helene.ghesquiere@wanadoo.fr</i>	0467233060	0467233381
NANCY-METZ	Véronique Demmer	Clg Verlaine - Rue du Bourdon - 57000 Metz	<i>veronique.demmer@snpden.net</i>	0387633138	0387521567
NANTES	Véronique Henry	LP Paul Emile Victor - BP 119 - 101 rue des Roses - 49143 Avrille CEDEX	<i>veronique.henry@ac-nantes.fr</i>	0467233060	0467233381
NICE	Hélène Ghesquière	Lyc F. Fabre - boulevard Jean Moulin - 34600 Bédarieux	<i>helene.ghesquiere@wanadoo.fr</i>	0467233060	0467233381
ORLÉANS-TOURS	Laurence Colin	Clg J.-P. Rameau - 17 avenue M ^{me} de Sévigné - 37200 Tours	<i>laurence.colin@ac-orleans-tours.fr</i>	0247488800	0247488809
PARIS	Hélène Cahn-Rabaté	Lyc St Louis - 44, bd St Michel - 75006 Paris	<i>helene.rabate@ac-paris.fr</i>	0153737300	0153737305
POITIERS	Pierre Carbajo	Lyc Genevoix - 29 avenue du Fort - 92120 Montrouge	<i>pierre.carbajo@ac-versailles.fr</i>	0149656500	0147352845
REIMS	Pierre Carbajo	Lyc Genevoix - 29 avenue du Fort - 92120 Montrouge	<i>pierre.carbajo@ac-versailles.fr</i>	0149656500	0147352845
RENNES	Laurence Colin	Clg J.-P. Rameau - 17 avenue M ^{me} de Sévigné - 37200 Tours	<i>laurence.colin@ac-orleans-tours.fr</i>	0247488800	0247488809
ROUEN	Michel Miklarz	Clg le Hamelet - rue A. Dumas - 27400 Louviers	<i>michel.miklarz@snpden.net</i>	0232403029	0232400589
STRASBOURG	Jacky Schlienger	Lyc Louise Weiss - 1, route du stade - 68160 Ste Marie aux Mines	<i>jacky.schlienger@snpden.net</i>	0389587036	0389587819
TOULOUSE	Véronique Demmer	Clg Verlaine - Rue du Bourdon - 57000 Metz	<i>veronique.demmer@snpden.net</i>	0387633138	0387521567
VERSAILLES	Noëlle Villatte	Lyc La Bruyère - 31, avenue de Paris - 78000 Versailles	<i>noelle.villatte@ac-versailles.fr</i>	0139500437	0139516801

ACADÉMIE D'ORIGINE

NOM, PRÉNOM

ÉTABLISSEMENT

N° ADHÉRENT

ÂGE (ANNÉE 2011)

CODE ÉTABLISSEMENT

VILLE

CLASSE

 2^e 1^{re} HC

ÉCHELON

EMPLOI ACTUEL

PRLY	<input type="checkbox"/>	PRLP	<input type="checkbox"/>	PACG	<input type="checkbox"/>
ADLY	<input type="checkbox"/>	ADLP	<input type="checkbox"/>	ADCG	<input type="checkbox"/>
PRVS	<input type="checkbox"/>	EREA	<input type="checkbox"/>		

CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT

ANCIENNETÉ DE DIRECTION

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI

ANCIENNETÉ DANS LE POSTE

NOMBRE DE POSTES DE DIRECTION
Y COMPRIS L'ACTUEL

TYPE DE DEMANDE

MOBILITÉ OBLIGATOIRE	<input type="checkbox"/>	EN 2011	<input type="checkbox"/>	CONVENANCE PERSONNELLE	<input type="checkbox"/>
		EN 2010	<input type="checkbox"/>	RAPPROCHEMENT DE CONJOINT	<input type="checkbox"/>
		EN 2009	<input type="checkbox"/>	POSTE DOUBLE	<input type="checkbox"/>

DANS MON POSTE ACTUEL, J'AI DEMANDÉ MA MUTATION EN :

2006	<input type="checkbox"/>	2007	<input type="checkbox"/>	2008	<input type="checkbox"/>	2009	<input type="checkbox"/>	2010	<input type="checkbox"/>
------	--------------------------	------	--------------------------	------	--------------------------	------	--------------------------	------	--------------------------

MON ÉTABLISSEMENT EST DÉCLASSÉ EN SEPTEMBRE 2010 DE ^e CATÉGORIE EN ^e CATÉGORIE

SITUATIONS PARTICULIÈRES

<input type="checkbox"/>	RETOUR DE TERRITOIRE D'OUTRE-MER	<input type="checkbox"/>	RETOUR DE L'ÉTRANGER
<input type="checkbox"/>	AUTRE SITUATION	PRÉCISEZ	<input type="text"/>

DEMANDE SUR POSTE DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT Académie(s) demandée(s)

1.	2.	3.
----	----	----

DEMANDE SUR POSTE D'ADJOINT Académie(s) demandée(s)

1.	2.	3.
----	----	----

À JOINDRE OBLIGATOIREMENT AU DOSSIER DE MUTATION :

1. La copie de la fiche de vœux ;
2. La copie des cinq pages complétées de l'annexe C (ou 3) du BO n° 30 du 26 août 2010 ;
3. La copie de la synthèse de l'entretien professionnel fait avec l'IA-DSDEN ou avec le recteur (si différent de l'annexe C ou 3) ;
4. La copie du curriculum vitae ;
5. Un double de tous les documents autres, joints au dossier professionnel ou transmis pour information à la hiérarchie (inspection, rectorat et/ou ministère) permettant de compléter votre demande (possibilité d'envoyer d'autres documents, directement au siège, même hors délai : ils seront insérés dans le dossier syndical).

QUAND VOTRE DOSSIER SYNDICAL DE MUTATION EST COMPLET, ENVOYEZ-LE AU : SNPDEN - MUTATIONS, 21 rue Béranger, 75003 PARIS

**Éviter les envois par mail ou par fax.
Pas d'envoi direct aux commissaires paritaires :
le siège du SNPDEN s'occupe de la transmission du dossier.**

CALENDRIER

DATES	TYPES DE MOUVEMENTS
31 mars et 1 ^{er} avril 2011	Mouvement des chefs d'établissement sur postes d'adjoint et sur postes de chef
26 et 27 mai 2011	Mouvement des adjoints sur postes de chef et/ou d'adjoint ; ajustement sur postes de chef
8 juillet 2011	Mouvement sur postes vacants de chef et d'adjoint

COMMISSAIRES PARITAIRES NATIONAUX

NOMS	ACADÉMIES EN CHARGE	MÈL
FALCONNIER Patrick , coordonnateur	COM, départ étranger	patrick.falconnier@ac-nice.fr
CAHN-RABATÉ Hélène	Paris	helene.rabate@ac-paris.fr
CARBAJO Pierre	Poitiers, Reims	pierre.carbajo@ac-versailles.fr
COLIN Laurence	Orléans-Tours, Rennes	laurence.colin@ac-orleans-tours.fr
DECQ Fabien	Amiens, Lille	fabien.decq@snpden.net
DEMMER Véronique	Nancy-Metz, Toulouse	veronique.demmer@snpden.net
GALLO Eric	Aix-Marseille, Clermont-Ferrand	eric.gallo@snpden.net
GHESEQUIÈRE Hélène	Montpellier, Nice	helene.ghesquiere@wanadoo.fr
HENRY Véronique	Limoges, Nantes	veronique.henry@ac-nantes.fr
MARGARIDO Fernande	Besançon, Dijon	fernande.margarido@snpden.net
MIKLARZ Michel	Caen, Rouen	michel.miklarz@snpden.net
MOULIN Annie	Créteil	annie.moulin@snpden.net
SCHLIENGER Jacky	Retour étranger, Strasbourg	jacky.schlienger@snpden.net
SEGUIN Jean-Claude	Grenoble, Lyon	jean-claude.seguin@ac-aix-marseille.fr
YVART Xavier	Bordeaux, Corse	xavier-stephane.yvart@ac-bordeaux.fr
VILLATTE Noëlle	Versailles	noelle.villatte@ac-versailles.fr

POSTES DE DIRECTION OCCUPÉS PRÉCÉDEMMENT

TYPE	LIBELLÉ (NOM, VILLE)	EMPLOI	CATÉGORIE	ANNÉES

VISITE DE L'INSPECTEUR GÉNÉRAL: OUI DATE //

(joindre, si vous le possédez et si vous le souhaitez, le rapport de l'IG)

OBSERVATIONS PERSONNELLES QUI MOTIVENT VOS VŒUX:

DATE // SIGNATURE _____

**AVEZ-VOUS PENSÉ À CONFIRMER
VOTRE DEMANDE DE MUTATION
SUR LE SITE INTERNET DU SNPDEN,
EN PAGE D'ACCUEIL ?**

NOM

PRÉNOM

ACADÉMIE

COORDONNÉES

TÉLÉPHONE ÉTABLISSEMENT _____ FAX _____

MÈL TRAVAIL _____

TÉLÉPHONE PERSONNEL _____ PORTABLE _____

MÈL PERSONNEL _____

SITUATION FAMILIALE

NOMBRE D'ENFANTS _____

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE CONJOINT _____

PROFESSION DU CONJOINT _____

NOM, PRÉNOM DU CONJOINT _____

LIEU D'EXERCICE _____

SI MEMBRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, GRADE ET, ÉVENTUELLEMENT, DISCIPLINE _____

CADRE RÉSERVÉ AUX COMMISSAIRES PARITAIRES



Quel avenir
pour les GRETA ?



Audiences au ministère sur le GRETA

Lors de la phase de consultation des organisations syndicales sur le projet d'évolution des GRETA, le SNPDEN a été reçu le 24 septembre 2010 et a participé à l'audition, dans le cadre fédéral de l'UNSA-Éducation, du 28 septembre 2010.

Nous sommes satisfaits que la formation continue soit aujourd'hui l'objet d'une grande attention de notre ministère. Le SNPDEN n'a cessé de le demander.

Cependant, et nous avons déjà eu l'occasion de l'exprimer auprès du ministère, nous regrettons vivement la manière dont la réflexion s'est mise en œuvre. Le groupe de travail a privilégié un projet de réforme qui ne correspond pas vraiment aux évolutions que nous attendons. Parmi les trois pistes de travail que le groupe s'était fixées, il a privilégié celle des GIP-GRETA conformément au projet de loi Warsmann, abandonnant l'idée de GRETA rénové qui aurait nécessité, dans l'hypothèse de l'adoption de cette loi, un assouplissement pour l'Éducation nationale.

UNE VISION RÉDUCTRICE DES DIFFICULTÉS

Si nous partageons les constats relatifs à la situation financière des GRETA dressés dans ce rapport ⁽¹⁾, l'analyse des difficultés nous semble réductrice : le rapport installe comme une évidence que la forte proportion de GRETA en difficulté viendrait de leur manque de personnalité juridique. Ce n'est pas prouvé et l'on sait bien que l'autonomie juridique ne permet pas de s'affranchir des contraintes juridiques habituelles.

La formation continue n'a pas fait partie des priorités politiques de notre ministère ; au niveau académique, qu'il s'agisse des projets académiques, du lien avec les collectivités territoriales, de la gestion des personnels, de leurs services, des lettres de mission des

personnels de direction et de leur évaluation, elle n'est guère prise en compte.

Cela s'ajoute aux évolutions législatives relatives aux charges sur les postes gagés, à l'exclusion des heures supplémentaires de formation continue du champ de la défiscalisation. Le poids de leurs incidences ne doit pas être minimisé dans le bilan de santé des GRETA.

L'absence de mobilisation (des disparités académiques sont cependant observées) n'a pas permis de créer un pilotage de qualité et cela doit être mis en regard avec, il est vrai, les difficultés de reconnaissance de la formation continue par l'EPL, même si cette situation a tendance à reculer.

LE SNPDEN, FORCE DE PROPOSITION

Parce que nous croyons au lien fort de la formation initiale et de la formation continue, à la mixité des publics et des statuts, aux missions de service public que les GRETA permettent d'assurer aux établissements et aux besoins d'évolutions nécessaires des GRETA sur un marché très concurrentiel, nous privilégions une autre piste de réflexion. À partir de l'organisation que nous connaissons, des évolutions sont possibles en termes de « carte », par des regroupements plus opérationnels permettant une meilleure efficacité et une cohérence par rapport aux bassins d'emploi, en s'appuyant particulièrement sur les lycées des métiers ; sur le plan juridique, des évolutions seraient possibles, notamment par la composition d'un conseil d'administra-



tion mieux adaptée aux questions de la formation continue.

Si un GIP devient une entité juridique sans siège et sans appui organique (disparition du lien organique avec un EPLE membre du groupement), le risque de sa fragilité est évident.

LEVER LES AMBIGUÏTÉS

Le projet qui nous est soumis fait apparaître un paradoxe et suscite de très nombreuses questions.

Le SNPDEN partage les objectifs de la formation tout au long de la vie rappelés dans le rapport et notamment la mission de service public que les EPLE remplissent, par l'intermédiaire des GRETA, en permettant aux populations les plus fragiles un accès à la formation, ce qui les différencie considérablement de nombreux organismes plus centrés sur des secteurs beaucoup plus rentables au plan financier. Mais le rapport



Alain Guichon
Provisseur honoraire
Académie de Besançon



Gilles Autoeroche
Provisseur du lycée Diderot
Marseille

prévoit que des audits, réalisés avant juin 2012, « devront s'attacher à établir la vérité des coûts et incorporeront notamment dans leurs analyses les charges jusqu'ici supportées intégralement ou partiellement par d'autres acteurs ; rémunération du personnel d'encadrement et des CFC et valorisation des infrastructures et de leur entretien ».

Si les GRETA sont reconnus dans leur mission de service public dans un champ concurrentiel, la position de notre ministère ne doit laisser aucune ambiguïté. Quel est alors l'engagement de l'État pour que les GRETA, dans une nouvelle organisation, puissent résister sur un marché concurrentiel tout en assumant une mission de service public, c'est-à-dire permettent aux populations les moins diplômées, voire non diplômées, ou sur des territoires éloignés, un accès à la formation tout au long de la vie ?

DE NOMBREUX QUESTIONNEMENTS DES COLLÈGUES

Les remontées de nos collègues, grâce au relais actif des secrétaires académiques et départementaux (nous les en remercions vivement), font apparaître de très nombreuses interrogations sur le projet de GIP-GRETA, particulièrement sur l'architecture, les questions de gouvernance et de trésorerie :

- Comment perçoit-on le lien de cette organisation avec un EPLE du groupement ou n'y a-t-il plus de lien ?
- Si l'on souhaite faire adhérer de plus en plus d'EPLE, est-il bien judicieux de leur demander une contribution financière ? Comment les collègues notamment pourront-ils participer financièrement ?
- Un président et un directeur : quels périmètres ? Quels niveaux de responsabilité ? Quelle est la situation du président ?
- L'ordonnateur n'étant pas évoqué, est-ce le directeur qui remplit cette fonction ? L'agent comptable n'est pas évoqué...
- Comment l'équilibre financier des GRETA peut-il s'effectuer avant le passage vers une nouvelle organisation ? Comment peut-il ensuite être maintenu compte tenu de ses contraintes propres de trésorerie ?

- Comment certaines formations, prises en charge par des fonds européens ou bien à la demande de quelques organismes, financées dans des délais tardifs, pourront-elles alors être poursuivies ?

QUELQUES ÉLÉMENTS CLARIFIÉS

Lors des deux audiences, quelques éléments, face aux nombreuses questions que suscite le rapport et sur lesquelles le SNPDEN est intervenu, ont été clarifiés :



- Le ministère affirme sa volonté d'impliquer davantage d'EPLE dans la formation continue sans qu'ils ne soient réduits à un rôle de simples prestataires mais bien impliqués dans le pilotage et les actions.
- Le GIP-GRETA n'aurait plus de lien organique avec un établissement support.
- Le directeur serait ordonnateur avec autorité sur les personnels.

Le SNPDEN considère donc que cette fonction ne peut être assurée que par un personnel de direction et non par un personnel relevant d'un autre statut, ce que le texte permet. Cette position a été largement soutenue par A & I.

La question de la fusion président-ordonnateur est aussi posée par le

ministère ; il nous paraît que les regroupements envisagés nécessiteraient l'implication d'un président et d'un directeur mais qu'il conviendrait d'en définir précisément les responsabilités. Le SNPDEN a aussi insisté sur les questions de gestion, de formations initiale et continue des personnels de direction, de leur évaluation ; ces points ont été largement partagés par la direction de l'Encadrement.

Les questionnements demeurent nombreux. Le SNPDEN maintiendra toute sa vigilance et son engagement

pour que les évolutions que nous jugeons nécessaires permettent aux établissements de remplir leurs missions en formations initiale et continue, dans le cadre d'une organisation cohérente, avec les objectifs rappelés par le rapport et les contraintes que nous supportons.

¹ Voir la synthèse proposée par Serge Guinot, page 50.



Isabelle BOURHIS
Commission « éducation
et pédagogie »

Isabelle.bourhis@ac-creteil.fr



Jacques Laprée
Proviseur du lycée Camus
Rillieux-la-Pape, académie de Lyon



Jacques Vieille
Proviseur du lycée Carriat
Bourg-en-Bresse, académie de Lyon

Résumé du rapport sur le réseau des GRETA et les conseillers en formation continue.

Évolution des GRETA : la vision de la DGESCO

Les récents rapports ministériels montrent l'inadaptation du dispositif de formation continue qui ferait obstacle à la mission de service public de l'Éducation nationale en matière de formation continue des adultes. Un groupe de travail, piloté par la DGESCO (direction générale de l'Enseignement scolaire) et mis en place par une note du 28 août 2009, a travaillé autour de deux axes jugés essentiels : l'amélioration de la gouvernance de la formation continue aux plans national et académique et l'évolution des statuts et missions des CFC (conseillers en formation continue).

UN ÉTAT DES LIEUX PRÉOCCUPANT

Le chiffre d'affaire du réseau des GRETA (groupements d'établissements) s'élève à 423.125.094 € pour 450.000 stagiaires/an. Mais le nombre de GRETA est en forte diminution, avec une baisse régulière des parts de marché en raison d'une compétitivité dégradée : la part de marché est passée de 15 % à 6,5 % en 10 ans. Un grand nombre de GRETA sont déficitaires.

Causes exogènes avancées :

- nouvelles modalités d'accès aux diplômes de la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- développement de l'apprentissage aux dépens des contrats de professionnalisation ;
- pression de la concurrence ;
- nouvelles formes d'achat public ;
- détermination des règles du droit de la formation, branche par branche ;
- évolution des comportements d'achat des entreprises.

Causes endogènes avancées :

- accroissement des taux de cotisations patronales pour les postes gagés (depuis 2006) ;
- pas d'exonération fiscale des heures supplémentaires (depuis 2007) ;



- dispositions réglementaires qui pénalisent les GRETA en ce qui concerne les obligations réglementaires de service (ORS) des formateurs.

UNE SITUATION FINANCIÈRE PRÉCAIRE

Si l'évolution de certains indicateurs financiers est positive (132 GRETA sur 229 augmentent leur chiffre d'affaire (CA) en 2008), la situation financière est pourtant préoccupante, les dépenses de fonctionnement (salaires) étant plus élevées que le montant du CA dans une

majorité de GRETA et d'académies. 147 GRETA travaillent à perte alors même que les coûts réels sont sous-estimés : salaires des CFC, coût réel d'utilisation et d'entretien des infrastructures des EPLE. Si les coûts réels étaient appliqués, les GRETA devraient renoncer aux prestations peu rémunératrices et abandonner leurs missions de service public.

LES AVIS DU CONSEIL DE LA CONCURRENCE

Deux avis rappellent que les GRETA sont assujettis aux règles de la concurrence : celui du 12 décembre 2000 (« la nature publique des GRETA [...] ne les fait pas échapper aux règles du droit de la concurrence ») et celui du 12 juin 2008 (« l'AFPFA ne dispose pour aucune de ses activités d'un monopole légal, pas plus que les entreprises membres de la Fédération de la Formation professionnelle »). Pour le Conseil, les GRETA répondent aux mêmes caractéristiques que l'AFPFA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes).

En ce qui concerne la question de la qualification de service public : le Conseil considère que « la Formation professionnelle ne correspond pas, dans sa globalité, à un service public ». Les GRETA n'ont pas de personnalité juridique distincte et dépendent du service public administratif de l'Éducation



Jérôme Gagnaire
Proviseur cité scolaire Réaumur-Buron
Laval, académie de Nantes



Monique Belleguy
Proviseure du lycée Turgot
Limoges

nationale. D'autre part, « les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public administratif géré par une personne publique sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi ».

Une relecture de l'avis rendu en 2000 est nécessaire et il convient de dresser, nonobstant les difficultés méthodologiques, un bilan global « coûts – avantages ». En dépit de la disparition des emplois gagés de titulaires, les GRETA doivent faire face à une charge de personnel importante : les personnels contractuels ont des obligations réglementaires de service d'une quotité horaire très inférieure à ce qui est pratiqué par les organismes privés de formation.

DES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES RÉCENTES

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie vise à rénover la Fonction publique dans un souci de justice et d'équité - cette loi est importante en matière de coordination des politiques concernant la Fonction publique, au niveau régional.

La proposition de loi Warsmann de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, adoptée par l'Assemblée nationale en 1^{re} lecture le 2 décembre 2009, vise à harmoniser le statut des GIP (groupement d'intérêt public). Les GRETA ont vocation à être transformés en GIP dans les deux ans suivant l'entrée en vigueur de la loi (la loi abroge l'article L. 423-1 du *Code de l'éducation* supprimant ainsi tout fondement légal à l'existence des GRETA).

LES PRINCIPES RETENUS

UNE PRIORITÉ ACCORDÉE À LA FORMATION DES PUBLICS EN DIFFICULTÉ MAIS SANS NÉGLIGER LE NÉCESSAIRE ÉQUILIBRE FINANCIER DES GROUPEMENTS

La formation professionnelle n'est pas un service public ; cependant, les GRETA jouent un rôle essentiel dans la cohésion sociale en privilégiant les formations, très peu rémunératrices, auprès des publics en difficulté (elles pourraient s'assimiler à un service d'intérêt général). Il faut prendre cette

dimension en compte dans la recherche des équilibres économiques et financiers. Il faut donc ouvrir résolument les GRETA à des marchés plus rémunérateurs pour en assurer la pérennité.

LE CONTINUUM FORMATION INITIALE/FORMATION CONTINUE

Au sein de l'Éducation nationale, dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, ce *continuum* est fondamental. Il permet un enrichissement mutuel (mixité des publics, lycée des métiers, VAE...) et enrichit, en outre, la culture pédagogique des enseignants. L'engagement de l'État doit être réaffirmé.

UN PILOTAGE PLUS CLAIR ET PLUS EFFICACE À TOUS LES NIVEAUX

En particulier, la mission de pilotage du GIP-FCIP (formation continue et insertion professionnelle) doit revenir au DAFCO (délégation académique à la formation continue)/DAFPIC (délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue) en sa qualité de conseiller technique du recteur ou comme chef de la formation continue académique du rectorat. Son positionnement par rapport aux GRETA doit être précisé. Les CFC, actuellement sous l'autorité du DAFCO/DAFPIC, doivent être rattachés soit au GRETA, soit à l'académie, selon leurs activités (au service des prestataires de formation ou de la politique académique).

UN ENGAGEMENT EFFECTIF ET RENFORCÉ DES EPLE

Cela passe par un renforcement de l'implication des chefs d'établissement.

UNE REDÉFINITION DE L'INDEMNISATION DES RESPONSABLES DE GRETA

L'automatisme du versement n'est pas toujours liée avec le degré d'implication, la responsabilité ou le travail effectif des équipes de direction. Le seul chiffre d'affaire ne peut suffire pour l'attribution des indemnités des personnels de direction et de gestion (IPDG).

LE PROFESSIONNALISME DES ACTEURS

Il doit s'accroître pour répondre au défi de la concurrence, avec un meilleur

profilage des postes, et une implication de l'École supérieure de l'Éducation nationale.

LA CARTE DES GRETA

Elle doit être adaptée au contexte régional par le recteur.

LA DÉFINITION DU PÉRIMÈTRE D'ACTION DES STRUCTURES ACADÉMIQUES ET LOCALES

Elle doit être réalisée afin d'éviter les empiètements entre GIP-FCIP et GRETA.

QUATRE PRÉCONISATIONS

RÉAFFIRMER LA MISSION DE FORMATION CONTINUE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Ainsi que le précise le *Code de l'Éducation* (L.122-5) : « l'éducation permanente fait partie des missions des établissements d'enseignement » ; « elle constitue une obligation nationale ». Elle a pour objectif d'assurer un « *continuum* » de l'éducation, de l'orientation et de la formation tout au long de la vie. L'Éducation nationale est la seule à offrir cette gamme complète.

RENFORCER LE PILOTAGE DE LA FORMATION CONTINUE

C'est une nécessité pour donner une meilleure lisibilité et une plus grande efficacité : au niveau national, les missions de service public ; au niveau académique, la responsabilité de la mise en œuvre et de l'adaptation des orientations au contexte régional, sous la responsabilité du recteur ; au niveau local, les chefs d'établissement reçoivent mission du recteur et « ont la responsabilité de la réalisation des activités dans le cadre des orientations nationales et académiques, de l'activation des ressources et des moyens appropriés, du management des opérations et de l'optimisation de leur gestion ».

TRANSFORMER LA STRUCTURATION DU RÉSEAU POUR UN MEILLEUR PILOTAGE

Le groupe de travail propose la transformation des GRETA en GIP avec une redéfinition de la carte des groupements, solution qui n'exclut pas un GIP académique. La structure GIP permet de doter les GRETA d'une personnalité juridique.



Olivier Ménage
Proviseur du lycée René Cassin
Mâcon, académie de Dijon



Alain Guichon
Proviseur honoraire
Académie de Besançon

Les EPLE ne peuvent proposer de la formation continue que dans le cadre d'un GIP. Les GIP conservent la marque « GRETA » pour une meilleure lisibilité du dispositif. Les conseils d'administration des GIP-GRETA sont présidés par un chef d'établissement adhérent.

Les fonctions de directeur sont assurées par un professionnel à plein temps recruté dans un vivier de personnels de direction, de CFC, de personnels administratifs. Il est nommé par le recteur sur proposition du conseil d'administration.

Les GIP-FCIP continuent, eux, d'exercer les activités actuelles, avec la gestion du fond académique de mutualisation. Ils prennent en charge les fonctions « support et développement » qui demandent l'atteinte d'une masse critique et une vision régionale. Ils coordonnent les appels d'offres académiques et peuvent devenir tête de réseau nationale pour des appels d'offres nationaux.

Le pilotage académique doit avant tout s'exercer sur les GIP-GRETA :

- le DAFCO/DAFPIC sera commissaire du gouvernement de chaque GIP-GRETA ;
- des contrats d'objectifs et de moyens seront signés entre le GIP-GRETA et le recteur ;
- les lettres de mission des chefs d'établissement comporteront une partie spécifique sur leur rôle en matière de formation continue.

L'académie doit s'appuyer sur l'utilisation de la démarche qualité GRETA Plus/AFNOR et sur le système d'information ProgrE. L'animation du réseau par le DAFCO/DAFPIC nécessite le rattachement d'une équipe de CFC et de personnels pour l'animation pédagogique du réseau, la promotion et l'adaptation de l'offre du réseau, l'animation de la démarche « qualité », le suivi des secteurs d'activité ainsi que des suivis financiers et juridiques. Les autres CFC sont placés sous l'autorité du directeur du GIP-GRETA (ingénierie de formation et développement commercial).

ADAPTER LA RÉGLEMENTATION STATUTAIRE ET INDEMNITAIRE DES CFC ET DES PERSONNELS DE DIRECTION ET DE GESTION

- **Améliorer les perspectives de carrière des CFC** : la mesure essentielle proposée serait, pour les CFC titulaires (volontaires), de les intégrer

dans la filière ITRF (Ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche). Les contractuels auraient accès à cette filière par concours. Les recrutements ne se feraient que dans le corps des ITRF.

- **La question des indemnités des personnels de direction et de gestion** : le rapport propose de mieux reconnaître l'investissement des personnels.

○ **Principe** : prise en compte de la performance avec l'abandon d'une indemnisation fondée sur le chiffre d'affaires du GIP, l'introduction d'une part fixe liée à la fonction et d'une part variable liée à la performance (avec un plafond).

○ **Montant** : il relève du conseil d'administration du GIP qui module les taux de la part variable en fonction de l'atteinte des objectifs et des disponibilités budgétaires.

○ **Bénéficiaires** : le directeur et le gestionnaire du GIP, les personnels de direction, les gestionnaires des établissements qui réalisent des formations.

Ces mesures nécessitent l'écriture d'un nouveau décret et d'un arrêté d'application.

- **Favoriser la synergie et la cohérence formation initiale/formation continue** : pour inciter l'investissement des enseignants de la formation initiale dans la formation continue, l'indemnité horaire, au-delà des obligations de service, bénéficierait de l'exonération fiscale.

VOIES ET MOYENS : UNE TRANSFORMATION PROGRESSIVE DES GRETA (DÉLAI DE 2 ANS)

Une mission conjointe IGF-IGAENR pour une démarche commune d'audit, au cours du second semestre 2010 (élaboration d'une grille d'analyse de la situation d'un GRETA), est prévue.

Puis un examen de la viabilité de chaque GRETA doit être réalisé d'ici juin 2012 : établir la vérité des coûts en incluant les charges supportées intégralement ou partiellement par d'autres acteurs (rémunération du personnel d'encadrement et des CFC, valorisation des

infrastructures et de leur entretien).

Une étude sur les besoins en trésorerie du GRETA tout au long de l'exercice comptable (éventuelles fongibilités ponctuelles entre comptes du GRETA et ceux de l'établissement support) est prévue.

Des assises académiques doivent se tenir en 2011 pour déterminer la taille critique des groupements et élaborer une nouvelle carte des GIP-GRETA afin d'établir, avec le recteur, un plan stratégique de développement.

LE RAPPORT MET EN EXERGUE DES POINTS DE VIGILANCE

Le respect strict des règles de la concurrence implique l'intégration de toutes les charges de fonctionnement : personnels (CFC, formateurs, directeurs), locaux... mais l'évolution doit être compatible avec un modèle économique viable et demande un délai suffisant en raison de la fragilité de l'équilibre financier de nombreux GRETA. Il faut prendre en considération d'autres facteurs relatifs au modèle économique de fonctionnement :

- coûts de personnels supérieurs à ceux des autres acteurs, compte tenu des obligations réglementaires de services des formateurs ;
- service d'intérêt général sur des marchés faiblement rémunérateurs (demandeurs d'emploi, compétences-clés) ;
- situation financière difficile de nombreux GRETA. Le passage en GIP posera des problèmes de trésorerie à de nombreuses structures.

Le groupe de travail recommande de considérer la situation concurrentielle des GRETA de manière globale afin d'éviter que les GIP-GRETA ne privilégient les formations les plus rentables au détriment de leurs missions traditionnelles en faveur des publics les plus en difficulté.



Serge GUINOT
Commission « éducation
et pédagogie »

serge.guinot@snpden.net



Gilles Auroche
Proviseur du lycée Diderot
Marseille



Jacques Laprée
Proviseur du lycée Camus
Rillieux-la-Pape, académie de Lyon

Témoignages.

Sur le terrain...

Nous avons demandé à des collègues de bien vouloir nous expliquer ce qu'est un GRETA (groupement d'établissements) à travers différents prismes : son fonctionnement, le travail en équipe, la direction d'un GRETA, la charge de travail que cela induit, l'ouverture professionnelle que cela peut apporter, la rémunération, les conseils à suivre...

QU'EST-CE QU'UN GRETA ?

ALAIN : « Le GRETA regroupe tous les EPLE d'un bassin de formation. Il propose des offres de formation continue, dans tous les domaines, à des entreprises, des personnes individuelles. Ces formations peuvent être diplômantes ou non. Le GRETA répond aux appels d'offres des donneurs d'ordre tels que région, Pôle Emploi. Chaque GRETA propose une offre de formation diversifiée liée, bien sûr, à son environnement économique et industriel ».

GILLES : « Parmi toutes les fonctions que doit assurer un personnel de direction, il en est une très particulière. C'est celle de président et/ou chef d'établissement support de GRETA. Il ne s'agit ni plus ni moins que de diriger une sorte d'entreprise de formation. Et quand nous disons « entreprise », ce n'est pas un jeu de mots. En effet, nos GRETA ne vivent que par eux-mêmes : leurs ressources doivent strictement couvrir leurs dépenses et même un peu plus ! Il vaut mieux en fait dégager une marge positive pour permettre un autofinancement sur les investissements par exemple ou pour accroître les fonds de réserve. Les GRETA ne peuvent avoir recours à l'emprunt ».

JACQUES L. : « En 1971, il a été décidé de confier la mission de formation continue des adultes à l'Éducation nationale. Cette structure s'est logiquement appuyée sur les plateaux techniques que représentaient les établissements scolaires, ateliers, salles informatiques, salles banalisées, mais

également sur des personnels possédant toutes les compétences et certifications de formateurs et bien évidemment sur les personnels de direction. Le réseau des GRETA pouvait voir le jour.

- Ses missions :
- Un GRETA élabore des formations qualifiantes ou certifiantes qu'il vend à des clients. Les clients sont multiples : les collectivités, les entreprises, et des particuliers.
 - Pour accomplir ces missions, l'Éducation nationale met à la disposition des GRETA des conseillers en formation continue (CFC), chargés de construire des formations (services) et de les vendre en démarchant des clients ou en répondant à des appels d'offres. Ces conseillers en formation continue sont en concurrence permanente avec le secteur privé.

Un GRETA est donc un être hybride devant composer avec une mission de service public et une obligation de rentabilité ou du moins d'équilibre financier au sein d'un secteur concurrentiel.

Un GRETA n'a pas de personnalité juridique : il est adossé à un établissement qui, par le biais de son conseil d'administration, vote son budget et son cadre d'emploi.

Ce conseil d'administration est présidé par le chef d'établissement support, seul habilité à signer les documents financiers concernant le GRETA.

Par ailleurs, le GRETA a à sa tête un président élu par les chefs d'établissement le constituant ; il préside le conseil

interétablissements (CIE), organisme de proposition au conseil d'administration de l'établissement support ».

JACQUES V. : « Le GRETA Bourg-Ambérieu, dont le siège est au lycée général et technologique Carriat de Bourg-en-Bresse (Ain), regroupe trente établissements mais 9 ou 10 sont réellement actifs, voire très actifs, et mettent en place des actions de formation continue pour adultes.

Son activité est large, axée sur les formations générales, les secteurs du tertiaire, de la vente, de l'informatique, de la bureautique, du sanitaire et social, de l'électrotechnique, du bâtiment, des énergies renouvelables, de l'électricité, de l'automobile, de la sécurité industrielle ; il organise aussi la VAE (validation des acquis de l'expérience) ».

JÉRÔME : « Le GRETA 53 regroupe l'ensemble des 37 établissements du département de la Mayenne, tous adhérents et regroupés au sein du CIE.

Proviseur du Réaumur à Laval, LGT établissement d'appui, je suis, de fait, directeur du GRETA 53, une fonction qui vient s'ajouter à celles de proviseur de lycée professionnel et de directeur d'UFA (unité de formation par apprentissage).

Organisme de formation continue de l'Éducation nationale, le GRETA 53 est généraliste, intervenant dans des domaines de formation aussi divers que le bâtiment, l'industrie, le secteur de la santé et du social, le tertiaire, l'hôtellerie-restauration.



Jacques Vieille
Proviseur du lycée Carriat
Bourg-en-Bresse, académie de Lyon



Jérôme Gagnaire
Proviseur cité scolaire Réaumur-Buron
Laval, académie de Nantes

QUEL AVENIR POUR LES GRETA ? ▼

Différents dispositifs sont mis en œuvre, formations « groupes », espace Bilan, DFI (dispositif de formation individualisée) avec des financements diversifiés : État, région, entreprises, fonds européens, individuels payants. Il est intégré au réseau des GRETA de l'académie de Nantes ».

MONIQUE : « Tous les collèges, lycées et LP peuvent signer la convention constitutive pour adhérer à ce groupement d'établissements avec l'accord de leur conseil d'administration. L'adhésion est gratuite.

La politique du GRETA est définie par un CIE qui assure la gouvernance et dont

tous les chefs des établissements adhérents sont membres. Le président du CIE est élu en son sein. Ce peut être le chef d'établissement support (CESUP) ou tout autre chef d'établissement. Un bureau du CIE assure le fonctionnement quotidien.

Dans le cadre de l'éducation permanente, un GRETA met en place des actions de formation continue sur fonds publics (État-Région...) en direction des demandeurs d'emploi par exemple, après avoir répondu à des appels d'offres, ou sur fonds privés (à la demande d'entreprises...). Ces actions sont réalisées le plus souvent en établissement scolaire grâce aux équipements existants

ou en entreprise. Les enseignants y interviennent en vacances mais le GRETA emploie également des personnels : postes gagés (en voie de disparition compte tenu de leur coût élevé), contractuels (CDD, CDI) ou vacataires ».

OLIVIER : « Le monde de la formation continue, de la formation tout au long de la vie, nous semble parfois compliqué, voire opaque. Il est donc important d'en préciser les grandes lignes sachant que tout personnel de direction peut être amené à administrer un GRETA en plus de son établissement scolaire ».

UNE ÉQUIPE À GÉOMÉTRIE VARIABLE

ALAIN : « Souvent, l'équipe des CFC et le personnel administratif réalisent un bon travail qui permet de se reposer un peu plus sur eux ».

GILLES : « En charge du GRETA, [le] rôle [du chef d'établissement] est donc particulièrement important : il est nécessaire d'impulser avec les équipes de conseillers une dynamique commerciale, de pratiquer, avec l'aide du gestionnaire et des services du GRETA, un contrôle de gestion rigoureux et de pratiquer une politique de ressources humaines qui va de l'embauche au licenciement en passant par la mise en œuvre de plans de formation ».

JACQUES L. : « Il est obligatoire d'entourer le président de véritables professionnels en charge d'appliquer la politique : un directeur administratif et financier est indispensable, un service financier et de gestion des ressources humaines est incontournable ».

JACQUES V. : « Je m'appuie sur une équipe qui comprend, outre le gestionnaire et agent comptable du lycée, 16 postes de formateurs permanents (22 personnes), 14 postes administratifs (16 personnes), 5 conseillers

en formation continue (CFC). 140 vacataires interviennent pour un équivalent de 12 postes. Il s'agit d'une équipe importante qu'il faut gérer et suivre en permanence, compte tenu de la flexibilité des formations. Pour cela, je m'appuie sur un directeur technique (le « proviseur adjoint » du GRETA) en qui j'ai toute confiance ; cette confiance, je l'accorde aussi à tous les collaborateurs, CFC, assistantes de gestion administrative et financière, formateurs... personnes bien conscientes que leur emploi repose sur la bonne santé du GRETA. La gestion des ressources humaines, dans la recherche du juste équilibre, est un travail très important et quasi quotidien, l'absence d'un formateur par exemple devant être immédiatement gérée ».

JÉRÔME : « Nous sommes trois personnels de direction à assurer l'animation du GRETA 53 : outre le directeur, le président, Jacques Demarolle, proviseur du lycée Raoul Vadepié à Evron, et la responsable « Qualité », Marie-Ange Pintard, principale du collège Jacques Monod à Laval, tous deux élus par le CIE pour trois ans. L'équipe de direction se compose, en outre, du gestionnaire et de trois CFC ».

OLIVIER : « Un ou deux chefs d'établissement assurent les fonctions de président élu pour trois ans, par ses pairs, et de chef d'établissement support (ordonnateur CESUP).

Ils sont aidés par l'agent comptable-gestionnaire, par des conseillers en formation continue qui sont experts en ingénierie de formation et en développement commercial et liés à l'échelon académique de la DAFCO/DAFPIC.

Dans les GRETA les plus importants, un directeur assiste le président et le CESUP.

Les chefs d'établissements adhérents en contrôlent le fonctionnement au sein d'un conseil interétablissements et d'un Bureau ; ils arrêtent notamment le plan annuel d'activités (PAA), le budget et le compte financier qui seront ensuite votés par le CA de l'établissement support.

Une commission des ressources humaines (CRH) et, parfois, un conseil de développement complètent ce dispositif.

Les personnels administratifs, coordonnateurs et formateurs peuvent avoir des statuts différents : titulaires sur postes gagés, CDI, CDD, vacataires ; la législation les concernant est souvent contraignante ».

DIRIGER UN GRETA

GILLES : « Le GRETA, surtout dans un lycée technologique, est indissociable du reste des activités de formation. C'est le cas du lycée Diderot, à Marseille, où sont dispensées des formations du bâtiment, des travaux publics et des arts appliqués, et ce, du CAP au BTS.

Ainsi, les plus grandes entreprises du bâtiment et des travaux publics, de niveau régional ou national, comme les PME, traitent indifféremment avec nos services de l'accueil de stagiaires BTS jusqu'à la qualification de

leurs salariés au titre du DIF sans oublier leur versement de taxe d'apprentissage.

Ce qui compte, c'est le concept de guichet unique de formation : proposer et promouvoir (pour ne pas dire vendre !) notre offre de qualification dans toute sa diversité et dans le respect de la qualité du service public que nous sommes ».

JACQUES L. : « Le président et le chef d'établissement support peuvent s'entendre

ou non ! En cas de divergence, le GRETA va se trouver dans une situation peu facilitante, voire parfois dans une situation de blocage préjudiciable à son bon fonctionnement.

Pour ma part, je cumule les fonctions de président et de chef d'établissement support, ce qui permet au « président » d'être en phase avec le « chef d'établissement support » ! Dans cette situation, le rôle du président peut prendre sa pleine mesure dans sa dimension politique au sens large :



Monique Bellegy
Proviseure du lycée Turgot
Limoges



Olivier Ménage
Proviseur du lycée René Cassin
Mâcon, académie de Dijon

politique financière, politique d'emploi, politique stratégique, donner un cap et mettre en place les personnes et les compétences qui permettent de tenir ce cap.

Le président de GRETA relève le défi de faire vivre et prospérer un service de formation continue organisé avec des valeurs et des personnels du service public dans un secteur hautement concurrentiel. Nous faisons alors la démonstration que les personnels de l'Éducation nationale savent être de bons gestionnaires, responsables, inventifs et compétents ».

JACQUES V. : « Pour un proviseur de lycée, la direction (et la présidence) d'un GRETA, c'est un métier différent. J'ai le sentiment d'être à la tête d'une « entreprise » dont l'activité de formation « tout au long de la vie » est fluctuante et, par conséquent, peut mettre en balance les recettes et les dépenses donc l'équilibre budgétaire et, pour terminer, les emplois.

En parallèle, lorsque je signe un contrat avec une entreprise ou une collectivité, je dois tenir mes engagements coûte que coûte, d'abord sur le plan quantitatif (nombre d'heures de formation) puis sur le plan qualitatif (résultats aux examens, qualifications des stagiaires). Nous devons avoir constamment à l'esprit que le GRETA a une mission de service public, qu'il fait partie intégrante de l'Éducation nationale et, donc, qu'il doit respecter les directives ministérielles tout en offrant des formations qui tiennent compte des besoins locaux et des compétences de

ses formateurs. Le GRETA Bourg-Ambérieu est certifié ISO 9001 et nous faisons tout pour le rester.

En poste depuis 3 ans dans cet établissement, la présidence du GRETA me donne, certes, du travail supplémentaire, une responsabilité importante et différente de celle du proviseur. Dire que le GRETA m'apporte des contraintes, c'est certain, des soucis aussi mais l'essentiel est de rester lucide, prendre de la distance et savoir bien écouter ses conseillers avant de prendre une décision. Il faut aussi être convaincu de l'utilité de la formation continue et de sa présence dans un établissement de formation initiale; en effet, les plateaux techniques sont appelés à être partagés, les emplois du temps des formateurs et professeurs doivent être harmonisés; alors il faut parfois arbitrer, juger de la bonne priorité, faire jouer ses qualités relationnelles et prendre la décision qui satisfait tout le monde et ne lèse personne!

Personnellement, c'est une fonction que j'aurai eu le plaisir d'assumer, même si elle m'est arrivée en fin de carrière (la place sera libre à la rentrée 2011...).

JÉRÔME : « Même s'il ne peut s'agir d'une activité à plein temps, cela demande de la disponibilité, un sens aigu du travail en équipe et des qualités de gestionnaire. En effet, l'équilibre financier est une préoccupation permanente car la rémunération de l'ensemble des personnels, contractuels, vacataires et administratifs (à l'exception des CFC) est conditionnée

par la bonne réalisation des prévisions budgétaires et l'équilibre financier, soumis aux aléas à la fois des politiques publiques et de la conjoncture économique. Il nous faut donc assurer nos missions de service public, actions souvent déficitaires mais indispensables, et réaliser suffisamment de chiffre d'affaire pour dégager des marges, indispensables à notre survie. Ne disposant que de très peu de trésorerie, le GRETA 53 est dépendant financièrement de la trésorerie du lycée d'appui ».

MONIQUE : « Les chefs d'établissement adhérents (CESUP et président compris, et cela en plus des tâches [à accomplir]) facilitent et pilotent la mise en place d'actions de formation continue dans leur établissement ou parfois dans des structures permanentes dépendant du GRETA. Pour cela, ils sont sollicités, conseillés et assistés, notamment pour l'ingénierie, par les CFC, « VRP » du système, placés, eux, sous l'autorité de la DAFCO (Déléguée académique à la formation continue) et mis à disposition du GRETA.

Dans leur rôle de responsables pédagogiques d'actions de formation continue, les chefs d'établissement sont également assistés sur place par les chefs de travaux, les adjoints, les gestionnaires. Le chef d'établissement est là dans son rôle pédagogique et cette fonction ne manque pas d'intérêt: les approches de la formation continue et celles de la formation initiale s'éclairent mutuellement pour faire évoluer les pratiques ».

LA CHARGE DE TRAVAIL AU QUOTIDIEN

ALAIN : « Un GRETA, c'est une véritable entreprise qui se gère comme un EPLE. En tant que président ordonnateur, on pourrait passer tout son temps dans la gestion et l'animation du GRETA ».

GILLES : « C'est difficile à mesurer car chaque personnel de direction sait ce que « zapper » veut dire. En l'espace de 10 minutes, on peut régler une question d'élèves puis de fournisseur puis de service rectoral, etc. Mais cela doit bien représenter une journée par semaine de manière fractionnée, très fractionnée ».

JACQUES L. : « Le président est également chef d'un d'établissement et nous savons que le temps n'est pas extensible, la gestion d'un GRETA se fait en plus de la direction d'établissement, d'où une impérieuse nécessité de s'organiser en se dotant

d'outils de gestion fiables et simples à utiliser à l'instar de ceux en cours chez nos concurrents que sont les entreprises privées et se consacrant au GRETA sur les plages horaires les moins pénalisantes pour la direction de l'établissement scolaire: réunions placées le mercredi après-midi, signatures ou autres tâches positionnées après 18 h 30 ou le samedi.

Dans ces conditions, la durée de la semaine s'allonge mais il s'agit d'un choix et d'être honnête vis-à-vis des structures et des personnels dont nous sommes responsables.

Lorsque ce cadre de l'exercice du président est posé, les difficultés sont clairement identifiées: il faut être disponible, efficace, inventif. L'établissement scolaire l'exige et, par ailleurs, les 35 salariés du GRETA comptent sur la bonne santé financière et économique pour pérenniser leur emploi ».

JACQUES V. : « Je préside un bureau qui se réunit un après-midi toutes les deux semaines (c'était une fois par semaine jusqu'à l'année dernière mais la charge de travail au lycée m'a obligé à modifier la fréquence), bureau qui comprend deux proviseurs de lycée très actifs au GRETA, le directeur technique, les CFC, la gestionnaire. Nous faisons à chaque séance le point de situation sur l'activité. D'autres réunions (revue de direction, conseil interétablissements, CA du GIP de l'académie de Lyon, commissions DAFCO...) sont tenues à d'autres moments.

Mais, chaque jour, j'ai un nombre important de parapheurs (signatures de contrats, conventions, factures, lettres d'engagements, marchés, payes...) qui arrivent à mon bureau, ce qui me demande un temps certain, d'où l'importance de faire confiance à ses collaborateurs dans l'élaboration des dossiers ».



Alain Guichon
Proviseur honoraire
Académie de Besançon



Gilles Auteroche
Proviseur du lycée Diderot
Marseille

QUEL AVENIR POUR LES GRETA ? ▼

JÉRÔME : « Concilier les contraintes de l'entreprise (chiffre d'affaires, équilibre financier, innovation, développement de nouveaux produits) avec les obligations de service public est une activité parfois périlleuse, souvent stressante, toujours exaltante qui nécessite des arbitrages financiers et humains constants, sans oublier une indispensable compétitivité dans un domaine hautement concurrentiel où il faut en permanence concilier « qualité de la formation » et « meilleur prix ».

OLIVIER : « La responsabilité d'un GRETA comporte beaucoup de similitudes avec la direction d'une entreprise, ce qui implique un investissement significatif : au moins une journée par semaine, souvent davantage. Le pilotage nécessite une réunion de direction hebdomadaire et un traitement quotidien du courrier et des documents tels que « conventions » et « fiches prévisionnelles de forma-

tion ». La représentation auprès des acteurs institutionnels est également indispensable.

Le souci principal est d'obtenir suffisamment d'actions de formation rentables pour financer les charges de la structure et des formateurs permanents. La recherche de personnel vacataire ou contractuel répondant à des besoins ponctuels, la recherche de locaux adaptés aux formations dispensées ne sont pas toujours aisées.

Le président et le CESUP se doivent de piloter ce dispositif avec une grande rigueur, avec un regard permanent sur les recettes (« le réalisé ») et les dépenses, tout en cherchant à mobiliser l'ensemble des établissements adhérents sur de nouvelles actions de formations construites avec les conseillers en formation continue ».

MONIQUE : « Le temps consacré par un chef d'établissement au GRETA est très variable. La fonction de CESUP est

incontestablement la plus dévoreuse de temps. Elle est aussi, à l'heure actuelle, la plus inconfortable parce que les GRETA sont souvent en difficulté financière avec la diminution des fonds publics qui nécessitent des économies et des non renouvellements de contrats.

La fonction de président est aussi preneuse de temps, compte tenu notamment des nombreuses réunions à piloter au sein du GRETA pour mettre en place les politiques (développement, qualité, charte Marianne...) ou auxquelles il doit participer à la demande du rectorat, de la région, de l'État, des autres prescripteurs... Ceci est aussi vrai pour le CESUP.

Il faut travailler en complémentarité, pour le collectif, et veiller à ce que tous en fassent autant. Mais il n'en reste pas moins que le prix à payer en charge de travail est disproportionné quand on ne peut pas déléguer à un directeur de GRETA dédié ».

UNE FONCTION QUI ÉLARGIT L'HORIZON

ALAIN : « Mes cinq années de président ordonnateur m'ont beaucoup apporté dans mon parcours professionnel car un GRETA n'est pas un EPLE. Cela m'a obligé à me remettre en question dans les domaines de la gestion et de l'animation. Cela a aussi influencé mes pratiques de management dans mon lycée. C'est une très belle expérience vécue, prenante, intéressante, enrichissante ».

JÉRÔME : « Il s'agit évidemment, également, d'une expérience appréciable pour un personnel de direction qui peut parfois « réinvestir » une partie de son expérience au sein de la formation initiale : organisation, réactivité, démarche « qualité » ».

MONIQUE : « La formation continue, ce sont d'autres formes de pédagogie qui

viennent enrichir celles de la formation initiale, une intégration dans l'environnement et à son service, de nouveaux partenariats... Pour un CESUP ou un président de CIE, c'est aussi un regard plus large : on n'a pas le droit de « rouler pour son établissement ».

LA RÉMUNÉRATION

ALAIN : « C'est une indemnité attribuée dans le cadre des IPDG (indemnité des personnels de direction et de gestion). Celle-ci est liée au résultat financier du GRETA et peut ne pas être versée si le résultat financier n'est pas bon. Cela m'est arrivé, en 2008 : aucune indemnité n'a été versée et cela avait été validé par le recteur.

Sinon, j'ai touché, en indemnité annuelle, des sommes variant de 8.000 à 9.000 € comme président ordonnateur ».

JACQUES V. : « Le proviseur du lycée qui accueille des formations perçoit une indemnité basée sur le chiffre d'affaires, taux variable qui diminue lorsque le chiffre augmente (de 3,15 % pour un CA inférieur à 46.000 € à 0,11 pour un CA supérieur à 460.000 €). Le président perçoit une indemnité égale à 20 % de la masse des indemnités des chefs d'établissement mais, dans mon cas, j'en cède une partie à mon collègue proviseur du lycée d'Ambérieu, responsable

pédagogique de l'antenne installée dans son établissement. Pour ce qui me concerne, cela correspond, pour 2009, à une indemnité mensuelle nette de 630 € (le plafond annuel est fixé à 11.700 € par le barème de Montpellier). Est-ce satisfaisant pour une activité qui augmente ma durée hebdomadaire de travail en moyenne d'environ 6 heures ? Certainement pas, au vu du temps consacré, du niveau de responsabilités, des pressions inhérentes à la structure mais l'intérêt du service public et la préservation du cadre d'emploi justifient cette activité ! »

JÉRÔME : « Pour mémoire, pour l'année 2009, le GRETA 53 a versé 29.367,25 € d'indemnités aux chefs d'établissements, adjoints et gestionnaires d'une dizaine d'établissements ayant assuré des actions de formation, pour un chiffre d'affaires global de 1.063.346 €. Pour sa part, le directeur que je suis a reçu, toutes indemnités comprises, 7.200 € ».

MONIQUE : « Incontestablement, ces indemnités (qui doivent recueillir l'approbation du recteur avant versement) ne sont pas du tout fonction des charges de travail réelles des différents acteurs. Pour ma part, j'ai perçu, pour 2009, en tant que CESUP du GRETA Haute-Vienne, 4.182,06 € pour environ 20 heures de travail hebdomadaires consacrées à cette seule fonction, et des soucis quotidiens permanents et en tous genres (mise en application des décisions du CIE et du CA dans une période de crise économique, tribunal administratif, gestion de conflits, brouilles qui bloquent le système si vous n'intervenez pas dans un paysage difficile à maîtriser et, aussi, veille pour que le GRETA ne soit pas la vache à lait des uns ou des autres...). Dans le même temps, je percevais 4.033,25 € annuels en tant que responsable pédagogique pour environ 5 heures de travail hebdomadaires ».

OLIVIER : « Le calcul de ces indemnités est complexe : il peut représenter l'équivalent



Jacques Laprée
Proviseur du lycée Camus
Rillieux-la-Pape, académie de Lyon



Jacques Vieille
Proviseur du lycée Carriat
Bourg-en-Bresse, académie de Lyon

d'un mois de traitement lorsqu'on assume la double responsabilité de président et

d'ordonnateur. Ce treizième mois n'a rien d'excessif au regard des soucis induits par la

responsabilité d'un chiffre d'affaires souvent supérieur à un million d'euros ».

DES CONSEILS À DONNER ?

ALAIN : « Au regard de l'évolution de la formation continue, il ne faut pas s'engager sans avoir bien réfléchi car, souvent, on a en charge un gros EPLE auquel s'ajoute le GRETA. C'est une charge très importante, très prenante. Cela peut apporter plus d'embêtements que d'avantages ».

JACQUES V. : « C'est une fonction que je trouve riche et intéressante au plan de la diversité de l'action (formation en direction de publics très divers), de la gestion

des ressources humaines, de la gestion financière, même si cette dernière présente des risques certains lorsqu'on sait que les fonds de réserves du GRETA correspondent à quelques mois de la masse salariale. Mais ne prenons-nous pas des risques tous les jours dans notre fonction de chef d'établissement ?

Une évolution des GRETA vers les GIP est en cours ; des volets de leur fonctionnement vont être modifiés ; espérons qu'elle ira dans le sens d'une amélioration ».

MONIQUE : « Un conseil : la formation continue fait partie de la mission des personnels de direction [...]. A nous de mobiliser nos équipes. Pour ce qui est des fonctions de CESUP et de président, si vous avez du courage et de l'intégrité, allez-y et n'hésitez pas à faire bouger les lignes (j'ai été CESUP et présidente du CIE dans un autre GRETA où la charge n'était pas aussi démentielle). Cupides, de grâce, abstenez-vous ! »

LES ENJEUX

ALAIN : « Les soucis permanents sont surtout liés à l'activité, aux rentrées financières et aux charges en personnels. Depuis quelques années, les GRETA sont souvent dans un équilibre précaire ou en difficulté. De nombreux regroupements ont été effectués pour enrayer ce processus mais le contexte économique a beaucoup changé et a souvent perturbé le fonctionnement des GRETA qui mènent une politique dynamique n'arrivant peu ou plus à dégager des marges financières positives.

Je ne la vivrai pas mais une réforme des GRETA est à l'étude et verrait la création de GIP. Je pense que cela ne résoudra pas tout et que la formation continue est tout de même en difficulté et que l'avenir n'est pas des plus réjouissants ».

JACQUES L. : « Nous sommes à la croisée des chemins. Les GRETA doivent évoluer dans leurs structures peut-être, dans leurs missions, non. Beaucoup d'entre eux ont fait la démonstration de leur utilité sociale et de leur bonne santé économique et financière. Nous avons à consolider ces groupements avec un positionnement plus clair de nos autorités de tutelle en termes de missions et de mise à disposition de personnels.

Pour les GRETA qui se trouvent en difficulté, il est impératif de mettre à leur disposition ce qui existe dans le secteur privé, à savoir des structures d'accompagnement et des personnes ressources pour les aider à se réorganiser et à faire des choix dans leurs projets et dans leurs produits.

Le président de GRETA est nécessaire à la fois comme chef de projet mais il est aussi le garant des valeurs qui sont celles

de « l'école ». La notion de « poste à profil » permettant d'évaluer l'appétence et les compétences des candidats est indispensable. De même, la prise de fonctions dans un tel poste nécessite une formation préalable.

Dans ces conditions, nos futurs présidents seront, pour notre formation continue, les garants de la réussite et de la pérennité du service public de la formation dans le respect de ses missions et de ses valeurs ».

JÉRÔME : « [Le principal enjeu] reste l'implication forte des établissements, dans un département rural au maillage territorial homogène. Développer des actions dans de nombreux établissements, y compris les collèges ruraux, est un objectif constant, de même que l'intégration de stagiaires en formation continue au sein des sections de lycées technologiques ou professionnels (contrats de professionnalisation, CIF, remises à niveau etc.).

L'impossibilité de se consacrer à plein temps à la formation continue reste néanmoins un obstacle au développement de cette formation au sein de l'Éducation nationale, mission de service public réaffirmée régulièrement mais difficile quand il faut, dans le même temps, diriger un EPLE ! »

MONIQUE : « Les enseignants, progressivement, s'impliquent de plus en plus dans la formation continue et les établissements l'intègrent maintenant dans leur projet et pas seulement les lycées des métiers. Les personnels de direction se réapproprient leur rôle de pilote et c'est tant mieux.

À côté de cela, la gouvernance de la formation continue est en train d'évoluer (lire à ce propos les préconisations remises au ministre de l'Éducation nationale en mai 2010, du groupe de travail « le réseau des GRETA et les CFC ». D'ici 2 ans, les GRETA devraient devenir des GIP (groupements d'intérêt public) avec un conseil d'administration propre et un directeur à temps plein, ce qui est une bonne chose.

Que l'usine à gaz actuelle de la formation continue de l'Éducation nationale avec les GRETA ait besoin d'évoluer, c'est incontestable, mais il n'est pas sûr que les GIP, si leur autonomie continue à être mangée par les rectorats, leur GIP académique à être trop loin du terrain, la paperasserie à gagner du terrain, puissent donner le nouveau souffle indispensable à la formation continue pour qu'elle soit lisible, réactive, adaptée aux besoins (y compris des publics en difficulté) et de qualité ».

OLIVIER : « Finalement, la responsabilité d'un GRETA nécessite d'adopter une nouvelle posture. Il s'agit notamment d'intégrer la dimension d'un marché concurrentiel qui devient de plus en plus exigeant : strict respect du cahier des charges, démarche « qualité », procédures administratives complexes.

Une réforme imminente va entraîner l'intégration des GRETA dans des GIP, les détachant de leur lien juridique avec l'établissement de rattachement.

Souhaitons que cette évolution se traduise par une plus grande souplesse et par une simplification de la gestion pour une meilleure efficacité de notre action au service de la formation des adultes ».

Réalisation du dossier : Isabelle POUSSARD



Jérôme Gagnaire
Proviseur cité scolaire Réaumur-Buron
Laval, académie de Nantes



Monique Bellegry
Proviseure du lycée Turgot
Limoges

Mercredi 24 novembre 2010, amphithéâtre de la MGEN.

Colloque

« Les 25 ans de l'EPLÉ »

L'établissement public local d'enseignement (EPLÉ) est né en 1983 lors de l'acte I de la décentralisation. Le décret du 30 août 1985, révisé plusieurs fois, puis intégré au Code de l'éducation, en constitue le socle réglementaire en matière d'organisation administrative et financière. L'acte II de la décentralisation, en 2004, a profondément modifié les compétences partagées entre l'État et les collectivités territoriales qui sont devenues les propriétaires de plein droit des EPLÉ et ont hérité de la totalité des missions d'accueil, de restauration, d'hébergement et d'entretien général et technique.

Que sera l'acte III de la décentralisation, évoqué par certains avec la réforme des collectivités en cours d'examen ?



Le SNP DEN, en collaboration avec A & I et avec le concours de l'AFAE, a souhaité marquer cet anniversaire. Ainsi le mercredi 24 novembre 2010, au grand amphithéâtre de la MGEN, près de la gare Montparnasse, sera organisé un colloque autour des trois thématiques suivantes :

- **Une thématique historique** qui reviendra, sous forme de conférences, sur la naissance de ce décret fondateur de nos EPLÉ, avec différents acteurs et décideurs de l'époque (politiques, inspecteurs généraux, directeurs d'administration) ;
- **Une thématique évolutive** qui s'intéressera aux nombreuses modifications que ce décret a subies tout au long de ces 25 dernières années. Celle-ci se déroulera sous forme de table ronde avec des présidents de collectivités en charge des questions d'éducation au niveau de l'ARF (Association des

régions de France) ou de l'ADF (Association des départements de France) et des sociologues spécialistes de ces questions ;

- **Et enfin une thématique prospective** qui s'intéressera aux perspectives pour les prochaines années, dans le cadre de la phase III de la décentralisation.

Philippe Tournier, secrétaire général du SNP DEN-UNSA, Jean-Yves Rocca, secrétaire général de A & I-UNSA et Patrick Gonthier, secrétaire général de l'UNSA-Éducation, tireront les premières conclusions au plan syndical.

Un numéro spécial de l'AFAE retraçant l'ensemble des articles relatifs à ce décret sera édité et disponible à cette occasion sur place. Les actes du colloque y seront retracés (voir encadré p. 59).

La participation aux frais de l'organisation de ce colloque sera de 20 euros comprenant l'inscription pour un repas pris le midi au restaurant de la MGEN.

Merci de vous inscrire à l'adresse mail :
colloque25ansEPLÉ@snpden.net/

Attention !

Dès l'enregistrement de votre demande, le siège vous transmettra un bulletin d'inscription à nous retourner accompagné d'un chèque d'un montant de 20 € destinés à couvrir les frais d'organisation (salle et repas).

Retenez donc, dès à présent, la date du **mercredi 24 novembre 2010**, à l'amphithéâtre de la MGEN, pour cette journée de réflexion et d'échanges qui réunira différents acteurs qui ont été à l'origine de ce décret et qui ont eu à le faire vivre depuis 25 ans.

QUELQUES RAPPELS CHRONOLOGIQUES

1983 : ACTE I DE LA DÉCENTRALISATION

Les collectivités ont à leur charge les dépenses de construction et de fonctionnement des EPLE. L'établissement public local d'enseignement (EPLÉ) est né en 1983 lors de l'acte I de la décentralisation. Le décret du 30 août 1985, révisé plusieurs fois puis intégré au *Code de l'éducation*, en constitue le socle réglementaire en matière d'organisation administrative et financière.

En 1985, l'EPLÉ est créé dans une dynamique de décentralisation, d'autonomie et de responsabilisation des acteurs.

1989

Un projet collectif fédérant la communauté éducative est proposé à l'EPLÉ comme moyen d'action sur lui-même, moyen de mettre en place une réflexion transparente et démocratique sur les priorités stratégiques et les objectifs élaborés et partagés par tous les acteurs.

2004 : ACTE II DE LA DÉCENTRALISATION

Avec la loi de 2004 (*Code de l'éducation*, art. L. 213-2 pour les collèges, L. 214-6 pour les lycées), ce sont des missions de service public, connexes du service public d'enseignement, qui sont transférées : accueil, entretien général et technique, hébergement.

2005

La loi d'avril 2005 a encore accentué l'autonomie pédagogique de l'EPLÉ en affirmant le principe de la liberté pédagogique des enseignants, en créant une nouvelle instance, le conseil pédagogique, et en donnant à l'EPLÉ le droit à l'expérimentation (article 34).

2010

Le décret relatif à l'organisation et au fonctionnement des EPLÉ conforte la place et le rôle du conseil pédagogique et apporte des précisions réglementaires afin de faciliter sa mise en place effective. Par ailleurs, il donne au chef d'établissement, après refus du CA, la décision finale de l'arrêt de l'emploi des dotations en heures.

ET ENSUITE...

Après 25 ans, un état des lieux est à opérer afin de dégager les lignes directrices qui font de nos établissements des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ). Dans un environnement législatif qui nous place entre État et collectivités territoriales, il convient de réfléchir aux évolutions possibles qui se présenteront tôt ou tard à nous, alors que l'on parle déjà d'une phase III de la décentralisation. Que ce soit pour la place des collectivités territoriales qui n'apparaissent que très peu dans le décret de 1985 mais de plus en plus dans notre fonctionnement quotidien, pour la contractualisation qui s'est mise en place très progressivement et de manière très disparate sur le territoire national ou pour notre rôle et notre place en tant que chef d'établissement, président de son conseil d'administration, les sujets de débat ne manquent pas.

La chronologie détaillée des textes est consultable sur le site du SNPDEN, rubrique « Documentation ».

AFAE, n° 1 HS – octobre 2010

25 ans de réflexion sur l'EPLÉ. Quel avenir ?

Pour marquer les 25 ans d'existence de l'EPLÉ, l'établissement public local d'enseignement créé en

1985, l'AFAE a décidé de composer le premier numéro hors-série de la revue Administration et Éducation. Cette monographie reprend des articles publiés sur l'EPLÉ au long de ces 25 années. Elle donne l'occasion d'un instructif retour en arrière qui aide à préparer les indispensables évolutions futures.



Après une introduction de Bernard Toulemonde, ce sont, dans un ordre chronologique, les écrits de Gérard Saurat, Jean-Pierre Obin, François Louis, Monica Gather-Thurler et Philippe Perrenoud, Marie-Martine Boissinot, Alain Bouvier, Marie Duru-Bellat, Jean-Paul Delahaye et Michel Valadas qui sont présentés. Ils sont complétés par le témoignage de deux proviseurs, Michel Rickauer et Jean-Paul Trespeux.

Des premières mises en œuvre de la dotation horaire globale aux perspectives actuelles d'évolution de l'EPLÉ pour réussir les innovations, les textes rassemblés observent la situation du moment et font des propositions d'amélioration. Certaines ont depuis été mises en œuvre ; d'autres propositions, radicales et récentes, aideront, nous l'espérons, à tracer les contours futurs de l'EPLÉ. Les établissements entre décentralisation et déconcentration, l'EPLÉ acteur collectif, l'évaluation de sa performance, l'hétérogénéité et l'individualisation des parcours, la mixité scolaire et les ressources propres sont ainsi analysés. Mais réfléchir sur l'EPLÉ, c'est aussi réfléchir sur sa direction, c'est-à-dire les tensions multiples que connaissent les chefs d'établissement, la question de leur formation ou la responsabilité et la délégation dans l'établissement.

Bilan des mutations 2010 sur postes de chef dans l'académie d'Aix-Marseille, après les trois CAPN.

Mutations sur Aix-Marseille : bilan



59 mutations prononcées (dans mon analyse de février 2010, j'en prévoyais 60!), après les 3 CAPN (il y en a eu 76 en 2009, 70 en 2008, 65 en 2007, 66 en 2006). L'ampleur du mouvement a diminué de 22 % depuis l'an dernier. La forte baisse de cette année s'explique essentiellement par la diminution du nombre de départs en retraite et des chaînes qui se poursuivent souvent hors académie, du fait de l'augmentation du nombre d'entrants.

**L'ANCIENNE FONCTION (en colonne)
ET LA NOUVELLE (en ligne).**

NLLE FCT/ANC FCT	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY	TOTAL
PACG	6		7	21	3		37
PRLP	1	1	1	3	2		8
PRLY				6	3	5	14
TOTAL	7	1	8	30	8	5	59

16 adjoints deviennent chefs, soit environ 27 %. 13 sur 16 deviennent PACG, aucun PRLY et 3 PRLP sur des établissements de catégories 2 ou 3.

Aussi, pour les personnels débutants d'Aix-Marseille se pose le problème crucial de la rapidité de carrière (à Créteil, il n'est pas rare d'être PRLY dans une catégorie importante au bout de 9 ans ! A Clermont-Ferrand, les adjoints passent chefs en moyenne au bout de 4 ans) ou du choix de la région.

Les nouveaux PACG sont majoritairement d'anciens PACG (environ 57 %). Il s'agit très souvent d'une progression de carrière vers des établissements de catégories supérieures.

Les emplois de PRLP sont également répartis entre anciens PRLP, PACG et adjoints. Pour mémoire, peu d'adjoints étaient devenus PRLP l'an dernier.

Sur les emplois de PRLY se répartissent principalement des PACG et des PRLY.

L'ACADÉMIE D'ORIGINE

FCT/Acad.	PACG	PRLP	PRLY	TOTAL
Aix-Marseille	22	8	7	37
Bordeaux	1			1
Corse			1	1
Créteil	1			1
Dijon			1	1
Grenoble	1		1	2
Lille	1		1	2
Lyon	1			1
Montpellier	2		1	3
Nancy-Metz	1			1
Reims	1			1
Tahiti	3			3
Autres	3		2	5
TOTAL	37	8	14	59

Le mouvement est intra à 62 % soit 10 % de plus « d'entrants » que l'an dernier. 40 % des emplois de PACG et 50 % des PRLY sont destinés à des « extérieurs » (respectivement 37,5 % et 43 % l'an dernier), aucun pour les PRLP.

L'ACADÉMIE D'ORIGINE ET LA CATÉGORIE DE L'ÉTABLISSEMENT AFFECTÉ

MOYENNE DES CATÉGORIES	PACG	PRLP	PRLY	TOTAL
Aix	3,2	2,4	3,8	3,1
Extérieurs	2,9		4,3	3,2
TOTAL	3,1	2,4	4	3,1

Sur les emplois de principaux, les collègues originaires de l'académie d'Aix-Marseille obtiennent des établissements dont la catégorie moyenne est de 3,2, ce qui est supérieur à celle des collègues qui viennent d'une autre académie.

On remarque que le phénomène est inversé pour les lycées. Est-ce à dire

que les « gros » lycées sont en priorité donnés à des « extérieurs » ?

LE CHANGEMENT MOYEN DE CATÉGORIE APRÈS MUTATION

NLLE FCT/ANC FCT	ADCG	ADLP	ADLY
PACG	-0,7		-1,3
PRLP	-1	-1	-2
PRLY			
TOTAL	-0,7	-1	-1,4

Un changement d'emploi est presque toujours accompagné d'une baisse de catégorie. Les ADCG qui deviennent PACG perdent en moyenne 0,7 point de catégorie (1,1 l'an dernier).

Les PACG qui restent PACG gagnent en moyenne 0,5 point (0,8 l'an dernier) et les PRLY qui le restent 0,8 (logique de progression de carrière vers des établissements plus importants). Le passage d'adjoint à chef est, en moyenne, toujours accompagné d'une baisse de catégorie. Les chefs qui redeviennent chefs augmentent toujours en moyenne (sauf les PACG qui deviennent PRLP).

L'ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LE POSTE ACTUEL, AVANT LE CHANGEMENT D'EMPLOI

NLLE FCT/ANC FCT	ADCG	ADLP	ADLY
PACG	5,3		4,2
PRLP	5	7	5
PRLY			
TOTAL	5,3	7	4,3

Chez les adjoints, ce sont les ADLY qui obtiennent un poste de chef le plus rapidement (4,2 ans en moyenne) mais ils sont parfois dans leur deuxième poste d'adjoint. Ainsi, pour les collègues ADCG se pose un vrai choix pour devenir chef : rester longtemps dans leur emploi actuel ou passer rapidement sur un emploi d'adjoint de lycée.

Devenir proviseur quand on est adjoint oblige à rester entre 5 et 7 ans

dans le poste, qui est souvent le deuxième poste d'adjoint. Les collègues concernés ont donc une ancienneté de direction importante aussi ; pour ceux qui veulent devenir rapidement chefs dans notre académie, le passage par l'emploi de principal semble obligé.

Les PACG qui le redeviennent le font rapidement (3,4 ans), moins que les PRLY qui reprennent la direction d'un lycée (4,8 ans) et que les PRLP qui mutent de nouveau dans un LP (8,5 ans).

L'ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LES FONCTIONS DE DIRECTION, AVANT LE CHANGEMENT D'EMPLOI

NLLE FCT/ANC FCT	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY	TOTAL
PACG	9,3		8,2	12,4	13		11,3
PRLP	11	17	9	12,7	15,5		13,3
PRLY				10,8	13,7	18	14,2
TOTAL	9,6	17	8,3	12,2	13,9	18	12,2

PACG	PRLP	PRLY	TOTAL
0,5	1		0
-0,3	0,5		-0,5
0,7	1,3	0,8	0,9
0,5	1	0,8	0,2

Cette année, les ADCG devenus PACG sont entrés dans le corps depuis 9,3 ans en moyenne (5,3 ans l'an dernier). L'augmentation s'explique par la faiblesse des départs en retraite en 2009-2010 et par le fait qu'Aix-Marseille, comme toutes les académies du sud, est très demandée. Pour devenir proviseur quand on est principal, il faut davantage de temps : 10,8 ans en moyenne.

Les principaux qui retrouvent cet emploi ont en moyenne 12,4 ans de direction et les proviseurs entre 13,7 et 20 ans, ce qui est logique du fait que ces fonctions s'obtiennent en général en fin de carrière.

PACG	PRLP	PRLY	TOTAL
3,4	4,3		3,9
4,3	8,5		5,9
6,6	4,7	4,8	5,5
4,1	5,5	4,8	4,6

LE GENRE ET L'EMPLOI

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
PACG	20	17	37
PRLP	2	6	8
PRLY	10	4	14
TOTAL	32	27	59

Bien que moins représentées, les femmes obtiennent davantage de mutations que les hommes. Elles sont aussi

majoritaires sur les postes de PRLY et de PACG.

LE GENRE ET LA CATÉGORIE

CAT	FEMMES	HOMMES	TOTAL
1	50 %	50 %	100 %
2	58 %	42 %	100 %
3	48 %	52 %	100 %
4	60 %	40 %	100 %
5	50 %	50 %	100 %
TOTAL	54 %	46 %	100 %

Contrairement à ce que l'on avait constaté après la 1^{re} CAPN, les femmes

ne sont pas désavantagées sur les « hautes » catégories. Elles sont même majoritaires en 4^e catégorie.

LA CATÉGORIE OBTENUE, LE GENRE ET L'ANCIENNETÉ DE DIRECTION

CAT	FEMMES	HOMMES	TOTAL
1	9	19	14
2	10	10,4	10,2
3	12,9	10,7	11,8
4	11,7	13,3	12,3
5	16,5	21	18,8
TOTAL	11,9	12,6	12,2

On peut remarquer que, dans l'académie, les femmes obtiennent des établissements de catégorie 4 au bout de 11,7 ans de direction en moyenne (13,3 ans pour les hommes) et de 5^e catégorie au bout de 16,5 ans (21 ans pour les hommes). Elles ont donc accès aux postes de chef plus rapidement que les hommes (sauf en 3^e catégorie) et, en particulier, pour les établissements en 4^e et 5^e catégories.

LE GENRE ET L'ÉVALUATION

	EXCELLENT	TB	BIEN	AB
Hommes	0,9	2,9	0,2	0
Femmes	0,4	3,4	0,2	0

À l'évidence, les femmes ont plus d'items « TB » que les hommes et ce au détriment des « excellent » (les autres items étant égaux), sans que cela nuise à leurs mutations (cf. *supra*).

L'ÉVALUATION ET L'ANCIENNETÉ DE DIRECTION

	EXCELLENT	TB	BIEN	AB
5 ans et moins	0,5	3,5	0	0
Entre 5 et 10 ans	0,7	3,1	0,2	0
Entre 10 et 15 ans	0,3	3,8	0	0
Plus de 15 ans	0,8	2,9	0,3	0

Le niveau de l'évaluation augmente avec la durée de la carrière, bien que la tranche 10-15 ans contredise ce constat (il ne faut pas oublier que ces statistiques ne concernent que notre académie, ce qui peut expliquer cette incohérence). Il va de soi que l'expérience augmente les compétences, ce qui est reconnu par la hiérarchie.

L'ÉVALUATION ET L'ACADÉMIE D'ORIGINE

	EXCELLENT	TB	BIEN	AB
Aix	0,4	3,3	0,3	0
Extérieur	1,25	2,75	0	0

Le mouvement de cette année montre clairement que les collègues qui arrivent d'une autre académie sont mieux évalués que ceux d'Aix-Marseille. Est-ce un problème d'évaluation interne à l'académie ou est-ce parce que les « extérieurs » sont très bien évalués ? Les collègues élus en CAPA sauront s'emparer de cette question.

L'ÉVALUATION ET L'EMPLOI

	EXCELLENT	TB	BIEN	AB
PACG	0,4	3,3	0,2	0
PRLP	0,4	3,4	0,2	0
PRLY	2,25	1,75	0	0

Il faut logiquement avoir une meilleure évaluation pour devenir PRLY. C'est aussi lié au fait que les nouveaux PRLY ont une ancienneté de direction importante. Remarquons que PACG et PRLP ont des évaluations sensiblement égales.



Eric GALLO
Commissaire paritaire
Académie d'Aix-Marseille

Eric.gallo@snpden.net

Un historique des statuts et du règlement intérieur du syndicat au fil de son histoire.

20 ans d'évolution des statuts, 1992-2012

Afin de mesurer les évolutions de la vie interne du SNPDEN, la Commission nationale de Contrôle (CNC) a souhaité disposer d'un historique des statuts et règlement intérieur depuis sa création. Cette étude est publiée en trois parties. La première, « De la création du SNPDEN en 1992 au congrès de Saint-Malo en 1996 » est parue dans le numéro 181 ; la deuxième, « L'évolution vers le syndicat de l'an 2000 » est parue dans le numéro 182.

TROISIÈME ET DERNIÈRE PARTIE

DU CONGRÈS DE NANTES À BIARRITZ 2009, UNE VIE SYNDICALE RÉNOVÉE POUR MIEUX « COLLER » À LA RÉALITÉ

Après l'obtention en 2002 du nouveau statut des personnels de direction, négocié par le seul SNPDEN, et la stabilisation du fonctionnement interne, le syndicat continue son évolution pour s'adapter aux changements qui touchent le monde de l'éducation au travers d'aménagements de ses instances.

VERS LE CONGRÈS DE TOULON (MAI 2004): ALLÈGEMENT DES EFFECTIFS DU CSN ET DU CONGRÈS

LES CSN DE NOVEMBRE 2002 ET MAI 2003

Pendant l'année scolaire 2002-2003, la commission « vie syndicale » du BN (Bureau national), animée par Jean-Michel Bordes, et les conseils syndicaux

nationaux (CSN) de novembre 2002 et de mai 2003 travaillent aux évolutions souhaitées à l'issue du congrès de Toulouse.

Il s'agit de discussions sur le fond concernant notamment l'aménagement des instances (commissions syndicales académiques (CSA), CSN, congrès), la cotisation syndicale des pensionnés et l'organisation financière du SNPDEN, et qui ont fait l'objet, pendant cette période, de l'étude des sections départementales et académiques. La commission « vie syndicale » du CSN de mai 2003 est ainsi amenée à formuler des propositions en vue du CSN de novembre 2003 et du congrès de mai 2004 qui se tiendra à Toulon.

- **Pour le CSA :** souhaits que le nombre de membres reste dans la fourchette 16-38 et de garder, malgré ses imperfections, un scrutin uninominal à un tour avec représentation en trois catégories (chefs, adjoints, pensionnés), facilitée par des modalités techniques permettant que cette représentation, ainsi que celle des femmes et des hommes, se fasse dans des conditions justes et proportionnelles au nombre des syndiqués.
- **Pour le CSN et le congrès :** adoption du principe de resserrement des effectifs (- 30 pour le CSN ; - 100 pour le congrès) permettant de maintenir les équilibres et la juste représentation des académies tout en réaffectant une partie des moyens financiers du SNPDEN pour faire face à la nouvelle situation et aux attentes des adhérents.
- **Pour la cotisation des pensionnés :** à la demande de plusieurs académies (Nice, Rennes) lors du congrès de Nantes, on a vu que l'évolution des cotisations syndicales des pensionnés avait été différée alors que celle des actifs avait été mise en adéquation avec les avancées corporatives obtenues notamment grâce au nouveau statut des personnels de direc-



tion de 2001. L'étude doit être menée à la lumière du débat sur les retraites et au projet de loi devenu par la suite « loi Fillon de 2003 ».

- **Pour l'organisation financière du SNPDEN :** un groupe de travail spécifique s'est penché sur cette question et montre qu'il était nécessaire d'adapter nos procédures comptables aux règles en vigueur et d'aller vers une déconcentration aux académies de certaines opérations financières.

LE CSN DE NOVEMBRE 2003

Le CSN de novembre 2003 prend position par rapport aux propositions faites par le CSN de mai 2003 et prépare ainsi les décisions du congrès de Toulon, en ce qui concerne les statuts, et le CSN, en ce qui concerne le règlement intérieur réuni au moment du congrès pour l'élection du BN.

Ainsi les principes de la nouvelle représentation des emplois en chefs, adjoints et retraités (la réforme des retraites ayant aboli la notion de « pensionné ») avec la disparition des caractéristiques d'établissements et des hommes et des femmes dans le syndicat, des modalités pratiques organisant cette représentation dans les CSA, du resserrement des effectifs du CSN et du congrès, de la nouvelle organisation financière du SNPDEN pour la répartition des sommes destinées aux

académies et la gestion des déplacements et hébergements collectifs pour les CSN et congrès sont-ils approuvés très majoritairement (cf. *Direction* 114 de décembre 2003, p. 43 et suivantes).

LE CONGRÈS DE TOULON (MAI 2004)

Conformément aux statuts et règlement intérieur du SNPDEN (articles S51 et R41), aux mandats du congrès de Nantes (mai 2002) et aux décisions des CSN de novembre 2002, mai et novembre 2003, le bureau national propose les modifications aux statuts et règlement intérieur en vue des travaux du congrès de Toulon (cf. *Direction* 116 de mars 2004, p. 37 à 40).

Statuts, modification des articles :

- **S10** : pour la syndicalisation des personnels stagiaires et des personnels recrutés par liste d'aptitude ou par détachement ;
- **S23** : représentation des académies au CSN par 5 membres au lieu de 6.

Règlement intérieur, modification des articles :

- **R2** : définition des catégories d'adhérents dans les instances syndicales ;
- **R3** : disposition transitoire pour 2001 ;
- **R7** : introduction du prélèvement automatique des cotisations pour le règlement de la cotisation ;
- **R9** : versements aux académies de la part des cotisations syndicales ;
- **R13** : remboursements de frais aux CSN et congrès ;
- **R16** : représentation des emplois aux CSA ;
- **R18** : conformité de la composition du CSN avec l'article R2 ;
- **R22** : nombre de délégués au congrès ;
- **R27** : conformité des listes de candidats au BN avec les articles R2 et R3 ;
- **R31** : conformité des listes de candidats aux élections professionnelles avec les articles R2 et R3 ;
- **R35** : suppression des dispositions transitoires pour les élections de 2001, ce qui entraîne une nouvelle numérotation des articles du règlement intérieur (R35 à R41).

C'est le nouveau responsable de la commission « vie syndicale » du BN, Jean-Claude Lafay, qui anime les travaux, sous la présidence de Jean-Philippe Decroux, avec Donatelle Pointereau au secrétariat.

Lors du congrès de Nantes (mai 2002), la question de l'adaptation de nos instances syndicales aux évolutions en cours avait été posée. Des premières réponses avaient été trouvées dans le rééquilibrage du fonctionnement syndical

en faveur de la dimension académique et départementale et dans l'articulation du travail du BN avec les secrétaires académiques (SA) et les secrétaires départementaux (SD). La décentralisation (acte II), la déconcentration et les nouveaux pouvoirs conférés aux recteurs dans le cadre de la LOLF conduisent le congrès du SNPDEN de Toulon à adopter les nouvelles rédactions des articles S10 (unanimité moins 1 abstention) et S23 (majorité moins 48 contre et 16 abstentions) proposés par le BN, après que le CSN du lundi 10 mai 2004 adopte les propositions de modifications de onze articles du règlement intérieur.

Cette importante décision du congrès entérine la réduction du nombre de délégués au CSN et, par conséquent, au congrès : c'est l'aboutissement d'une intense réflexion amorcée dans le cadre du syndicalisme des personnels de direction à l'horizon 2000, lors du CSN de novembre 1998.

Par ailleurs, le congrès de Toulon adopte à la majorité (6 contre et 13 abstentions) une proposition d'étude par la commission « vie syndicale » de l'éventualité de porter à 3 ans l'intervalle entre deux congrès nationaux et d'en envisager les conséquences. Cette proposition, comme nous le verrons plus tard, aboutira au congrès de Dijon (mai 2006).

VERS LE CONGRÈS DE DIJON (MAI 2006) : LE MANDAT DE TROIS ANS

LE CSN DE NOVEMBRE 2005

Les débats des CSN de novembre 2004 et de mai 2005 conduisent la commission « vie syndicale », animée par Jean-Claude Lafay, lors du CSN de novembre 2005, à formuler des propositions de modifications statutaires concernant dix articles et portant sur :

- des amendements d'amélioration rédactionnelle ou de cohérence (articles S7, S14, S19, S23, S24, S27, S34 ; avis favorable à l'unanimité) ;
- la périodicité des congrès ordinaires ou extraordinaires (article 26) portée à 3 ans pour les congrès ordinaires et prévoyant des sessions extraordinaires sur décision du CSN à la majorité des deux-tiers, l'élection du BN et la désignation du secrétaire général (avis favorable : 191 pour, 4 contre et 5 abstentions) ;
- les modalités de convocation des congrès extraordinaires (article S32 ; avis favorable : 194 pour, 5 contre et 1 abstention) ;

- l'élection du bureau national et du secrétaire général (article S33) ;
- le BN serait élu par le congrès et non par le CSN, réuni en session extraordinaire ou extraordinaire, et le secrétaire général désigné par le vote majoritaire du congrès en faveur de la liste qu'il a présentée (avis favorable à l'unanimité moins une abstention).

Bien entendu ces modifications statutaires ne peuvent devenir effectives qu'après un vote favorable du congrès. En revanche, le CSN de novembre 2005 se prononce sur les propositions de modifications du règlement intérieur et en adopte la plupart à l'unanimité :

- **article R8** : fixation du montant des cotisations des adhérents actifs, retraités et « stagiaires première année » ;
- **article R10** : modalités d'élection de la Commission de Vérification des Comptes ;

Les modifications envisagées des articles R9, R11 et R13 concernant le fonctionnement financier demandent une période d'évaluation complète et le vote est donc reporté au CSN de novembre 2006.

- **Articles R14 et R16** : renouvellement des membres du bureau départemental, modalités d'élection et renouvellement des membres du CSA, transmission au siège national sans délai de toute modification dans la composition du CSA ou de la délégation académique au CSN ;
- **Articles R18 et R19** : responsabilité du secrétariat académique et modalités de remplacement des SA empêchés au CSN ;
- **Article R22** : élection du BN après l'étude des questions mises à l'ordre du jour du congrès, composition des listes de candidats pour le BN, date prise en compte pour la constitution des listes, non-remplacement des membres du BN en cas de démission ou de perte de la qualité d'adhérent (adoption à la majorité absolue : 194 pour, 2 contre, 4 abstentions) ;
- **Article R23** : nouvel article concernant le remplacement du secrétaire général en cours de mandat (unanimité moins 2 abstentions) ;
- **Article R24** : création et attributions du « BN élargi aux SA » chargé notamment des modalités de l'action syndicale ;
- **Article R25** : mandat des membres de la « Commission nationale de Contrôle – CNC » et incompatibilité de l'appartenance à la « Commission nationale de Contrôle – CNC » et à la « Commission de Vérification des Comptes – CVC » ;

- **Article R28** : majorité de membres du CSA dans les listes de candidats aux CAPA (majorité absolue : 184 pour, 11 contre, 3 abstentions);
- **Article R32** : dispositions transitoires pour prolongation du mandat des instances renouvelées en 2004 ou 2005-2006 en fonction de la nouvelle périodicité du congrès et révision des numérotations des articles du règlement intérieur modifié (unanimité moins 2 abstentions);
- **Articles R36 et R37** : périodicité des élections des responsables de la section « Étranger » et représentation au CSN ou congrès des adhérents en poste dans les territoires d'outre-mer avec élection de délégués si le nombre d'adhérents dépasse 30.

Les modifications adoptées par le CSN de novembre 2005 à la majorité absolue prennent effet immédiatement et sont publiées dans le n° 136 de la revue *Direction* (p. 54 et suivantes).

LE CONGRÈS DE DIJON (MAI 2006)

L'ensemble des propositions de modifications statutaires approuvées par le CSN de novembre 2005 est proposé par le BN au vote du congrès de Dijon dans la forme retenue par le CSN, publiée dans *Direction* 136 de mars 2006 (p. 53 et 54) et accompagnée d'un rappel des motifs et des dispositions en matière de modification des statuts.

Le congrès de Dijon adopte à la quasi-unanimité, moins quelques abstentions, les modifications ainsi proposées et qui portent sur les articles S7, S14, S19, S23, S24, S27, S34 (amélioration rédactionnelle ou de cohérence), S26 (périodicité du congrès ordinaire portée à 3 ans et nouvelles modalités d'élection du BN et du secrétaire général), S32 (décision de convocation d'un congrès extraordinaire), S33 (constitution des listes de candidats pour le bureau national).

Ainsi aboutit le mandat explicite du congrès de Toulon (mai 2004) qui souhaitait porter à 3 ans l'intervalle entre deux congrès nationaux ordinaires et en tirer toutes les conséquences de façon à donner à la réflexion et à l'action syndicale le temps nécessaire, à affirmer les compétences et la légitimité du congrès du SNPDEN et à rechercher, à tous les niveaux, les voies pour la démocratie interne, la décision et la délégation. Ces modifications clarifient aussi les compétences et responsabilités du BN, instance exécutive, et du CSN, instance d'élaboration des mandats entre deux congrès.

LE CONGRÈS DE BIARRITZ (MAI 2009) : DES SUPPLÉANTS AU BUREAU NATIONAL

LE CSN DE NOVEMBRE 2006

Les débats dans la commission « vie syndicale » du CSN de novembre 2005 avaient conduit au report du vote des modifications des articles R9, R11 et R13 de façon à pouvoir s'appuyer sur une période d'évaluation plus longue (deux années civiles et un congrès) du nouveau fonctionnement financier expérimenté depuis 2004. C'est tout naturellement qu'après une période d'observation sans remarque particulière, le CSN de novembre 2006 adopte à l'unanimité, moins 8 abstentions, la nouvelle rédaction des articles R9, R11 et R13 du règlement intérieur national qui répartit le fonctionnement financier du SNPDEN entre le national et les académies avec :

- un reversement des cotisations actualisé aux académies;
- la création de fonds de réserve académique (un an de fonctionnement) et national (pour la solidarité et des actions d'envergure nationale);
- la mise en forme des remboursements de frais engagés par les membres du syndicat;
- une meilleure définition du rôle des trésoriers académiques et une plus grande transparence des opérations financières.

LE CSN DE MAI 2008

Le décès brutal de deux membres du BN (Amor Membrado et Pierre Raffestin) et la démission de deux autres membres du BN pour raisons personnelles conduisent le BN du 7 février 2008, réduit à 24 membres, à proposer au CSN de mai une modification de l'article R22 du règlement intérieur national créant cinq postes de membres suppléants sur chaque liste de candidats à l'élection du BN et prévoyant le remplacement des membres du BN défunts par suite de démission, perte de qualité d'adhérent ou décès (dans le respect des articles R2 et R3).

Donatelle Pointereau, responsable de la commission « vie syndicale », élue lors du congrès de Dijon, présente cette modification au CSN de mai 2008 qui l'approuve à l'unanimité.

Cependant, cette décision nécessitera une mise en conformité des statuts et notamment de l'article S33 relatif à « l'élection du bureau national » qui ne peut être examinée (article S51) que

dans le cadre du congrès de Biarritz, en mai 2009.

LE CONGRÈS DE BIARRITZ (MAI 2009)

La modification de l'article R22 du RI (élection de suppléants au BN), demandée par l'académie de Bordeaux et adoptée lors du CSN de mai 2008, implique une révision de l'article S33 des statuts.

Le bureau national du 3 février 2009 propose une nouvelle rédaction qui permet, dans tous les cas d'élection du BN, le respect des articles R2 et R3 (place des chefs et des adjoints, des femmes et des hommes) au sein de ce BN.

Ce nouvel article créerait la notion de « suppléant au BN », précisant également l'attribution des sièges en cas de pluralité des listes et le remplacement conformément au règlement intérieur en cas de défaillance d'un membre du bureau national ou du secrétaire général (publication dans *Direction* 166 de mars 2009).

À la suite des débats du congrès de Biarritz, la modification de l'article S33 des statuts proposée est adoptée à l'unanimité et remplace l'ancien article S33.

La vie interne des instances du SNPDEN risque de se trouver modifiée par la décision du congrès de Biarritz.

La présence d'invités dans des délégations académiques au CSN de novembre 2009 et la place des suppléants au sein du bureau national amènent la Commission nationale de Contrôle (CNC) à constater des risques de non-conformité aux statuts et règlement intérieur national. Le débat engagé à l'initiative du secrétaire de la CNC lors du bureau national élargi aux SA du 11 décembre 2009 va contribuer peu ou prou à une évolution de la vie démocratique interne ou à de nouvelles modifications statutaires à examiner au cours des prochains CSN et, pour le moins, lors du X^e congrès du SNPDEN à Lille en 2012. Cela confirmera que le fonctionnement démocratique (et les règles fixées par nos statuts et règlement intérieur) ne saurait être figé mais bien en perpétuelle évolution.



Bernard DESLIS
Commission nationale
de Contrôle

bernarddeslis@orange.fr

Tribune libre

VOTRE
ESPACE
D'EXPRESSION

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

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

Merci
d'adresser
vos contributions
à Isabelle
POUSSARD,
permanente au
SNPDEN
**(isabelle.
poussard
@snpdn.net)**
et,
pour nous
faciliter la tâche,
de préférence
en texte 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.

L'accueil dans
l'académie de Nice.

**L'ACCUEIL DU SNPDEN :
IMMÉDIAT ET RASSURANT**

Catherine Lompré,
principale adjointe stagiaire,
collège de la Guicharde,
Sanary-sur-Mer,
académie de Nice



L'accès au statut de personnel de direction est très rapide : quelques jours après les résultats du concours, un accueil institutionnel est organisé au rectorat pendant une journée. Ce moment, solennel, donne une réalité aux résultats apparus auparavant sur le site du ministère. Les lauréats endossent timidement leur nouvelle identité, qui ne sera effective qu'au premier septembre suivant. Immédiatement leur sont présentés les grands enjeux éducatifs dont, en tant que nouveaux « perdus », ils doivent se saisir. Messages institutionnels de première importance qui ajoutent une dose d'inquiétude au questionnement ambiant.

C'est le jour de cet accueil institutionnel que les lauréats du concours de personnel de direction 2010 sont informés sur le fonctionnement du SNPDEN dans l'académie de Nice.

Dès la publication des résultats du concours, tous les lauréats ont été avisés sur leur messagerie électronique académique de la présence de délégués académiques et départementaux à la fin de cette journée.

L'ensemble des lauréats a assisté à cette rencontre pendant laquelle ont été détaillés le fonctionnement du SNPDEN

et sa représentation nationale, académique et départementale. Mais c'est surtout l'engagement du SNPDEN aux côtés des chefs d'établissement, dans l'exercice quotidien de leur fonction et dans l'évolution du métier, qui a mobilisé une attention soutenue.

Se sont alors succédés conseils et exemples explicatifs puis s'est instauré tout naturellement un dialogue entre les lauréats de concours et les représentants du SNPDEN.

Trois représentants départementaux, Michèle Demorge, Marie-Dominique Rousseau et Jean-Didier Boyé, se sont chargés de cette présentation. Ils ont su prendre le temps de témoigner du métier, de mettre en valeur la richesse qu'il apporte et d'insister sur la nécessaire entraide qui évite un trop grand isolement.

Enfin, Jean-Didier Boyé a insisté sur l'importance de l'engagement des personnels de direction dans le SNPDEN afin que tous ceux qui le souhaitent viennent s'investir dans l'action syndicale.

Cette intervention s'est située à la fin d'une journée forte en émotion. Certains lauréats, dont je fais partie, doutaient encore de la réalité de ce changement soudain de fonctions, de statut, où la perception d'un avenir quotidien très proche, chargé de nouvelles responsabilités, pouvait alors se teinter d'un peu d'appréhension.

Vers 19 heures, nous nous séparons en faisant le point : oui, c'est bien dans ces fonctions de personnel de direction que l'on souhaite s'engager mais nous sommes rassurés de pouvoir être accompagnés et soutenus dans ces nouvelles missions et de savoir à qui s'adresser.

**L'INFORMATION ET
L'ACCOMPAGNEMENT
DANS LA FONCTION**

Cet accueil a été d'une grande importance car, quelques jours après, il a fallu présenter nos choix d'affectation dans une académie.

Michèle Demorge, « référente pour l'accueil des nouveaux personnels de direction » a été largement sollicitée, par messagerie ou pendant de longues conversations téléphoniques.

Les conseils donnés à ce stade sont primordiaux car, au-delà de l'information ministérielle sur le nombre de vœux, peu d'éléments concernent une stratégie de carrière pourtant au cœur de la réflexion qu'il faut mener dans l'élaboration de nos choix.

Après l'affectation dans une académie, les délais sont très courts. Il faut très vite étudier les possibilités offertes par le choix de l'établissement.

La réactivité du SNPDEN est encore vérifiée et nous avons pu à nouveau trouver là un interlocuteur et des conseils pour agir et réagir.

Les affectations confirmées, nous nous retrouvons, fin août, à la réunion de rentrée du recteur.

Il ne s'agit pas d'un premier contact présentant les modalités d'exercice de notre nouvelle fonction : depuis le mois de mai précédent, plusieurs modules de formation se sont succédés, dont une semaine à l'ESEN, pendant lesquels les lauréats affectés dans l'académie de Nice se sont rencontrés.

Nous sommes donc attendus ce jour même pour un nouveau regroupement institutionnel. Un accueil est organisé par le SNPDEN entre les deux points forts de la journée. Nous sommes peu de lauréats affectés dans l'académie de Nice mais l'ensemble se retrouve autour d'un buffet amical organisé par les représentants académiques du syndicat.

Cette rencontre s'adresse aux personnels de direction nouvellement affectés dans l'académie : chacun se présente et ce moment convivial permet d'échanger sur les conditions d'arrivée, pour certains dans la fonction, pour d'autres dans cette académie. Les représentants du SNPDEN ont ainsi pu faire connaissance avec les nouveaux venus, pré-

senter les différents interlocuteurs dans l'académie et réaffirmer les engagements du SNPDEN auprès de ces nouveaux arrivants dans la fonction, un peu moins inquiets puisqu'ils sont informés et suivis dans ce parcours inconnu mais enthousiasmant, dans lequel ils ont engagé leurs premiers pas.

LA DOCUMENTATION ET LE COMPLÉMENT DE FORMATION

La revue *Direction* a été pour moi une référence lors de la préparation au concours de personnel de direction car j'ai profité d'une collection complète de ces revues détenue par mon chef d'établissement alors que j'étais son adjointe sous le statut de faisant fonction.

Dès la première rencontre avec le SNPDEN, en juin, le numéro spécial « Entrée dans la fonction » a été distribué.

Je garde cette édition à portée de main, que je consulte régulièrement, car il est une référence pour toutes les questions pratiques mais aussi techniques que l'on peut se poser.

Dans les deux numéros suivants qui nous sont parvenus, il nous a semblé que les sujets traités correspondent à nos questionnements d'actualité et nous apportent un nécessaire complément à notre apprentissage.

La vie syndicale y est aussi expliquée et, au travers de ces différentes commissions, répond là au besoin d'information d'un personnel de direction stagiaire.

Il me paraît également important de souligner le rôle du site internet, que j'ai souvent consulté l'année dernière, et j'avais beaucoup d'impatience à détenir un mot de passe pour accéder aux informations réservées : c'est chose faite aujourd'hui et je vais l'utiliser le plus possible.

Enfin, la *Lettre de Direction*, que nous recevons par messagerie, aborde régulièrement des thèmes précis et cet éclairage rapide et ciblé alimente notre réflexion.

Notre découverte de l'action du SNPDEN va se poursuivre très bientôt par la participation à la première assemblée générale départementale où nous serons, nous, lauréats du concours de personnels de direction, des auditeurs attentifs.

LE SOCLE COMMUN : DÉCRYPTAGE ET PISTES D'ACTION

Pierre Angelvin-Bonnetty, principal du collège L. Vuitton, St Trivier-de-Courtes, académie de Lyon



Comme bon nombre de chefs d'établissement et sans doute de personnels d'encadrement de l'Education nationale, j'ai été interpellé par de nombreux enseignants sur le socle commun de connaissances et de compétences. Parmi les remarques les plus fréquentes, beaucoup portent sur l'absence de clarté et de précision quant à la mise en œuvre du socle. Me sentant quelque peu délaissé par l'institution face à cette difficulté, j'ai donc décidé, à l'occasion de ma prise de fonction en septembre 2010, d'essayer modestement de répondre à cette attente que je juge légitime. L'article qui figure ci-dessous est composé de « morceaux choisis » extraits d'un dossier que j'ai réalisé à l'attention des enseignants du collège dont je suis principal pour la journée de prérentrée. Son élaboration s'est appuyée sur diverses sources documentaires qui sont toutes indiquées dans la bibliographie.

1. PROBLÈME DE VOCABULAIRE ET ESSAIS DE DÉFINITIONS

La notion ou le concept de « compétences » recouvre différentes acceptions et reste encore difficile à définir. L'objectif ici n'est pas d'en proposer une définition savante mais de donner quelques repères communs pour savoir de quoi nous parlons. Une compétence est la capacité à mobiliser un ensemble d'outils intellectuels faits de savoirs (connaissances), de savoir-faire (habiletés, aptitudes) et d'attitudes (savoir-être) qui permettent de s'adapter à diverses situations nouvelles.

Cette définition induit plusieurs remarques :

- D'abord, chaque élément constitutif d'une compétence (connaissances,

aptitudes et attitudes) s'imbrique étroitement avec les autres.

- Ensuite, la notion de « compétence » induit la capacité à transférer dans des situations diverses et nouvelles, et non pas seulement à reproduire de manière mécanique. Ce postulat conduit à l'idée selon laquelle l'acquisition d'une compétence doit se faire à partir de situations qui mettent en œuvre des tâches complexes. Par exemple, une tâche complexe, analyser une affiche de propagande, et, par opposition, une tâche simple, identifier la nature d'un document (affiche, texte, tableau, graphique, œuvre d'art...) : ces deux tâches peuvent être rattachées à la compétence 5 et au domaine « Lire et utiliser différents langages ».
- Enfin, le travail par compétence implique pour les équipes pédagogiques transversalité et interdisciplinarité. En effet, « chaque compétence qui constitue [le socle] requiert la contribution de plusieurs disciplines et, réciproquement, une discipline contribue à l'acquisition de plusieurs compétences ».

LE VOCABULAIRE DE L'ATTESTATION ET DU LIVRET DE COMPÉTENCES

L'attestation se décline en trois niveaux :

- **la compétence** (exemples : la compétence 1 = la maîtrise de la langue française ; la compétence 4 = la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication...);
- **le domaine** (par exemple, dans la compétence 1, « lire », « écrire »... sont des domaines) ;
- **l'item**, qui représente une déclinaison d'un domaine (par exemple, pour le domaine « lire » : adapter son mode de lecture à la nature du texte proposé et à l'objectif poursuivi, dégager par écrit ou oralement l'essentiel d'un texte lu...).

Pour aller un tout petit peu plus loin, on parle de « compétences génériques » ou de « piliers » pour les 7 « grandes » compétences sur lesquelles repose le socle commun. Les items qui structurent chaque compétence peuvent également être désignés sous le terme de « composantes » ou de « compétences de base ».

Remarque : une des difficultés à laquelle se heurtent les équipes pédagogiques qui travaillent sur le socle commun est la traduction en éléments ou objectifs compréhensibles et évaluables

Tribune libre

des compétences génériques, tout en évitant un « découpage » trop détaillé qui ferait perdre toute vue d'ensemble. Pour ce faire, les grilles de référence du palier 3 peuvent être une aide utile.

2. QUELQUES PRÉCISIONS SUR LES MODALITÉS D'ÉVALUATIONS ET DE VALIDATIONS DES COMPÉTENCES

Il convient de bien distinguer « évaluation » et « validation ».

Les évaluations, notamment « diagnostique » et « formative », font partie intégrante des actions pédagogiques et doivent être conduites tout au long des années de formation. À ce titre, les évaluations binaires (acquis/non acquis) sont à bannir dans la mesure où elles ne fixent pas avec précision le degré atteint dans la progression d'un apprentissage et ne répondent pas aux exigences de la formation qui a besoin de nuances, d'annotations... (Exemples d'évaluation du niveau d'acquisition d'une compétence : non acquis, à renforcer, acquis, expert).

En revanche, la validation finale ou « terminale » est un acte administratif et institutionnel définitif qui rend compte de l'acquisition par un élève d'une compétence. Cette évaluation « finale » doit alors être binaire (comme c'est le cas d'ailleurs pour l'acquisition d'un diplôme si l'on met de côté les mentions) et revêtir un caractère collégial.

QUELQUES ÉLÉMENTS DE PRÉCISION QUANT AUX MODALITÉS DE VALIDATION

Lorsque les évaluations menées dans diverses situations et/ou par divers enseignants conduisent à estimer que l'élève maîtrise la compétence, la décision de la valider peut être prise collégalement par les membres de l'équipe pédagogique concernés. Immédiate si les regards de l'équipe pédagogique convergent, elle nécessite une concertation en cas de divergence pour établir un avis commun.

Si l'évaluation des compétences et le renseignement des items peuvent être effectués dès que le niveau d'exigence défini par les grilles de référence est atteint, à différents moments du parcours de l'élève, en revanche la validation de la compétence dans son ensemble sera effectuée à des moments légèrement en amont de la fin de chaque palier (CE1, CM2 et fin de collège).

Ainsi, il est souhaitable de dresser un bilan des compétences validées par les élèves en amont de la classe de troisième, déjà riche en obligations institutionnelles, par exemple à la fin de la quatrième ou en début de troisième. Toutefois, il faut se garder de valider trop tôt une compétence : une compétence réputée acquise le reste ; elle ne peut être « dévalidée ».

Il conviendrait, pour valider les compétences, d'adopter les règles suivantes :

- pour attester la maîtrise d'une compétence, on évalue la maîtrise de chacun des items qui la composent, sans exiger de l'élève qu'il les maîtrise tous ;
- pour attester la maîtrise du socle commun, toutes les compétences doivent être validées : aucune ne peut compenser l'autre.

La validation du socle commun dans sa globalité doit être faite en fin de collège. Au troisième trimestre de la classe de troisième, le chef d'établissement, après avoir consulté le professeur principal et l'équipe pédagogique et éducative, atteste ou non la maîtrise globale du socle pour chacun.

3. QUELQUES PRÉCISIONS SUR LE « NOUVEAU DNB » ET LE SOCLE COMMUN

Dans le cadre des informations dont nous disposons à l'heure actuelle, voici les précisions dont nous pouvons faire état :

- Il convient tout d'abord de rappeler que la maîtrise des 7 compétences génériques du socle devient une composante obligatoire pour l'obtention du brevet des collèges à compter de la session 2011.
- La validation des sept compétences du socle s'effectue de manière progressive, tandis que le DNB conserve le caractère ponctuel et partiel d'un examen. Il faut cependant garder à l'esprit que :
 - la maîtrise du socle est un élément nécessaire pour l'obtention du DNB mais ne se confond pas avec lui ;
 - les épreuves écrites et orale propres au DNB, ainsi que le contrôle continu, correspondent aux exigences et aux programmes de la classe de troisième, différentes et, pour plusieurs compétences, d'un niveau supérieur à celui du palier 3 ;

- par conséquent, si l'obtention du DNB entérine la validation de la maîtrise du socle, la réciproque n'est pas vraie : la validation de la maîtrise du socle ne signifie pas obtention du DNB ;

- les épreuves de l'examen du DNB ne constituent pas un « examen de socle » et il n'est pas question d'en faire un.

LE RÔLE DU JURY DU DNB

Si, au cours de sa scolarité au collège, un élève n'a pas pu maîtriser toutes les compétences du socle en dépit des remédiations proposées (PPRE), 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.

4. QUELQUES REMARQUES

Tout d'abord, pour les « promoteurs » institutionnels du socle commun, la mise en place effective de ce dernier implique davantage, pour les personnels enseignants, un changement de regard ou de perspective qu'un surcroît de travail.

En effet, il me semble qu'il convient de ne pas faire comme si tout était à inventer. De nombreux professeurs utilisent, soit de manière implicite, soit de manière explicite, des situations de cours qui permettent une approche par les compétences. De nombreux travaux ont déjà été conduits en ce sens, même si leur objectif premier n'était pas la mise en place du socle commun. C'est le cas notamment des documents mis à disposition par la direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) sur le site *Banque d'outils d'aide à l'évaluation*.

Ensuite, il faut bien retenir que, dans l'état actuel des choses, il n'est pas question de supprimer la notation.

Par ailleurs, quel que soit l'effort louable de clarification entrepris par l'institution, il reste certains aspects à éclaircir et certaines incohérences à

lever : *quid* de l'accompagnement des personnels en terme de formation ? *Quid* du nombre d'items à acquérir pour qu'une compétence soit validée ? Etc.

Enfin, il convient également de ne pas éluder les questions pratiques de planification et d'organisation des tâches purement administratives : qui remplit les fiches d'attestation de chaque compétence ? A quel moment de l'année et selon quelles modalités ? À partir de quel outil technique ?

5. QUELQUES PISTES POUR LA CONSTRUCTION DE SITUATIONS PÉDAGOGIQUES FAVORISANT L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES

Les deux pistes ou les deux exemples qui sont présentés ci-dessous ont pour objectifs d'aider à la construction de situations de cours qui favorisent l'acquisition de compétences par les élèves. Ils sont empruntés à des travaux qui ont été réalisés par des équipes enseignantes d'un collège du Rhône et d'un collège des Hauts-de-Seine.

Ces deux exemples n'ont pas de valeur de modèle. Ils mériteraient, sans aucun doute, d'être approfondis, amendés et étoffés. Ils peuvent apparaître comme bien modestes mais, en même temps, ils pourraient servir de pistes de réflexion, voire de travail.

Le premier exemple est l'œuvre d'un groupe de professeurs d'histoire-géographie. Pour le mener à bien, ils se sont appuyés sur des exemples de situations d'évaluation mis à disposition par la DEPP sur le site *Banque d'outils d'aide à l'évaluation diagnostique*.

Le second exemple a été emprunté à un numéro hors-série des *Cahiers pédagogiques* consacré au socle commun dont les références se trouvent dans la bibliographie. Il s'agit, en quelque sorte, d'un « retour » d'expérience menée sur les compétences 6 et 7.

PREMIER EXEMPLE

Cet exemple vise à rendre les élèves aptes à réaliser des tâches qui relèvent de la compétence 5 (la culture humaniste) et du domaine « Lire et utiliser différents langages ». Les professeurs se sont notamment appuyés sur certains des dispositifs d'évaluation mis à disposition par la DEPP pour des élèves de troisième ou de seconde : identifier la nature d'un document et présenter un document.

Les enseignants sont partis d'une tâche simple (identifier la nature d'un document) pour arriver à une tâche complexe (analyser une affiche). En effet, l'idée est que la nature d'un document induit une grille de lecture spécifique, grille qui permet ensuite d'en faire une analyse, voire une interprétation. Entre ce point de départ et ce point d'arrivée, il semble indispensable de faire travailler les élèves sur une autre tâche : présenter un document (nature, auteur, date, source et thème principal).

Les professeurs sont également partis du constat que les élèves rencontraient précisément des difficultés pour identifier la nature d'un document. Nombre d'entre eux confondent, par exemple, l'identification de la nature d'un document avec sa présentation. D'autres encore cherchent à donner le plus d'informations possibles sur le document, ce qui les conduit à avoir une approche parfois erronée.

Dans ce cadre, une première situation d'apprentissage pourrait consister à faire travailler les élèves sur quelques documents de nature différente, en leur expliquant clairement leur tâche. Il serait également souhaitable de supprimer progressivement les titres qui accompagnent les documents. Ces derniers induisent parfois les élèves en erreur. En effet, l'absence de titre de présentation oblige l'élève à extraire uniquement les informations indispensables pour déterminer la nature du document.

Cette situation d'apprentissage pourrait servir sur le niveau 3^e mais également sur d'autres niveaux ou s'adapter à différents profils de classes et d'élèves, à la condition soit de la simplifier, soit de la complexifier. Elle a le mérite de pouvoir s'appuyer sur de nombreux thèmes des programmes d'histoire. Cependant, elle doit faire l'objet de développement progressif ou concomitant afin de ne pas en rester à une approche trop technique, sans construction de sens. En effet, cette situation d'apprentissage doit être associée à d'autres situations qui visent à présenter un document puis à en faire l'analyse et, par là même, qui amène l'élève à croiser et à mettre en relation différentes informations afin de dégager du sens.

Les démarches pédagogiques que le professeur peut utiliser dans ce cadre sont nombreuses : QCM, questionnaire plus ouvert, approche magistrale et/ou inductive, exercice réalisé en autonomie totale ou partielle, etc.

Par ailleurs, ces situations d'apprentissage peuvent être travaillées en

interdisciplinarité avec, par exemple, un professeur de lettres et un professeur d'arts plastiques.

Enfin, les tâches qui sont proposées aux élèves leur demandent bien de mobiliser des connaissances (comment analyser un document historique sans en connaître le contexte ?), des savoir-faire (techniques pour identifier la nature d'un document, pour le présenter puis utilisation de grilles de lecture) et des attitudes (la curiosité, l'esprit critique, l'ouverture d'esprit, etc.).

SECOND EXEMPLE

Ce sont la description et le « retour » d'une expérience « modeste » sur les compétences 6 et 7, rapportée par un professeur d'un collège des Hauts-de-Seine (extraits des *Cahiers pédagogiques* de novembre 2007).

Lors des réunions de la prérentrée 2007, la principale nous a proposé un travail de réflexion autour des piliers 6 et 7 du socle, « les compétences sociales et civiques » et « l'autonomie et l'initiative », en particulier autour de quatre axes principaux : vivre en société, se préparer à la vie de citoyen, être autonome, faire preuve d'initiative. Il s'agissait de définir des objectifs trimestriels par niveau de classe pour amener progressivement l'ensemble des élèves à une acquisition optimale de ces quatre compétences.

Les professeurs principaux de chaque niveau, aidés par d'autres professeurs, doivent, dans un premier temps, déterminer les priorités pour leurs élèves et formuler des objectifs trimestriels pour chacun des quatre axes. Lors de la mise en commun en plénière, il apparaît vite des chevauchements dans le travail réalisé par les quatre équipes : nous décidons donc de constituer des intergroupes, avec un professeur principal de chaque niveau, chaque intergroupe travaillant sur un des quatre axes afin de « lisser » la progression sur l'ensemble du collège. Une dernière étape a réuni à nouveau les professeurs de chaque niveau de manière à établir de façon définitive la formulation des objectifs.

Voici le document distribué aux élèves de 6^e :

DÉCLINAISON DU SOCLE COMMUN DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES, NIVEAU 6^e

Les élèves doivent s'efforcer de respecter en permanence le règlement intérieur et les règles propres à chaque matière. Les compétences suivantes seront particulièrement évaluées aux trimestres indiqués :

Tribune libre

• TRIMESTRE 1

○ **Compétence 1** : Faire mon métier d'élève (J'apporte mon matériel à chaque cours ; je sais noter mes devoirs sur mon cahier de texte ; j'ai bien compris le fonctionnement de l'emploi du temps).

○ **Compétence 2** : Respecter les règles du collège (Je me range dans la cour et dans les couloirs ; je me déplace dans le calme ; je reste debout et je retire mon manteau en début d'heure ; je sors mon carnet à chaque début d'heure).

○ **Compétence 3** : Respecter les autres (Je ne prends pas les affaires de mes camarades sans leur accord ; je lève la main et j'attends qu'on me donne la parole).

• TRIMESTRE 2

○ **Compétence 1** : J'apprends mes leçons et je fais mes exercices.

○ **Compétence 2** : Je connais le règlement intérieur, c'est-à-dire ce qui est autorisé et interdit dans l'établissement.

○ **Compétence 3** : Je ne me moque pas quand un camarade fait une erreur.

• TRIMESTRE 3

○ **Compétence 1** : Je comprends et je sais appliquer une consigne (écrite ou orale).

○ **Compétence 2** : J'assume mon comportement et je connais les conséquences de mes actes.

○ **Compétence 3** : Je tiens compte des conseils de mes professeurs et de mes camarades.

BILAN

Ce travail nous a permis d'abord de lire de façon approfondie et intéressée le texte du socle commun, avec l'objectif de le traduire de façon opératoire dans nos pratiques. Nous avons pu également échanger de façon très intéressante sur ce que nous attendons de nos élèves. Les discussions furent parfois difficiles, butant sur la difficulté d'établir des priorités, au risque de laisser croire que les élèves seraient dispensés de se conformer aux objectifs prioritaires des trimestres ou des années suivantes... Nous nous sommes finalement mis d'accord sur le petit texte d'introduction du document distribué aux élèves. Une autre difficulté fut de traduire les formulations assez générales du texte du socle en objectifs compréhensibles pour les élèves et clairement évaluables pour les

enseignants, au risque de transformer le propos ambitieux du socle en objectifs assez limités, voire un peu banals.

Reste maintenant à faire vivre ce document, aussi bien auprès des élèves, pour faire en sorte qu'il soit une référence et que les objectifs qu'il fixe soient présents à leur esprit, qu'entre nous, en particulier lors des bilans de classes. Personne n'a bien sûr envie de se lancer dans le remplissage de grilles, cours après cours, mais bien des collègues ressentent le besoin de rendre plus concrète, moins impressionniste, l'évaluation des élèves. Avec toutes ses imperfections, on peut penser que ce document, par ses objectifs simples mais clairs, peut y aider. Rendez-vous aux conseils de classe du premier trimestre, en espérant que ce travail plutôt efficace de prérentrée n'aura pas succombé à la routine des semaines de cours...

EN CONCLUSION, QUELQUES RÉFLEXIONS PERSONNELLES

Au regard de ces deux exemples, on peut noter que les démarches élaborées n'ont rien d'« extraordinaire » mais sont déjà développées par nombre de professeurs lors de la construction de leurs cours.

Le principal effort qui est à faire réside peut-être et « simplement » dans une formalisation plus précise, c'est-à-dire qu'il faudrait se demander, de manière plus prégnante et plus régulière, à l'occasion de la construction d'une leçon ou d'une évaluation, quelles sont les compétences mises en œuvre, de quoi est-ce que je rends l'élève capable. A ce titre, les programmes tels qu'ils ont été réécrits depuis 2008 ainsi que les grilles d'évaluation du palier 3 peuvent être une aide utile.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- François Dubet et Marie Duru-Bellat, *L'hypocrisie scolaire. Pour un collège enfin démocratique*, 2000.
- André Antib, Stéphane Luciani, *La constante macabre ou comment a-t-on découragé des générations d'élèves ?* Nathan, Math'Adore, septembre 2003.
- L'article 9 de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005.
- Alain Houchot, Florence Robine, *Les Livrets de compétences : nouveaux outils pour l'évaluation des acquis*, rapport de l'inspection

générale de l'Éducation nationale, juin 2007.

- *Les Cahiers Pédagogiques*, Hors série n° 11, « Le socle commun... Mais comment faire ? », novembre 2007.
- Rectorat de l'académie de Versailles, *Garantir le socle commun à tous les élèves*, juin 2009.
- Les nouveaux programmes et enseignements en vigueur depuis la rentrée 2009.
- Direction générale de l'Enseignement scolaire, *Le livret personnel de compétences, repères pour sa mise en œuvre au collège*, 26 mai 2010.

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES EN LIGNE

- Banque d'outils d'aide à l'évaluation diagnostique, ministère de l'Éducation nationale : un ensemble d'outils pour évaluer les compétences des élèves (école, collège, LEGT, LP) dans de nombreuses disciplines : www.banqoutils.education.gouv.fr/
- Enseigner et évaluer par compétences, ministère de l'Éducation nationale, *Éduscol*. Ressources académiques : dossiers thématiques et exemples de mise en œuvre (français, mathématiques, histoire, géographie, éducation civique, langues vivantes, élèves en difficulté...) : <http://eduscol.education.fr/>
- Évaluer, évaluer... des compétences, académie de Poitiers. Six fiches-action d'équipes innovantes sur l'évaluation des compétences, suivies dans leur démarche de développement de l'action, d'auto-évaluation, de régulation par la MEIP de l'académie de Poitiers : ww2.ac-poitiers.fr/meip/
- Livret personnel de compétences, ministère de l'Éducation nationale, *Éduscol*. Le livret personnel de compétences atteste l'acquisition des connaissances et compétences du socle commun, de l'école primaire à la fin de la scolarité obligatoire : <http://eduscol.education.fr/>
- Site pédagogique de l'académie de Lille, de nombreux exemples de séances d'enseignements conçues dans l'esprit du socle commun : www.ac-lille.fr/

LE LIVRET PERSONNEL DE COMPÉTENCES : UNE RÉVOLUTION PÉDAGOGIQUE MAIS UNE MISE EN ŒUVRE CHAOTIQUE

Gérard Heinz,
principal du collège
Victor Schoelcher, Lyon



Le législateur indique, au rythme d'une génération environ, les objectifs que la nation assigne à son système éducatif à travers une loi d'orientation qui a pour but de mobiliser l'ensemble de la communauté éducative autour des axes stratégiques définis.

La loi d'orientation de 2005 a sans aucun doute marqué un tournant fondamental et positif dans l'assurance que la nation se devait d'amener tous les élèves vers un socle minimum de connaissances et de compétences, à l'issue de la scolarité obligatoire. Le socle commun était né et ce nouveau concept représentait indéniablement un défi mobilisateur pour toutes les équipes de France et de Navarre. Il est important de préciser la dimension européenne de la mise en place du socle commun, ce qu'on appelle communément la stratégie de Lisbonne et qui a permis de définir un certain nombre de compétences-clés destinées à permettre l'épanouissement personnel et professionnel des individus.

Une loi d'orientation ne se décline pas du jour au lendemain : il faut du temps pour appliquer sur le terrain les nouvelles préconisations législatives. Il en est ainsi pour le socle commun. Après plusieurs formules d'expérimentations lancées par le ministère dès la rentrée 2008, le texte annonçant la mise en place du livret personnel de compétences (LPC) est paru au *Bulletin officiel* du 8 juillet dernier.

Il s'agit d'une véritable révolution pédagogique et, si ce défi est relevé, il permettra peut-être de sortir de l'ornière dans laquelle a été placé le système

d'évaluation à la française. Car, au fond, de quoi s'agit-il ? Notre système scolaire reste imprégné du mythe fondateur, bonapartiste, de son lycée et de son baccalauréat qui avaient pour but de faire émerger l'élite de la nation. Bien sûr, le système s'est massifié, démocratisé mais l'évaluation sommative reste prisonnière de notre regard sélectif sur les élèves. Nous évaluons de telle façon à faire apparaître les manques, ce qui conduit les élèves en situation de fragilité scolaire à ne pas tenir la distance. La voie d'excellence reste le lycée général et la classe de troisième est incontestablement la période charnière où l'on va faire en sorte de distinguer le groupe autorisé d'aller poursuivre en seconde générale et technologique.

En soi, rien de répréhensible. Il est normal qu'un système éducatif permette à une élite future d'émerger et une nation doit pouvoir compter sur ses cadres de demain. Mais qu'en est-il des autres ? Les filières de formation professionnelle permettent à de nombreux élèves d'être bien formés et de trouver des emplois sur le marché du travail. Cependant, le système éducatif n'avait, à ce jour, pas encore trouvé le moyen de valoriser et d'attester les connaissances acquises par ceux-là mêmes qui n'avaient pas la possibilité de continuer en lycée général.

Ne pas aller en lycée général signifiait qu'on n'avait pas

le niveau suffisant. Point. Le *distinguo* se caractérisait par un constat « négatif » : je ne peux pas aller en « général », je vais donc en « professionnel ».

Or, il est évident que quasiment tous les élèves ayant poursuivi en LP l'auraient choisi de façon positive si le système d'évaluation en collège était différent. Les choix d'orientation sont, au fond, logiques, cohérents et assumés. Mais il manquait une évaluation « positive » pour tous.

La garantie du socle commun et sa transposition à travers le LPC sont une réponse institutionnelle particulièrement pertinente. Le LPC permet de construire un système d'évaluation qui va faire surgir l'acquis et non le manque. Il est donc une réponse garantissant l'égalité des chances et, de ce point de vue, constitue une vraie révolution pédagogique. D'une évaluation sommative bicentenaire, nous avons, en tant que chefs d'établissement, la responsabilité d'accompagner les équipes vers la mise en place d'une évaluation positive, complémentaire de la note traditionnelle, qui n'a bien sûr aucune raison de disparaître. Agir sur les deux leviers que constituent la note et le suivi d'acquisition des compétences du socle commun va donner du sens aux apprentissages pour les élèves qui sont en situation de fragilité et qui ne se reconnaissaient plus depuis fort longtemps dans la sélectivité actuelle.



Tribune libre

Pour les professeurs, c'est un défi complexe. Car les méthodes de travail devront être revues. Et c'est sans doute là que le bât blesse. La pertinence, l'ambition et l'utilité du LPC sont claires. La mise en œuvre en est autrement plus chaotique. Le BO du 8 juillet indique par exemple que « le livret personnel de compétences a une double fonction : outil institutionnel attestant la maîtrise des sept compétences du socle commun, il est aussi un outil pédagogique au service du suivi personnalisé des élèves ».

La fonction de validation n'est pas remise en cause et l'application nationale démontre, à travers ses fonctionnalités, que le LPC a été conçu comme un outil de validation. Mais le suivi est, dans l'état actuel, impossible et ce pour deux raisons fondamentales :

- L'évaluation par compétences nécessite un travail de mise en adéquation entre les exigences actuelles des enseignants, souvent illustrées à travers des barèmes chiffrés, mais qui ne prennent absolument pas en compte la complexité des compétences à mobiliser pour un élève pour répondre à telle ou telle consigne. Ce travail de mise en adéquation, effectué par les équipes de langues vivantes et d'EPS, n'est encore que trop parcellaire dans les autres équipes. Elles ne sont donc pas prêtes. Et ce constat fait peser un risque énorme sur la crédibilité de l'édifice. Aucun reproche à l'encontre des professeurs : franchir ce pas n'est tout simplement pas possible « comme ça »... Il faut être aidé.
- Les équipes n'ont pas suffisamment été accompagnées par les corps d'inspection qui, eux-mêmes, ne disposaient sans doute pas d'assez d'éléments sur l'architecture de cet outil.

Le LPC est un bel outil qui reste à construire et qui va nous permettre de changer notre regard d'évaluateur pédagogique sur les élèves les plus en difficulté. Même ceux qui rencontrent les plus grandes peines du monde à faire face aux exigences de l'école savent pourtant des choses, maîtrisent des compétences, parfois insoupçonnées. Nous possédons aujourd'hui un outil qui peut aider à élargir l'éclairage éducatif d'une communauté d'adultes sur un élève. Mais ne bâclons pas la mise en œuvre : le temps est un allié nécessaire pour réussir ce très beau défi.



SCONETERIES 1...

Christelle Kauffmann
Principale du collège
d'Orlinda, Bretenoux,
académie de Toulouse

À l'heure où nous sommes tous – plus que jamais ! – la tête dans le guidon en cette rentrée mouvementée, une nouvelle version de SCONET vient de tomber... bien bas !

Non contente de nous livrer une version « actualisée », l'académie de Toulouse nous convie maintenant à saisir les ateliers suivis par les élèves dans le cadre de l'accompagnement éducatif ! Qui à l'aide aux devoirs, qui à la pratique culturelle, qui aux ateliers sportifs...

Il nous est clairement dit « de renseigner systématiquement cette application » car, bien entendu, « la saisie de ces données est indispensable », ce qui ne nous aura pas échappé ! Une tâche supplémentaire qui incombe encore une fois à nos secrétaires... Si encore il s'agissait d'éviter les innombrables enquêtes à ce sujet... mais j'en doute !

En revanche, pour connaître la dotation en HSE sur laquelle nous pourrions compter pour lancer le dispositif pour le 1^{er} trimestre, point de circulaire académique... Personne n'a été en capacité de la connaître... jusqu'au 20 septembre !

Dans peu de temps, nous aurons la preuve que le dispositif

est efficace (ou non...) au vu des statistiques que notre institution tirera de cette application.

Il suffira, comme d'habitude, d'en faire une savante extraction pour démontrer la nécessité d'un tel dispositif... et, éventuellement, pour surveiller ce qui se passe dans les collèges !

... ET SCONETERIES 2 !

Si nous attendions tous une application informatique – donc pratique ! – nous permettant de valider le socle commun de connaissances et de compétences, nous en sommes loin avec le livret de compétences sur SCONET.

Nos pôles administratifs réduits à peau de chagrin, les contrats aidés non renouvelés qui, jusqu'à présent, permettaient de « renforcer » les secrétariats ne permettront sûrement pas de renseigner ces applications.

Comble du bonheur, il nous faut acheter une clef OTP à 10 euros pièce (à prendre sur le budget de l'établissement, cela va de soi) pour que nos enseignants accèdent à SCONET « Livret personnel de compétences ».

La mise en place pédagogique du socle nécessite un investissement de tous les jours auprès des équipes et, pour faciliter l'ensemble, nous nous voyons dotés d'un logiciel ultra performant !

Je nous souhaite une excellente année scolaire !



Se retrouver dans le SNPDEN-UNSA

AUX NOUVEAUX COLLÈGUES COMME AUX ANCIENS...

Nous sommes, par nos fonctions, isolés dans nos établissements. Nous sommes, par notre syndicat, le SNPDEN, forts de notre union face à notre hiérarchie mais aussi par rapport aux parents, aux personnels, aux élèves...

Nous avons besoin de réfléchir ensemble sur les conditions d'exercice de notre métier, sur les évolutions pédagogiques, sur la nécessaire revalorisation de nos fonctions, sur les risques de notre profession et son devenir.

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

Le SNPDEN représente plus de 9.000 collègues, chefs d'établissement et adjoints de lycées, lycées professionnels, collèges et EREA, actifs et retraités, en France et à l'étranger.

Nous venons d'horizons divers, du SNES, du SE, du SNEP, du SNETAA, du SNEEPS, de la CFDT, du SNALC ou de la CGT et accueillons aussi des collègues qui n'ont jamais été syndiqués.

En fait, ce qui caractérise le SNPDEN, c'est le refus des clivages, des oppositions de tendances, des blocages idéologiques.

Une seule incompatibilité : c'est avec ceux qui prônent le racisme et la xénophobie.

Nous élaborons librement nos mandats en tant que personnels de direction, unis par notre métier et nos revendications majeures.

Nous sommes trop peu nombreux, trop disséminés dans les académies, pour ne pas ressentir le besoin d'être ensemble, dans un syndicat indépendant, responsable, actif et unitaire. Le SNPDEN travaille en confiance avec toutes les organisations syndicales que les autres personnels se sont données, sans sectarisme ni exclusive, sans alignement non plus, avec le seul souci de faire avancer les vraies solutions.

UNE VISION D'ENSEMBLE

Le SNPDEN est un syndicat où toutes les catégories sont représentées mais où tout ce qui est catégoriel est intégré dans une vision d'ensemble. Son expertise est reconnue et sollicitée par différents organes.

Il est aussi un syndicat majoritaire par lequel passent toutes les revendications des personnels de notre champ de syndicalisation.

Il est enfin un syndicat démocratique où tout syndiqué peut faire prévaloir ses droits. Le SNPDEN regroupe des personnels souvent isolés dans leurs fonctions. Il a le sens de la solidarité. Par les responsabilités de chacun, il est garant de l'intérêt général.

DES ACADÉMIES AU NATIONAL

Conséquence de la décentralisation et de la déconcentration, c'est bien à la base que s'effectue le travail syndical.

Au niveau départemental : assemblée départementale et bureau départemental.

Au niveau académique : assemblée générale académique, conseil syndical académique et secrétariat académique.

Au niveau national : le conseil syndical national (membres élus au niveau académique) se réunit deux fois par an ; le congrès national se tient tous les trois ans. Il définit l'orientation du syndicat et peut, seul, modifier les statuts ; le Bureau national, élu par le CSN, est au centre des réflexions sur les structures, la vie syndicale, la doctrine syndicale. Il se réunit une fois par mois.

REPRÉSENTATIVITÉ

Le SNPDEN-UNSA est présent :

- au Conseil supérieur de l'Éducation (2 titulaires) ;
- au Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- au conseil d'administration de l'ONISEP (1 siège) ;
- au Conseil national des associations complémentaires de l'enseignement public ;
- au Conseil d'orientation et de perfectionnement du CLEMI ;
- à l'Observatoire de la sécurité ;
- au Comité technique paritaire ministériel ;
- au Haut Conseil de l'Éducation ;
- à la Commission spécialisée des lycées ;
- à la commission spécialisée des collègues.

Affilié à l'UNSA-Éducation, le SNPDEN siège aussi dans les instances fédérales.

Juin 2007

- 4 sièges sur 4 à la commission consultative des directeurs d'EREA (2 tit., 2 suppl.)
- 2 sièges sur 2 à la commission consultative des directeurs d'ERPD (1 tit., 1 suppl.)

Décembre 2008

- 8 élus sur 11 à la CAPN des personnels de direction

Juin 2010

- 4 élus sur 5 à la CCPCA « E » auprès de l'Agence pour l'enseignement du français à l'étranger (AEFE)

Dès la rentrée, n'attendez pas !
Prenez contact avec votre collègue responsable départemental ou académique.

Fiche d'adhésion 2010/11



À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

(Actifs, vous pouvez également adhérer en ligne sur www.snpden.net - paiement uniquement par carte bleue.)

ACTIF <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> RETRAITÉ	N° ADHÉRENT <input type="text"/>	ACADÉMIE <input type="text"/>
	NOUVEL ADHÉRENT <input type="checkbox"/>	DÉTACHEMENT <input type="checkbox"/>
	FAISANT FONCTION <input type="checkbox"/>	LAURÉAT DU CONCOURS <input type="checkbox"/>
	LISTE D'APTITUDE <input type="checkbox"/>	
ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION <input type="text"/>		
Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (loi de la CNIL) OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>		

HOMME <input type="checkbox"/>	FEMME <input type="checkbox"/>	DATE DE NAISSANCE <input type="text"/>
NOM <input type="text"/>		PRÉNOM <input type="text"/>

ÉTABLISSEMENT au 1^{er} septembre 2010 ou dernière fonction active

CLASSE	HC <input type="checkbox"/>	1 ^{re} <input type="checkbox"/>	2 ^e <input type="checkbox"/>	ÉCHELON <input type="text"/>	TOTAL figurant sur la FICHE DE PAYE:	
ÉTABLISSEMENT	1 ^{er} <input type="checkbox"/>	2 ^e <input type="checkbox"/>	3 ^e <input type="checkbox"/>	4 ^e <input type="checkbox"/>	4 ^e EX. <input type="checkbox"/>	INDICE <input type="text"/>
	ADJOINT <input type="checkbox"/>	CHEF <input type="checkbox"/>				NBI <input type="text"/>
POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT	<input type="text"/>				INDICE TOTAL <input type="text"/>	

ÉTABLISSEMENT: LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA
 AUTRES Préciser dans ce cas

ÉTABLISSEMENT: N° D'IMMATRICULATION (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE)

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS):

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

TÉL. ÉTABLISSEMENT <input type="text"/>	FAX ÉTABLISSEMENT <input type="text"/>	TÉL. DIRECT <input type="text"/>	PORTABLE <input type="text"/>
---	--	----------------------------------	-------------------------------

MÈL @

CHÈQUE <input type="checkbox"/>	PRÉLÈVEMENT* <input type="checkbox"/>	MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN <input type="text"/>
À <input type="text"/>	LE <input type="text"/>	SECOURS DÉCÈS (12,96 €) <input type="text"/>
SIGNATURE <input type="text"/>		MONTANT TOTAL DU RÈGLEMENT <input type="text"/>
* Prélèvement en 3 fois (frais 1,52 €) Reconduction automatique pour les prélèvements à la date anniversaire OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>		

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE:

NOM <input type="text"/>	PRÉNOM <input type="text"/>
ADRESSE <input type="text"/>	
CODE POSTAL <input type="text"/>	VILLE <input type="text"/>

Adhésion, mode d'emploi

Adhérez en ligne sur le site ! Il vous suffit de suivre les instructions à l'écran. Cela ne prend que quelques minutes et vous pourrez régler directement par carte bancaire (1,52 euro de frais de dossier bancaire). Si vous êtes déjà adhérent, munissez-vous de votre numéro d'adhérent et de votre mot de passe : votre dossier est prérempli.

Si vous préférez remplir votre fiche d'adhésion papier :

1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

Les stagiaires 1^{re} année et les faisant fonction (FF) bénéficient d'un taux unique de 90 euros, soit un coût réel de 30 euros. Ensuite, la cotisation est fonction de votre indice. Pour les retraités, c'est la ligne « revenu principal » de votre bulletin de pension qui est prise en compte. Reportez-vous aux tableaux ci-dessous. **N'oubliez pas que 66 % de votre cotisation vous est remboursée par une déduction fiscale :** conservez précieusement l'attestation jointe à votre carte d'adhérent.

2. PENSEZ À LA COTISATION « SECOURS DÉCÈS »

Pour une cotisation de 12,96 euros par an, la CNP remet sans formalité et sans délai une somme de 1.068 euros à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé. Cette aide d'urgence facultative est prévue dans nos statuts (voir encadré ci-dessous).

3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

- Paiement en une fois par chèque ;
- Paiement en une fois par carte bancaire sur le site (frais : 1,52 euro) ;
- **JUSQU'AU 31 MARS**
Paiement en trois fois par prélèvement automatique (frais : 1,52 euro ; merci de compléter l'autorisation de prélèvement ci-après). Le premier prélèvement est effectué le 5 du mois suivant l'adhésion. Vous pouvez aussi choisir le renouvellement automatique de votre cotisation à la date anniversaire de votre adhésion.

POUR CALCULER VOTRE COTISATION (RAPPEL : VOTRE COTISATION EST REMBOURSÉE À 66 %)

ACTIFS		BASE	COÛT RÉEL	avec SD
INDICE NOUVEAU MAJORÉ + BONIFICATION INDICIAIRE + NBI	Stagiaire 1 ^{re} année + FF	90,00 €	30,00 €	102,96 €
	Inférieur à 551	127,79 €	42,60 €	140,75 €
	551 à 650	150,01 €	50,00 €	162,97 €
	651 à 719	172,24 €	57,71 €	185,20 €
	720 à 800	183,35 €	61,11 €	196,31 €
	801 à 880	191,68 €	63,90 €	204,64 €
	881 à 940	208,35 €	69,45 €	221,31 €
	941 à 1020	225,02 €	75,00 €	237,98 €
	supérieur à 1020	244,46 €	81,48 €	257,42 €

RETRAITÉS		BASE	COÛT RÉEL	avec SD
« REVENU PRINCIPAL » 1 ^{re} LIGNE DU BULLETIN DE PENSION	En deça de 1913 €	85,19 €	28,39 €	98,15 €
	1914 € à 2257 €	100,01 €	33,00 €	112,97 €
	2258 € à 2497 €	114,83 €	38,27 €	127,79 €
	2498 € à 2778 €	122,23 €	40,74 €	135,19 €
	2779 € à 3056 €	127,79 €	42,59 €	140,75 €
	3057 € à 3264 €	138,90 €	46,30 €	151,86 €
	3265 € et au-delà	150,01 €	50,00 €	162,97 €

NOTICE D'INFORMATION CAISSE DE SECOURS DÉCÈS DU SNPDEN - À CONSERVER



1. LES ADHÉRENTS - Une Caisse de secours décès fonctionne depuis plusieurs années au SNPDEN (article S50 des statuts) ; la Caisse de Secours au décès est ouverte à titre facultatif à tout adhérent du SNPDEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire. Elle est également ouverte aux anciens adhérents appelés à d'autres fonctions sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

2. GARANTIE DU SECOURS - Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1 068,00 €. La garantie n'est accordée que si l'assuré

est à jour de sa cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

3. COTISATION ANNUELLE - Le Bureau national fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit à ce jour : 12,96 € par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

4. GESTION - La Caisse vérifie les droits et constitue les dossiers de demandes de prestation avec les pièces justificatives suivantes : un extrait d'acte de décès de l'adhérent et un RIB, RIP ou RCE du bénéficiaire.

Le centre de gestion procède à la liquidation de la demande de prestation sous trois jours ouvrables et en effectue le règlement directement au bénéficiaire.

À compléter seulement si vous choisissez le prélèvement pour la première fois ou si vous avez changé de banque

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part à notifier en temps voulu au créancier.

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER											
<p style="text-align: center;">COMPTES À DÉBITER</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">Codes</td> <td rowspan="2">N° de compte</td> <td rowspan="2">Clé RIB</td> </tr> <tr> <td>Établissement</td> <td>Guichet</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>		Codes		N° de compte	Clé RIB	Établissement	Guichet					<p style="text-align: center;">NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER</p> <p style="text-align: center;">SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>	
Codes		N° de compte	Clé RIB										
Établissement	Guichet												
Date		Signature :											

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1^{er} avril 1980 de la commission informatique et libertés.

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT J'autorise l'Établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

4 2 5 3 9 1

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER											
		<p style="text-align: center;">SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>											
<p style="text-align: center;">COMPTES À DÉBITER</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">Codes</td> <td rowspan="2">N° de compte</td> <td rowspan="2">Clé RIB</td> </tr> <tr> <td>Établissement</td> <td>Guichet</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>		Codes		N° de compte	Clé RIB	Établissement	Guichet					<p>NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER</p>	
Codes		N° de compte	Clé RIB										
Établissement	Guichet												
Date		Signature :											

Prière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier sans les séparer en y joignant obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB).

Collectivités territoriales : le retour des féodalités... juridiques : suites !

Nous avons déjà souligné les vellétés « hégémoniques » de certaines collectivités territoriales. Deux d'entre elles se distinguent particulièrement :

- **La première** impose à un chef d'établissement des tâches et des responsabilités « exorbitantes », dans le cadre de l'utilisation des locaux hors temps scolaire.

Ainsi, la formalisation juridique de l'occupation de locaux pour des activités ne relevant pas des missions de l'EPL exerçées par ce dernier s'appuie sur une convention type. Celle qui nous intéresse porte sur l'utilisation des locaux scolaires hors temps scolaire par le maire, sur la base de l'article 25 de la loi n° 83-663 du 22 juillet, codifié à l'article L. 212-15 du *Code de l'éducation*.

Une précision de la lettre de cadrage du président du conseil régional retient l'attention : « pendant la présence du public, un représentant de la direction du lycée devra être présent dans l'établissement pour prendre éventuellement les premières mesures de sécurité » (article MS 52 du règlement de sécurité).

On apprécie les précisions réglementaires indiquées, ce qui permet aisément de les rechercher par un mouvement de défiance dont nous nous excusons bien volontiers. Or, le texte cité n'est pas exactement celui retenu par le président : « pendant la présence du public, l'exploitant ou son représentant doit se trouver dans l'établissement » pour :

- décider des éventuelles pre-

- mières mesures de sécurité ;
- assurer l'accès à tous les locaux communs ou recevant du public aux membres de la commission de sécurité lors des visites de sécurité en application de l'article R.123-49 du *Code de la construction et de l'habitation* ;
- assurer la mise à jour du registre de sécurité prévu à l'article R.123-51 du *Code de la construction et de l'habitation*.

En définitive, une lecture bien salubre et un procédé, celui de la collectivité territoriale, qui s'apparente à un tour de passe-passe basé sur une extrapolation des textes, on peut dire un faux en écriture. Rappelons que « la convention précise notamment les obligations pesant sur l'organisateur en ce qui concerne l'application des règles de sécurité ainsi que la prise en charge des responsabilités et la réparation des dommages éventuels », article 25 de la loi du 22 juillet 1983.

La DDSC a apporté des précisions quant à « la détermination de l'exploitant lorsque les locaux ne sont pas utilisés pour les besoins du service auquel ils ont été affectés » : « Lorsque les locaux sont utilisés pour l'organisation d'activités à caractère culturel, sportif, social ou socio-éducatif dans le cadre de l'article 25 de la loi 83-663 du 22 juillet 1983, la personne responsable est le maire ou une autre personne physique ou morale organisatrice des activités, si celle-ci est signataire d'une convention tripartite qui la lie à la commune ou à la collec-

tivité propriétaire des locaux, et au chef d'établissement ou directeur d'école ».

Cette convention fixe alors ses obligations en matière de



sécurité. En dehors du fonctionnement habituel de l'établissement, il appartiendrait au chef d'établissement de ne pas signer une convention qui viserait, dans le cadre réglementaire indiqué, à retenir sa responsabilité en tant qu'« exploitant ».

Nous reviendrons de façon plus détaillée sur les conditions particulières d'exploitation des locaux des établissements d'enseignement ; on peut déjà relever que le chef d'établissement n'est pas le « responsable unique de sécurité » pour l'ensemble des activités qui se déroulent hors des horaires scolaires.

- **Une autre collectivité** témoigne de sa créativité par la mise en place d'un dépôt de garantie pour les logements de fonction des collègues (fixé

à 500 euros) pour les nécessités absolues de service et utilités de service et à un mois de redevance pour les occupations précaires.

L'assemblée départementale du SNPDEN de l'Orne s'est élevée contre cette mesure, prise de sus sans concertation.

La base légale de cette décision n'apparaît pas ; il est d'ailleurs constaté que les références citées par le conseil général ont évolué d'une loi à une simple circulaire de la DGCL du 26 novembre 1984.

Entendons-nous bien : la collectivité territoriale est parfaitement dans son droit lorsqu'elle cherche à se prémunir contre les risques de dégradation des locaux par les occupants ; plusieurs d'entre elles ont élaboré un règlement qui précise la nature des petits travaux autorisés ou non par l'occupant.

Ce qui est en cause, c'est le moyen retenu et l'esprit qu'il reflète. Usuellement, un état des lieux est établi de façon contradictoire lors de l'installation dans le logement de fonction entre le représentant de la collectivité territoriale, le représentant du chef d'établissement et le nouvel occupant ; un nouvel état des lieux permet de constater d'éventuelles dégradations lorsque cessent les fonctions de la personne considérée.

Par ailleurs, il ne peut être évoqué l'insolvabilité du fonctionnaire de la collectivité territoriale ou de l'État ; les risques de non recouvrement sont quasiment nuls.

La mise en œuvre des missions de service public s'appuie sur des responsabilités et des compétences réglementairement définies ; elle n'exclut assurément pas un esprit de collaboration conduit sereinement dans le respect de chacun des acteurs. Les deux collectivités semblent l'avoir oublié et en font l'impasse.



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur de
la cellule juridique

bernard.vieilledent@ac-lille.fr

Exercice du droit syndical

Face à la multiplication des demandes d'absence des professeurs pour « motif syndical » dans le collège qu'elle dirige, une principale a sollicité la cellule juridique pour un complément d'information quant aux règles qui encadrent ce type d'absences.

Il nous apparaît normal, aujourd'hui, que les agents publics s'unissent en groupements qui leur permettent d'établir un rapport de force avec la puissance publique afin de défendre leurs intérêts professionnels, d'obtenir le respect de leurs droits et l'amélioration de leurs conditions de travail. En contrepartie, la puissance publique dispose ainsi d'interlocuteurs représentatifs avec lesquels elle peut dialoguer pour engager, « dans un climat de confiance mutuelle », les évolutions nécessaires garantes de la bonne marche du service.

Depuis longtemps, le droit français a reconnu aux fonctionnaires le droit de s'associer alors que les syndicats restaient illégaux, même si *de facto* les pouvoirs publics avaient procédé à leur reconnaissance en 1924. Le droit de se syndiquer n'a été reconnu aux fonctionnaires qu'en 1946 : « le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires »⁽¹⁾ et « tout homme peut défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix »⁽²⁾. Ce droit consacré a été repris par l'ordonnance du 4 février 1959, article 14, puis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 8 : « Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats ».

Le droit de la Fonction publique reconnaît, depuis 1946, le droit syndical selon les modalités spécifiques incluses dans le droit du travail au bénéfice des sections syndicales et des délégués syndicaux. A la différence des associations, il les intègre à l'administration, ce qui leur confère un rôle privilégié, rappelé par une circulaire du premier ministre, Jacques Chaban-Delmas, le 14 septembre 1970, qui les désignait comme « la voie naturelle » de la représentation des personnels, c'est-à-dire

les interlocuteurs du gouvernement et de l'administration. Ainsi s'est instituée



une concertation non institutionnalisée débouchant sur une « contractualisation » qui aboutit à des accords entre l'administration et ses agents, notamment concernant l'amélioration des carrières et la détermination des rémunérations. Bien que le principe hiérarchique perdure, les représentants des personnels participent à la réflexion aboutissant à l'élaboration des mesures qui les concernent.

Cette pratique s'appuie sur un principe constitutionnel inscrit dans le préambule de la *Constitution* de 1946 qui indique que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Ce principe que le Conseil Constitutionnel a reconnu applicable à la Fonction publique⁽³⁾ a été inclus dans la loi en ces termes : « les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics,

à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière »⁽⁴⁾.

Ainsi institutionnalisé, non seulement le droit de la Fonction publique reconnaît l'existence des syndicats mais, depuis 1946, il les intègre dans l'administration elle-même en les érigeant officiellement en interlocuteurs du gouvernement et de l'administration pour conduire au niveau national des négociations au sujet des rémunérations et débattre des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail au niveau des services. Seuls représentés dans les Conseils supérieurs de la Fonction publique, les comités techniques paritaires⁽⁵⁾ et les comités d'hygiène et de sécurité, les syndicats sont aussi les seuls à pouvoir présenter des listes de candidats au siège des représentants du personnel dans les commissions administratives paritaires et les seuls à pouvoir engager une grève dans les services publics.

Les statuts généraux les reconnaissent seuls habilités à se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les règlements définissant le statut des personnes et les décisions individuelles lésant leurs intérêts collectifs; de même, certaines facilités sont reconnues aux syndicats: attribution de panneaux d'affichage, utilisation de locaux administratifs pour tenir des réunions, distribution de publications et collecte de cotisations, autorisations spéciales d'absence, décharges d'activité de service⁽⁶⁾.

Le fonctionnaire syndiqué, qu'il assume une responsabilité syndicale ou non, est soumis aux mêmes obligations que l'ensemble des fonctionnaires:

- l'obligation d'assumer son service⁽⁷⁾;
- le respect des horaires de travail⁽⁸⁾;
- l'obligation d'exécuter ses fonctions en consacrant « l'intégralité de [son] activité professionnelle aux tâches qui [lui] sont confiées »⁽⁹⁾, de les exécuter personnellement.

Il bénéficie également des mêmes droits que tout fonctionnaire, en matière de droit commun, le principe étant la liberté absolue. Cependant, si l'exercice de la liberté syndicale ne va pas sans prérogatives, elle a ses limites:

- destinés à assurer la défense des intérêts professionnels de leurs adhérents, les syndicats ne peuvent pas se livrer, ou même soutenir, des actions à caractère politique⁽¹⁰⁾;
- l'exercice du droit syndical ne doit pas être contraire aux exigences de la discipline⁽¹¹⁾ en général;
- l'exercice du droit syndical ne soustrait pas son bénéficiaire, dirigeant

ou non, au devoir d'obéissance « qui s'impose à l'égard du supérieur hiérarchique »⁽¹²⁾: « L'exercice du droit syndical doit, pour les fonctionnaires et agents publics, se concilier avec le respect de la discipline » à l'égard de la hiérarchie;

- les nécessités du service qui peuvent s'opposer aux autorisations spéciales d'absence et de décharge d'activités de service⁽¹³⁾.

Nul fonctionnaire ne peut se prévaloir de son appartenance à un syndicat, ou à son activité syndicale, pour s'absenter indûment de son service, parfois sans fournir les pièces nécessaires en bonne et due forme pour justifier ses absences.

La loi reconnaît aux fonctionnaires titulaires et non titulaires le droit « à un congé pour la formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par année »⁽¹⁴⁾, ce droit est confirmé par la loi⁽¹⁵⁾ pour les fonctionnaires de l'État. Le congé pour formation syndicale est autorisé à tout fonctionnaire, syndiqué ou non, responsable syndical ou syndiqué de base. Ce droit est encadré⁽¹⁶⁾:

- le congé de formation ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session de l'un des centres ou instituts répertoriés sur une liste arrêtée tous les trois ans par le ministre chargé de la Fonction publique;
- l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'un congé de formation syndical est limité à cinq pour cent par an de l'effectif réel de l'administration, du service extérieur qui en dépend ou de l'établissement public de l'État dont il s'agit. Pour les EPLE, l'année de référence est l'année scolaire;
- pour chaque organisation syndicale, l'effectif de fonctionnaires autorisés à suivre une session tient compte de la représentativité de l'organisation syndicale appréciée en fonction du nombre de voix obtenues lors de la dernière élection des représentants des personnels aux commissions administratives paritaires. Pour l'EPL, le cadre administratif où cette représentativité s'apprécie est le plus souvent l'académie; sinon le principe est fixé par l'alinéa 2 de l'article 11 du décret n° 82-452 du 28 mai 1982;
- la demande de congé pour formation doit être remise par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance. La réponse doit être fournie au plus tard le quinzième jour précédant le début du stage ou de la session sinon le congé est réputé

accordé. Cette demande doit être accompagnée d'un document de l'organisation syndicale, authentifié par l'identité et la fonction dans l'organisation de la personne dont il émane;

- le bénéficiaire du congé peut être refusé en fonction des nécessités de fonctionnement du service; dans ce cas, la décision doit être motivée et transmise à la commission administrative paritaire où elle sera examinée;
- à l'issue du stage, ou de la session, chaque fonctionnaire se voit délivrer une attestation constatant sa présence et son assiduité qui sera remise au chef de service dès la reprise de ses fonctions.

Le détachement pour l'exercice d'un mandat syndical peut être demandé par le fonctionnaire⁽¹⁷⁾. Il est de droit pour l'exercice de fonctions dans les organismes directeurs des syndicats, fédérations ou confédérations de syndicats constitués à l'échelon national. De même, l'agent chargé d'un mandat syndical peut obtenir des autorisations spéciales d'absence ou de décharge d'activités de service pour lui permettre de remplir les obligations résultant de son mandat⁽¹⁸⁾. Il doit auparavant avoir informé officiellement son chef d'établissement du mandat dont il est titulaire par un document émanant de l'organisation syndicale, authentifié et paraphé par un responsable dont la fonction et le nom apparaissent clairement. L'agent peut alors bénéficier d'autorisations spéciales d'absence sur sa demande quand il est mandaté par son organisation syndicale pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont il est membre élu, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat dont il est le représentant.

Ces autorisations sont accordées sous réserve des nécessités du service⁽¹⁹⁾.

La durée des autorisations spéciales d'absence à un même agent ne peut pas excéder dix jours au cours d'une même année pour les participations aux congrès syndicaux nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats. La durée est de vingt jours pour les congrès syndicaux internationaux ou pour les réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des confédérations, des fédérations, des unions régionales et des unions départementales de syndicats⁽²⁰⁾.

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représen-

tants syndicaux pour répondre aux besoins des fonctions syndicales qu'ils exercent au niveau ministériel et interministériel en participant aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs d'organisations syndicales ⁽²¹⁾.

Pour la participation aux organismes institutionnels ou aux réunions organisées par l'administration, l'autorisation spéciale d'absence est accordée sur simple présentation de la convocation. La durée de l'absence comprend, en plus de la durée prévisible de la réunion et des délais de route, d'un temps égal à cette durée pour permettre aux mandatés d'assurer la préparation et le rendu compte des travaux ⁽²²⁾.

L'exercice de la fonction syndicale s'exprime par une veille attentive et des interventions éclairées pour que le respect des textes qui encadrent la profession soit effectif ; en retour, les représentants syndicaux se doivent de montrer l'exemple dans l'exercice de leurs mandats en respectant les textes qui organisent l'exercice de la fonction syndicale.

- 1 Loi du 19 octobre 1946, article 6.
- 2 Préambule de la Constitution de 1946, alinéa 1.
- 3 CC 20 juillet 1977 : loi sur le service fait.
- 4 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.
- 5 Décret n° 82-452 du 28 mai 1982.
- 6 Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 100, modifié par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007, article 46.
- 7 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 20 ; CE n° 135 693 du 15 janvier 1997, institut national de recherche en informatique et en automatique.
- 8 CE 29 mars 2002, département du Rhône ; CAA Paris, 2 octobre 2002, centre d'action sociale de la Ville de Paris.
- 9 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.
- 10 CE Sect. du 14 mars 1958, Étienne.
- 11 Décret n° 64-805 du 29 juillet 1964 ; décret n° 64-260 du 14 mars 1964 ; loi n° 72-662 du 13 juillet 1972.
- 12 CE Sect. 11 janvier 1957, dame veuve Étienne ; CE Sect. 8 juin 1962, Frischmann.
- 13 Décret n° 82-447 du 28 mai 1982, articles 12 et 16 ; loi n° 83-54 du 26 janvier 1984, article 100 ; décret n° 85-397 du 3 avril 1985, articles 12 à 18 ; décret n° 86-660 du 19 mars 1986, articles 12 à 18.
- 14 Loi n° 82-997 du 23 mars 1982, articles 2 et 6.
- 15 Loi du 11 janvier 1984, article 34, alinéa 7.
- 16 Décret n° 84-474 du 15 juin 1984.
- 17 Décret n° 59-309 du 14 février 1959, article 2 et article 5 ; décret n° 82-447 du 28 mai 1982, article 1 et article 11.
- 18 Décret n° 82-447 du 28 mai 1982, article 11, alinéa 2.
- 19 Décret n° 82-447 du 28 mai 1982, article 12.
- 20 Décret n° 82-447 du 28 mai 1982, article 13.
- 21 Décret n° 82 du 28 mai 1982, article 14.
- 22 Décret n° 82-447 du 28 mai 1982, article 15.

snp
den
Marcel PESCHAIRE
Cellule juridique
marcel.peschaire@ac-creteil.fr

Hiérarchie des normes

Lois, décrets, arrêtés, circulaires diverses... leur parution est quasi quotidienne et leurs références permanentes dans nos fonctions de direction. Le temps est certes révolu des volumes poussiéreux du RLR (Recueil des lois et règlements) et de l'arrivée « papier » hebdomadaire du BOEN (Bulletin officiel de l'Éducation nationale), voire de l'abonnement au JO (Journal officiel des lois et décrets). Cependant, selon l'adage que « nul n'est censé ignorer la loi » - a fortiori des personnels de direction chargés de la mettre en œuvre -, il n'est sans doute pas inutile de rappeler quelques points de droit. Victimes de « harcèlement textuel », tout un chacun peut parfois (souvent ?) se perdre dans tous ces documents. Il ne saurait être question ici de faire un cours complet sur la hiérarchie des normes dans le système juridique français mais seulement d'indiquer de quoi l'on parle, de savoir quel texte prévaut, de déterminer le fondamental, l'essentiel, le nécessaire et l'utile d'une part, du redondant, de l'inutile, voire du fallacieux ou de l'illégal, d'autre part.



GÉNÉRALITÉS

La hiérarchie des normes est une vision synthétique du droit mise au point par Hans Kelsen (1881-1973). Dans son ouvrage, *La théorie pure du droit*, il a établi les bases du « positivisme juridique » visant à établir une science véritable du droit, axiologiquement neutre (c'est à dire indépendante des présupposés subjectifs et moraux de chacun). Concrètement, il s'agit donc d'une vision hiérarchique des normes juridiques, obéissant à un certain nombre de principes et de règles.

Le système de la hiérarchie des normes juridiques est simple et pyramidal : la norme de niveau supérieur s'impose toujours à celle de niveau inférieur. Ainsi, en vertu du principe de légalité, toute norme juridique doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur ayant une valeur supérieure dans la hiérarchie des normes ou, du moins, être compatible avec elles. Une règle nouvelle doit donc respecter les

règles antérieures de niveau supérieur mais peut bien évidemment modifier les règles antérieures de même niveau (principe du parallélisme des formes). Elle entraîne alors très normalement l'abrogation des règles inférieures contraires. La logique veut que chaque niveau juridique inférieur dans la hiérarchie ne puisse qu'éclairer le texte défini dans les étages supérieurs et donc en faciliter l'utilisation et l'application. La méconnaissance – ou le non respect – de ce principe, non seulement devient la cause de désordres juridiques mais constitue, en outre, une faute de l'auteur du texte illégal, susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité publique en cause devant les juridictions nationales (mais également communautaires ou internationales).

Dès lors, chaque niveau doit impérativement et scrupuleusement veiller à ce que les nouvelles dispositions édictées se trouvent en harmonie avec la hiérarchie des textes déjà en vigueur ou susceptibles de l'être à la date à

laquelle ces dispositions prendront effet (par exemple, d'autres lois en cours d'élaboration...).

Afin de ne pas trop compliquer l'exposé et puisqu'il s'agit de textes concernant l'Éducation nationale, nous nous limiterons au schéma de la hiérarchie des normes dans le droit français. Toutefois, il n'est pas inutile de rappeler au préalable que les normes internationales (et communautaires) s'imposent à toutes les normes du droit interne, exceptées celles qui ont valeur constitutionnelle. Ainsi tout texte de loi ou de règlement de droit interne est-il susceptible d'être censuré ou écarté pour incompatibilité avec les règles de droit opposables.

SCHEMA DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES EN DROIT FRANÇAIS

La liberté est de principe en droit français : tout ce qui n'est pas formellement interdit est autorisé et les règles qui doivent être obligatoirement respectées sont dites « d'ordre public ». Du niveau supérieur au niveau inférieur, le droit français est constitué de 4 blocs : constitutionnel, législatif, réglementaire et contractuel.

- **En haut de la pyramide, le bloc constitutionnel** comprend notamment la *Constitution* (celle du 4 octobre 1958 fondant la V^e République), le préambule de la *Constitution* du 27 octobre 1946, la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* du 26 août 1789, ainsi que les lois organiques destinées à organiser certaines institutions de l'État et à compléter la *Constitution* (par exemple la loi organique relative aux lois de finances, désormais bien connue de tous les personnels de direction sous son sigle de LOLF). Y figurent également les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République (par exemple la liberté d'association) ainsi que les principes constitutionnels extrapolés par le Conseil constitutionnel d'une de ces séries de normes (principe de clarté et d'intelligibilité de la loi, liberté contractuelle...). Les traités fondateurs et d'évolution de la Communauté et de l'Union européennes sont intégrés dans ce bloc puisque la *Constitution* a été révisée pour la rendre conforme aux traités alors qu'en principe, ces traités sont supérieurs à la *Constitution*

(ainsi, par exemple, pour l'Éducation, les engagements pris lors du Conseil européen de Lisbonne en mars 2000 visant à faire de l'Europe « l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, et d'une plus grande cohésion sociale »). C'est également en suivant le processus de la Sorbonne et de Bologne que la France s'est engagée dans la construction d'un espace européen de l'enseignement supérieur prônant l'unification des parcours et durées de formation, ainsi que des diplômes, afin de faciliter la mobilité (Traité de Rome).

- **Puis vient le bloc législatif** qui s'impose à l'ensemble des normes réglementaires et à l'intérieur duquel il n'y a pas de hiérarchie entre les textes. Celui-ci comprend :
 - les lois organiques qui complètent la *Constitution* en précisant des points particuliers ou en organisant certaines institutions de l'État ;
 - les lois référendaires adoptées par les électeurs lors d'une consultation populaire (*referendum*) ;
 - les lois ordinaires portant des règles de droit et votées par les parlementaires (par exemple la loi de programmation du « nouveau contrat pour l'école » du 13 juillet 1995) ;
 - la décision du président de la République, prise en vertu de l'article 16 de la *Constitution* (en cas d'interruption du fonctionnement régulier des pouvoirs publics, le Président peut prendre des décisions dans le domaine normalement réservé au pouvoir législatif) ;
 - la directive européenne non transposée mais parvenue à sa date d'applicabilité devient directement applicable. Elle peut notamment être évoquée dans un procès et appliquée par le juge. Lorsqu'elle est transposée, c'est une loi – voire une ordonnance – qui la rend applicable ;
 - le règlement communautaire qui est directement applicable dans le droit des états membres.
 Entre le bloc législatif et le bloc réglementaire se trouvent les principes généraux du droit. Il s'agit de la catégorie des grands principes dégagés peu à peu par le Conseil d'État et qui ont une valeur intermédiaire « infralégislative et supradécrétale » (par exemple, l'égalité de tous devant les charges publiques ou l'égalité de traitement entre fonctionnaires d'un même corps).

- **Au troisième niveau se situe le bloc réglementaire**, appelé du terme générique de « règlement » et qui comprend l'ensemble des textes émanant du pouvoir exécutif et ayant une portée générale obligatoire. Il existe une hiérarchie au sein des normes réglementaires :

- Les ordonnances** se situent à la frontière des blocs législatif et réglementaire. Le gouvernement peut, en effet, aux termes de l'article 38 de la *Constitution*, demander au Parlement, pour l'exécution de son programme et pour une durée limitée, l'autorisation de prendre des mesures qui sont du domaine de la loi. Mais ces ordonnances sont des actes réglementaires jusqu'à leur ratification par le législateur et peuvent donc être contestées devant le juge administratif.
- Les décrets** s'imposent aux autres actes réglementaires émanant des autorités de l'État comme des autorités décentralisées. Un décret est d'ordinaire pris en application d'une loi, conformément au fonctionnement de la hiérarchie des normes. Pour mémoire, l'article 37 de la *Constitution* de 1958 a mis en place le système des « décrets autonomes » qui interviennent dans des domaines du droit sur lesquels le Parlement n'a pas compétence. Ces textes sont créés sans autre contrainte hiérarchique que leur



conformité au bloc constitutionnel. Ce type de décret n'est en conséquence pas envisageable pour l'Éducation nationale.

Les principaux décrets sont :

- **les décrets signés en Conseil des ministres** et donc signés par le président de la République ;
- **les décrets en Conseil d'État**, c'est-à-dire pris sur avis conforme du Conseil d'État et signés par le Premier ministre : en pratique, c'est le plus souvent l'une des sections administratives du Conseil d'État qui élabore le texte... sur lequel il apparaît plus facile de donner un avis conforme !
- **les décrets simples** signés par le détenteur habituel du pouvoir réglementaire, c'est-à-dire le Premier ministre et les ministres concernés (par exemple, le décret n° 2001-1174 du 11-12-2001 portant sur le « Statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale » qui a remplacé le décret n° 88-343 du 11 avril 1988 abrogé en conséquence) ;
- **les arrêtés ministériels ou interministériels** viennent en complément des décrets, dans le champ correspondant à leur application (par exemple, concernant les décisions financières, les arrêtés du 9 janvier 2002 fixant les taux annuels de l'indemnité de responsabilité et

de sujétions spéciales attribuées à certains personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du MEN, arrêtés pris en déclinaison du décret n° 2002-47 du 9 janvier 2002 portant attribution d'indemnités de responsabilité et de sujétions spéciales à ces mêmes personnels, avec effet au 1^{er} septembre 2001). Dans ce cas, l'arrêté a effectivement été pris dans la « foulée » du décret mais il n'en est pas toujours de même... et la vigilance, la pression, voire l'action syndicale doivent s'exercer...

- **les arrêtés préfectoraux** émanant du préfet représentant l'État dans le département ou la région ;
- **les arrêtés régionaux et départementaux** émanant de l'autorité territoriale (président du conseil régional ou général). L'accentuation récente des lois de décentralisation et la tentation de certains élus d'exercer une véritable tutelle sur les EPLE nécessitent, là aussi, de notre part vigilance et réaction face à l'élaboration de pseudo-textes juridiques régionaux, voire départementaux...
- **Au quatrième niveau se trouve le bloc contractuel**, c'est-à-dire les contrats et les conventions. Il convient, d'une part, de rappeler que « les conventions légalement formées tiennent lieu de lois entre les parties qui les ont faites » (article 1134 du *Code civil*) et que, d'autre part, les contrats s'intègrent

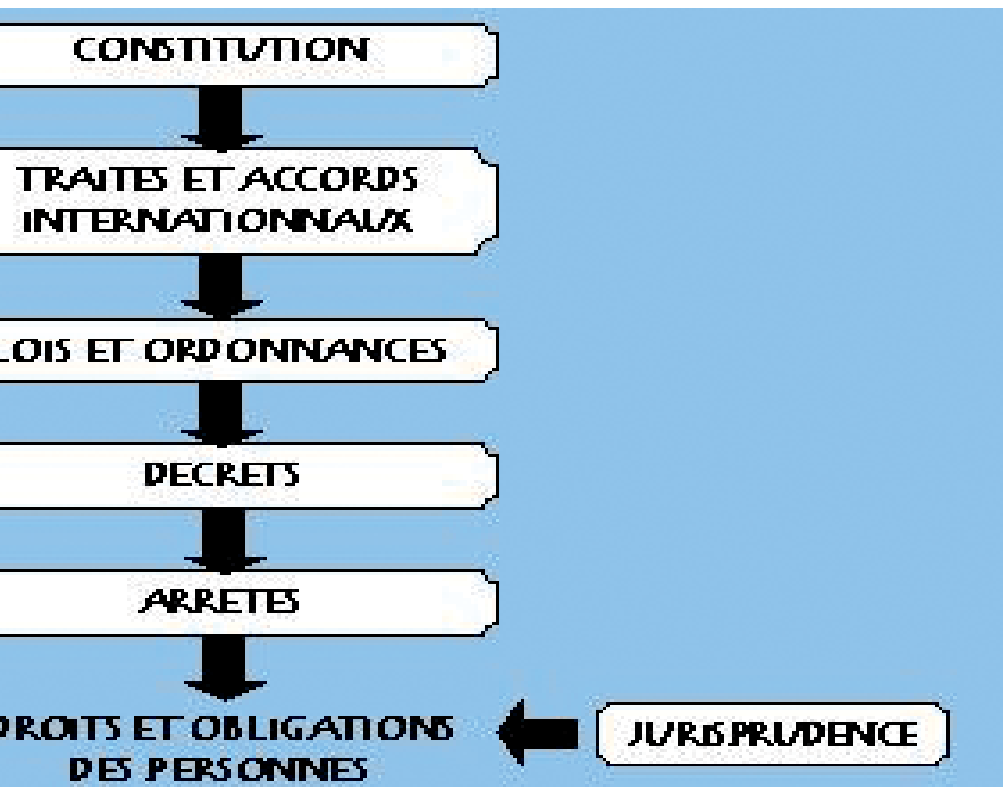
évidemment dans la hiérarchie des normes à l'instant de leur conclusion. Ceci explique d'ailleurs que certaines lois, pourtant abrogées, s'appliquent encore à des situations contractuelles nées sous l'empire de celles-ci.

Surtout, précisons - ce que tous nos collègues savent mais que certains de nos hiérarques ignorent ou oublient parfois - que les circulaires et les instructions diverses et variées ne figurent pas dans la hiérarchie des normes. Elles sont, en principe, dépourvues de valeur réglementaire et doivent simplement se borner à donner des instructions aux services des ministères pour l'application des lois, décrets et arrêtés, ou à préciser l'interprétation de certaines dispositions.

De ce fait, les circulaires comportant des dispositions de nature réglementaire sont irrégulières et il est possible d'obtenir leur annulation par le juge, dans le délai de recours contentieux. Passé ce délai, leur application peut être écartée ponctuellement par la « voie de l'exception d'illégalité ». D'une façon générale, en cas de litige sur la partie d'un texte, c'est la juridiction administrative qui, après recours des intéressés, est appelée à décider : jugement du tribunal administratif ou arrêt du Conseil d'État. Là encore, la vigilance et l'action syndicale s'imposent, comme en témoignent les « circulaires épinglées » dans le bulletin *Direction*...

Enfin, pour conclure - sans doute provisoirement -, j'évoquerai, au milieu de tous ces textes, le *Code de l'éducation* qui a pour objectif - comme les autres codes du travail, de la santé publique, de la sécurité sociale - de faciliter la mise en œuvre du principe évoqué en préambule selon lequel « nul n'est censé ignorer la loi » et de permettre à tous les citoyens, responsables comme usagers, de bien connaître leurs droits et obligations. Les textes épars y sont désormais rassemblés et organisés de façon cohérente, avec une rédaction harmonisée et actualisée, distinguant les parties législatives (L), réglementaires (R et D) et certains arrêtés (A).

Bonne lecture et bon courage à tous...



Philippe MARIE
Cellule juridique

pmarie@sfr.fr

questions des parlementai

12 QUESTIONS PÉDAGOGIQUES

Perspectives de la réforme des lycées

AN (Q) n° 55420 du 21 juillet 2009
(M. Frédéric Cuvillier)

Réponse (JO du 28 septembre 2010, page 10.590) : dans le cadre de la réflexion préparatoire à la réforme du lycée engagée au cours du premier semestre 2009, l'idée d'offrir à l'ensemble des élèves de lycée un dispositif d'accompagnement personnalisé a fait l'objet d'analyses convergentes. La nécessité de répondre plus étroitement aux besoins des élèves et de corriger les effets des déterminismes sociaux, sources reconnues et clairement identifiées d'échec scolaire, a été soulignée par l'ensemble des partenaires du système éducatif. Cette idée se retrouve, en effet, aussi bien dans le rapport sur le lycée remis par M. Richard Descoings au président de la République, le 2 juin 2009, que dans celui de M. Benoit Apparu, rendu public au mois de mai 2009, à l'issue des travaux d'une commission parlementaire. Par ailleurs, les comptes rendus de la consultation nationale des lycéens réalisée au printemps 2009 vont dans le même sens. Celle-ci a concerné près de 1.300 lycées (sur un total de 2.500 lycées, publics et privés) répartis dans toutes les académies. A la suite de cette réflexion, le ministre de l'Éducation nationale a décidé de mettre en place la réforme du lycée d'enseignement général et technologique à compter de la rentrée 2010, en classe de seconde générale et technologique. Il est à noter que cet accompagnement avait déjà été mis en place dès la rentrée 2009 lors de la réforme des études en lycée professionnel. L'introduction de l'accompagnement personnalisé, inscrit dans l'emploi du temps des élèves, à raison de deux heures par semaine dans toutes les classes du lycée, sans alourdir l'horaire global d'enseignement, est une des innovations majeures de la réforme. La mise en place de l'accom-

pannement personnalisé des élèves vise à permettre aux élèves de faire face aux exigences de travail propres au lycée, d'acquérir progressivement leur autonomie, d'assimiler des méthodes qui les préparent à l'enseignement supérieur et de construire de manière raisonnée leur projet de formation et d'orientation. Il n'y a donc aucunement contradiction entre le suivi personnalisé des élèves et leur nécessaire préparation à l'autonomie. Les activités développées dans le cadre de l'accompagnement personnalisé s'efforcent, en effet, de concilier ces deux aspects. Quel que soit le niveau de la classe, l'accompagnement personnalisé permet d'apporter du soutien pour les élèves qui rencontrent des difficultés, un approfondissement des connaissances ou une autre approche des disciplines étudiées, une aide méthodologique, une aide à l'orientation pour favoriser la maîtrise progressive par l'élève de son parcours de formation et d'orientation. Cet accompagnement peut donner lieu à des activités propres à favoriser l'autonomie des élèves et, notamment, des travaux interdisciplinaires. En classe terminale, ce dispositif, plus tourné vers la préparation à l'enseignement supérieur, mettra tout particulièrement l'accent sur l'acquisition, par les élèves, de capacités d'initiative et de conduite d'activités autonomes qui facilitent la transition vers la poursuite d'études.

22 EXAMENS

Modalités et pertinence de la dispense des épreuves orales au baccalauréat

AN (Q) n° 72059 du 23 février 2010
(M. Yvan Lachaud)

Réponse (JO du 28 septembre 2010, page 10.592) : la dispense de la partie « expression orale » de l'épreuve obligatoire de langue vivante 1 aux baccalauréats technologiques des séries « sciences et technologies de la gestion » (STG) et « sciences et

technologies de la santé et du social » (ST2S) a été conçue pour ne pas pénaliser les candidats souffrant de graves troubles du langage oral et donc placés devant de très graves difficultés d'expression et de communication quand ils sont face à un examinateur. C'est le cas des jeunes sourds mais aussi des élèves souffrant de dysphasie forte ou sévère. Par ailleurs, la langue vivante 1 à l'oral concerne quand même près de 90.000 candidats (soit 68 % des inscrits aux baccalauréats technologiques) bien que la langue vivante soit majoritairement passée à l'écrit au baccalauréat (c'est le cas dans toutes les autres séries des baccalauréats généraux et technologiques). Cependant, une dispense de l'écrit serait plus adaptée pour les élèves dyslexiques car ils sont plus à l'aise à l'oral et souffrent, au contraire, de troubles plus ou moins graves du langage écrit. Ce handicap est compensé dans l'évaluation écrite par le recours à un secrétaire d'examen, après accord du recteur. La réglementation actuelle regroupe les troubles sévères de la parole et du langage écrit parce que certains jeunes cumulent les deux types de troubles. Beaucoup de jeunes ne souffrent cependant que de dyslexie et il serait donc logique de les traiter différemment. Il est prévu de procéder à une expertise des régimes de dispenses de langues existantes aux baccalauréats généraux et technologiques pour apprécier si, le cas échéant, des ajustements réglementaires sont nécessaires, tout en maintenant une évaluation. Enfin, je vous informe qu'à partir de la session 2012, l'épreuve de langue sera intégralement évaluée à l'oral du baccalauréat professionnel. Il est prévu une dispense possible de la langue vivante 2 (possibilité introduite dans les baccalauréats professionnels du tertiaire) mais rien pour la langue vivante 1 car il paraît difficile de dispenser intégralement un candidat de l'évaluation en langue, et la configuration de l'épreuve ne permet pas aux déficients auditifs de passer l'épreuve sous forme écrite.

res, réponses des ministres

28 FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

Cessation de fonctions des enseignants du second degré à l'âge de la retraite

AN (Q) n° 79820 du 1^{er} juin 2010
(M^{me} Geneviève Colot)

Réponse (JO du 17 août 2010, page 9.104) : en application de l'article L. 24 du *Code des pensions civiles et militaires de retraite*, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 60 ans ou à 55 ans pour les agents ayant accompli au moins 15 ans de services en catégorie active. À compter de cette date, les enseignants peuvent demander leur départ à la retraite à tout moment au cours de l'année scolaire. Seuls les enseignants du premier degré, qui remplissent en cours d'année scolaire les conditions d'âge pour obtenir la jouissance immédiate de leur pension sont maintenus en activité jusqu'à la fin de l'année scolaire, en application de l'article L. 921-4 du *Code de l'éducation*, sauf s'ils sont atteints par la limite d'âge. En la circonstance, le législateur a considéré que le maintien en activité des enseignants du premier degré jusqu'au terme de l'année scolaire allait dans l'intérêt du service et des élèves. Ce dispositif vise à assurer une continuité pédagogique aux élèves du premier degré, compte tenu de leur jeune âge et, contrairement aux élèves du second degré, de la dispense des cours par un même enseignant tout au long de l'année. En revanche, eu égard à l'organisation du service d'enseignement, aucune disposition similaire n'est prévue dans le second degré. En conséquence, en l'absence de dispositions permettant le maintien en activité des enseignants remplissant les conditions d'âge pour obtenir une pension à jouissance immédiate, la date de départ à la retraite des enseignants du second degré relève uniquement d'un libre choix des intéressés. Au demeurant, dans le second degré, deux-tiers des départs à la retraite interviennent au terme de l'année scolaire, en août

et avant la rentrée au début du mois de septembre.

30 PERSONNELS À L'ÉTRANGER

Perspectives des baccalauréats binationaux (...en Russie)

AN (Q) n° 58910
du 22 septembre 2009
(M. Thierry Mariani)

Réponse (BO du 21 septembre 2010, page 10.350) : le dispositif du « baccalauréat binational » est lourd à mettre en place et concerne une population d'élèves relativement restreinte. La mise en place des deux baccalauréats, franco-allemand et franco-américain, a nécessité de longues négociations (2004 à 2009 pour le baccalauréat franco-américain). L'on estime que le baccalauréat franco-américain, dont la première promotion à l'issue de la classe terminale sera connue en 2011, concernera une population d'un nombre très inférieur à la centaine. Ces créations de diplômes de fin d'études secondaires (et d'accès à l'université) reposent sur le principe de la substitution de certaines épreuves du baccalauréat par des épreuves de certification du partenaire. Les programmes correspondant à ces épreuves sont donc introduits dans les programmes des lycées qui préparent aux baccalauréats binationaux. Malgré l'évidente dimension politique et symbolique de ces dispositifs, ce ministère n'est pas en faveur de la reproduction d'un tel dispositif et a privilégié, en matière d'intégration des programmes, des dispositifs de double délivrance des certifications de fin d'études secondaires pour les élèves des sections bilingues. S'agissant de la situation spécifique en Russie, l'attractivité du lycée français de Moscou auprès des familles russes est certaine : il est impossible actuellement de répondre à toutes les demandes d'inscription que formulent ces familles. L'ambassade de France à Moscou et l'AEFE concentrent leurs

efforts sur la négociation complexe, avec les autorités russes, de l'extension des locaux de ce lycée, devenus trop exigus, pour augmenter le pourcentage d'enfants russes accueillis. En outre, une scolarité au lycée français de Moscou n'a jamais fait obstacle à l'accès à l'université russe, les élèves bacheliers qui en sont issus connaissant un bon taux de réussite au concours d'entrée, concours que la plupart des universités russes continuent à organiser, en dépit de la création d'un nouveau diplôme de fin d'études secondaires, le Yégué, qui donne accès à l'enseignement supérieur mais est encore en phase d'expérimentation. Par ailleurs, l'autonomie renforcée récemment conférée aux établissements d'enseignement supérieur par la loi, en France comme en Russie, renforce leur liberté d'accueillir les étudiants de leur choix. A ce jour, aucune négociation pour la création d'un dispositif de baccalauréat binational n'a été demandée ni engagée avec le ministère russe de l'Éducation et de la Science. En revanche, l'Année France-Russie 2010 a multiplié les rencontres des responsables des systèmes éducatifs français et russes. M. Luc Chatel et son homologue russe, M. Andrei Foursenko, ont inauguré, le 25 mars 2010, les premières sections internationales de russe en France, officiellement ouvertes à Nice et à Strasbourg en septembre 2009. Une 3^e section internationale est en cours de création à Bordeaux. Des élèves, qu'ils soient russes ou français, peuvent désormais obtenir le baccalauréat avec une option internationale de russe. L'objectif de l'option internationale du baccalauréat est de faire travailler ensemble des élèves étrangers et français. Ce dispositif, plus léger que la mise en œuvre d'un baccalauréat binational, est désormais proposé aux élèves russes en France et aux élèves français russo-phones.

Christiane SINGEVIN
Principale honoraire
christiane.singevin3@orange.fr

**DEVENIR
PERSONNEL
DE DIRECTION.
DÉCOUVRIR
LE MÉTIER
DE CHEF
D'ÉTABLISSEMENT
SCOLAIRE.
SE PRÉPARER
AU CONCOURS**

Sous la direction de **Jean-Marie Puslecki**, collection « Atouts pour réussir », éditions **SCEREN CRDP de Montpellier/CNED**, juin 2010, 256 pages.



Cet ouvrage s'adresse aux candidats au concours de recrutement des personnels de direction et à ceux qui sont concernés par le pilotage des EPLE.

L'ouvrage se structure en trois parties distinctes : la première propose de découvrir le métier de chef d'établissement scolaire, les responsabilités qui y sont attachées et les compétences qu'il requiert ; la seconde partie est consacrée à la préparation aux différentes épreuves du concours (constitution du dossier de candidature, méthodologie et exemples de dossiers traités pour l'épreuve écrite, sujet et corrigés des sessions 2008, 2009 et 2010, conseils pour l'épreuve orale) ; la dernière partie présente le contenu et l'utilisation du cédérom et propose des sélections bibliographiques, sitographiques et documentaires. Le cédérom contient l'histoire, l'organisation et l'administration du système éducatif. Il permet en outre de suivre l'actualité éducative.

**L'ACCUEIL AU
COLLÈGE ET AU LYCÉE**

Maurice Mazalto, collection « Les cahiers de l'architecture scolaire », éditions **Fabert**, Paris, mai 2010, 100 pages.



Pendant très longtemps, l'accueil en établissement scolaire a été ignoré en raison notamment d'une école renfermée sur elle-même, focalisée sur la transmission des savoirs. Mais les conceptions éducatives ont évolué et l'école reconnaît à présent l'importance de la socialisation dans ses murs ; l'accueil devient un facteur essentiel d'intégration et de bien-être par tous ceux qui fréquentent l'établissement régulièrement ou occasionnellement.

Comment l'architecture scolaire des collèges et lycées matérialise-t-elle cette évolution ? Les lieux d'école étant d'une grande diversité, il n'existe jamais de réponse unique. Néanmoins, des lignes de force soulignées dans l'ouvrage peuvent être dégagées.

Les conseils généraux et régionaux ont été questionnés pour connaître leurs préconisations, des architectes pour comprendre leurs conceptions, des élèves de la sixième à la terminale pour écouter leurs demandes, des usagers adultes professionnels pour recueillir leurs souhaits.

L'accueil, dont l'importance s'affirme chaque jour davantage, est donc inscrit durablement dans l'architecture scolaire, vecteur essentiel pour aider l'école à remplir ses fonctions.

**ÉCOLES : LES PIÈGES
DE LA CONCURRENCE.
COMPRENDRE LE DÉCLIN
DE L'ÉCOLE FRANÇAISE**

Sylvain Broccolichi, Choukri Ben Ayed, Danièle Trancart (coordonné par), Collection « cahiers libres », éditions **La Découverte**, Paris, septembre 2010, 312 pages.



Toujours plus d'élèves en échec, toujours plus d'enseignants démoralisés et de parents inquiets quant à l'avenir de leurs enfants. Toujours plus de palmarès d'établissements qui sèment le doute et attisent les frustrations. Est-ce réellement du choix de l'école que peut venir le salut, comme le suggèrent les récentes mesures d'assouplissement de la carte scolaire ? Est-il vrai qu'en intensifiant la concurrence entre établissements, on crée une émulation qui favorise l'élévation des performances des élèves ?

La réponse est non ; c'est ce que montre cet ouvrage fondé sur une étude de grande ampleur, qui combine de façon inédite approche historique, comparaisons statistiques et enquêtes de longue durée sur différents sites (restituant la parole d'enseignants, de parents et d'élèves). Partout où la concurrence creuse les disparités entre établissements, à commencer par la région parisienne, les difficultés des élèves se multiplient, et pas seulement dans les « ghettos ». Leur scolarité se trouve en effet perturbée par toute une série de troubles et de déstabilisations associés à l'obsession des classements et au zapping scolaire. A l'inverse, les meilleurs résultats s'observent là où des coopérations durables favorisent des continuités éducatives et des pratiques cohérentes. Grâce également à un éclairage international, ce livre aide à comprendre en quoi l'essor de la concurrence et le manque de régulation politique ont contribué au déclin de l'école française.

**LES SOCIÉTÉS ET
LEUR ÉCOLE.
EMPRISE DU DIPLÔME
ET COHÉSION SOCIALE**

François Dubet, Marie Duru-Bellat, Antoine Vérétoot, collection « Les sociétés et leur école », éditions **du Seuil**, Paris, août 2010, 224 pages.



Par quels mécanismes et sous quelles conditions les systèmes scolaires affectent-ils positivement l'intégration et la cohésion des sociétés ? Rien ne prouve *a priori* qu'une école ouverte et équitable produise une société plus mobile et plus juste. Tout dépend de la manière dont les sociétés utilisent les qualifications scolaires et l'emprise des diplômes sur les positions sociales. Une trentaine de pays sont ici étudiés. Quand un pays considère que les diplômés doivent déterminer strictement les positions sociales, les inégalités scolaires se rigidifient ; la lutte pour le diplôme pèse lourdement sur l'école. A l'opposé, les mêmes inégalités joueront un rôle bien différent dans un pays qui développe d'autres systèmes d'accès à l'emploi. Il ne faut donc pas s'intéresser seulement aux conséquences scolaires des inégalités sociales mais aussi aux effets sociaux des inégalités scolaires. Et c'est dans le jeu de ces deux mécanismes que se tiennent les plus grandes différences entre les pays.

L'emprise des diplômes sur la position sociale varie bien plus fortement, dans les pays étudiés, que les inégalités scolaires. Ces sociétés se distinguent donc davantage par le rôle qu'elles attribuent à ces inégalités dans la distribution des individus dans la structure sociale.

LE PRINCIPAL DU SECONDAIRE

François Perdir, Collection « Traces », éditions du Cygne, Paris, mars 2010, 258 pages.



Qu'est-ce qui peut pousser un chef d'établissement à franchir « clandestinement » l'opaque rideau de fumée du sacro-saint « devoir de réserve » pour décrire son quotidien professionnel ? Certainement pas l'envie de donner des leçons, la responsabilité de la fonction guérit vite de cette lubie. Absolument pas le besoin de se plaindre d'un métier passionnant puisqu'il permet d'être en contact permanent avec l'humain et une jeunesse déroutée, en perte de valeur et en recherche d'elle-même.

Mais tout simplement le désir de faire partager le ressenti d'une année scolaire complète, pour nous aider à mieux comprendre ce qui constitue le principal et le secondaire d'un métier qui, finalement, n'échappe pas aux stéréotypes et aux idées toutes faites. On imagine souvent un chef d'établissement bénéficiant de beaucoup de prérogatives, d'un pouvoir presque discrétionnaire, pourtant, au fil du texte, on découvre un « fonctionnaire d'autorité » bien seul face à l'ultime décision à prendre... Peut-être, enfin, l'envie de montrer, de réciter en réflexions, d'anecdotes en explications que, derrière les difficultés de l'école, c'est le miroir d'une société en crise que l'on découvre.

Ni recettes, ni propositions de réformes, donc, mais le constat d'un état des lieux de notre système éducatif vu, mois par mois, à travers le regard subjectif mais lucide de l'un de ses cadres.

UN LYCÉE PAVÉ DE BONNES INTENTIONS. ÉDUCATION NATIONALE: VÉRITÉS ET TABOUS

Richard Descoings, édition Robert Laffont, Paris, août 2010, 270 pages.



Richard Descoings, directeur de Sciences Po, s'attaque aux grandes questions et tabous de l'Éducation nationale. A l'heure où tous les jeunes passent par un lycée – technologique, professionnel ou général –, mais où ils sont nombreux à se demander à quoi servent les enseignements scolaires qu'ils reçoivent, il s'agit de redonner du sens aux apprentissages. Affiner les orientations, transformer la hiérarchie entre voies professionnelle, technologique et générale, rééquilibrer les séries entre elles, modifier la carte scolaire, améliorer l'emploi du temps des lycéens, la formation continue des enseignants, les moyens, l'enseignement des langues vivantes... Les chantiers sont nombreux et difficiles à mettre en œuvre dans une société où l'indécision et les conflits des adultes se paient sur le dos des plus jeunes.

À l'heure de la réforme 2010 du lycée, Richard Descoings veut aller plus loin encore. Celui qui a cassé les codes et renouvelé ce vivier d'élites qu'est Sciences Po s'attelle aujourd'hui à la question des lycées sans se priver de formuler des propositions ambitieuses et iconoclastes. Si l'on veut un lycée plus juste, où les séries les plus prestigieuses ne sont plus réservées à une élite sociale, il faut trancher aujourd'hui les questions qui décideront de l'avenir des nouvelles générations.

LA GESTION FINANCIÈRE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES LOCAUX DU SECOND DEGRÉ

Jean Gavard, Jean Beurton, Nicole et Jacques Stirnemann, Martine Tortosa, collection « Les indispensables », éditions Berger-Levrault, 16^e édition, Paris, août 2010, 752 pages.



Cette édition est fort utile pour les gestionnaires puisqu'elle apporte des réponses précises aux nombreuses questions financières et techniques qui se posent.

Mais elle intéressera les personnels de direction car elle analyse et explique, entre autre, les modalités financières de l'apprentissage, de la formation continue, des groupements d'intérêts publics.

Cette édition qui prend aussi en compte l'évolution des textes et des différentes jurisprudences, s'est enrichie de nouveaux chapitres : la gestion administrative et financière des contrats uniques d'insertion, des adultes-relais, des assistants d'éducation et des intervenants « école ouverte » par les centres mutualisateurs de paye, etc.

LE ROSIER ROUGE

Jean-Louis Prud'homme, éditions Edilivre, 2010.



Jean-Louis Prud'homme, retraité de l'Éducation nationale, a occupé différents postes de principal de collège dans le Nord, en Polynésie et dans le Cantal. Il est également l'auteur de romans historiques.

Le Rosier rouge, c'est la découverte de cahiers tenus par un poilu de la Grande Guerre et par une infirmière, à la même époque, et donc du récit de leur amitié à travers cette période difficile.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

Isabelle POUSSARD
Permanente
isabelle.poussard@snpden.net

Extraits d'une « Tribune libre » du Bulletin n° 34 du Syndicat national du personnel de direction des lycées (un des ancêtres du SNPDEN) de mars 1968.

Des vicissitudes de la catégorie des principaux et des directrices de CES

Par A. Denoits, principal de lycée chargé du CES de Rueil-Malmaison

Les CES, grande innovation de notre fécond Ministère, ont posé de nombreux problèmes. Et ils en posent encore, comme le savent les initiés et... de nombreux parents. Mais il faut croire que l'Administration, elle, n'éprouve aucune crainte: elle trouvera très facilement du personnel valable pour mettre en route ces nouveaux Établissements et les conduire de la manière la plus satisfaisante. C'est du moins la conclusion que l'on doit tirer d'une décision toute récente: celle de créer la catégorie des Principaux et Directrices de CES

Aux temps héroïques, je veux parler des années 1963-1964-1965, quand il s'agissait d'ouvrir les premiers CES, l'Administration, pour attirer des candidats du second degré valables, voire des Chefs d'Établissement déjà en exercice, a affirmé, et confirmé à de nombreuses reprises, qu'il n'y avait pas de différence, pour un Chef d'Établissement, entre un Lycée municipal ou nationalisé et un CES, qu'il n'y avait qu'une catégorie unique... Des professeurs, parfois agrégés, des Principaux et des Directrices, même chevronnés, se sont laissés tenter, soit séduits par la nouveauté de l'expérience, soit encore poussés par le désir d'obtenir un poste dans une grande ville (je signale, en passant, que mon cas est un peu particulier: il est inutile d'en parler ici).

En théorie, il devait y avoir à la tête de chaque CES un Principal venu du second degré assisté d'un Sous-Directeur originaire du premier degré. Mais la réalité résiste souvent à la théorie: dans de nombreux cas, des CEG transformés en CES ont continué à être dirigés par d'anciens Directeurs (ou Directrices) de CEG (à titre définitif, si ces Directeurs et Directrices étaient licenciés, à titre provi-

soire, s'ils ne l'étaient pas... en attendant la promotion interne). La proportion des Chefs d'Établissement appartenant au premier degré s'est révélée importante et, toujours en vertu de la promotion interne, il est bien évident qu'on ne pouvait, à la longue, empêcher un certain nombre de Sous-Directeurs, même non licenciés, de devenir Principaux (je l'ai dit il y a déjà quelque temps).

Quand les Services financiers, nous dit-on, se sont rendus compte de la situation nouvelle et des dangers futurs, leur sang, si l'on peut s'exprimer ainsi, n'a fait qu'un tour: il n'est pas possible de laisser des membres du personnel du premier degré bénéficier d'une telle promotion. On a adopté une solution moyenne et créé la nouvelle catégorie...

L'on me dira que les anciens Principaux et Directrices nommés avant la rentrée 1967-1968 conservent, à titre personnel, leur classement ou, du moins, leurs indices actuels... Et même les principaux de CES nommés à la dernière rentrée gardent le droit de solliciter leur mutation pour un Lycée municipal ou nationalisé. Heureusement! Sinon, je me demande qui pourrait désormais accorder le moindre crédit à des promesses ministérielles: après avoir affirmé si souvent et si fortement « l'unicité » de la catégorie des Principaux, on ne peut bafouer ouvertement les droits acquis...

Et pourtant la circulaire n° V 68-58 du 1^{er} février 1968 paraîtra-t-elle satisfaisante à tous mes collègues? Prenons un Chef d'Établissement qui, tout en dirigeant un CES, est classé Principal de Lycée municipal, parfois depuis fort longtemps. S'il demande sa mutation pour un autre CES, il perd ses droits acquis. On m'objectera qu'il a été averti à l'avance... Oui, mais il ne l'avait pas été au moment où il a été nommé à la tête d'un CES. À ce moment-là, la doctrine était « unicité »... Et comme

chacun sait que les Lycées municipaux « intéressants » deviennent rares, qu'il n'en existe plus pour ainsi dire dans les



grandes villes... il lui restera, soit à attendre la retraite sur place, soit à demander sa nomination comme Proviseur dans un lointain département (si on le lui accorde) pour arriver dans la ville souhaitée... quand ses enfants auront terminé leurs études.

Prenons le jeune (?) collègue nommé l'an dernier Principal de CES. Bien entendu, il garde le droit de demander un Lycée municipal ou nationalisé. Combien de temps ? S'il sollicite en effet sa mutation dès cette année, il devra payer ses frais de déménagement (nouvel « avantage » récemment consenti par le gouvernement). Il attendra donc, dans le meilleur des cas, plusieurs années avant de demander un Lycée municipi-

pal... Je renvoie ici mon lecteur à la fin du paragraphe précédent.

Les Finances ont été bien pressées de créer cette nouvelle catégorie... N'était-il pas possible d'attendre un peu ou plutôt d'accélérer la sortie de notre Statut ? Tous les Chefs d'Établissement, nous dit-on, vont avoir désormais un « emploi » et seront payés selon un indice correspondant à leur grade (certifié, licencié, chargé d'enseignement...), indice auquel s'ajouteront un certain nombre de points indiciaires propres à l'Établissement dans lequel ils seront « employés ». A ce moment-là, il n'y aura plus unité de traitement pour l'ensemble de la catégorie des Principaux et Directrices de CES. Et l'argument des Finances qui ont prétexté qu'être nommé Principal était une promotion trop forte pour un ancien Directeur de CEG serait devenu sans valeur... (à moins qu'on ne fasse deux poids et deux mesures).

La conséquence de toutes ces décisions, c'est qu'on risque de ne trouver des candidats valables, dans le second degré, que pour les grandes villes ; et encore... Il y a donc quelques chances pour qu'un certain nombre de postes de Principaux de CES restent vacants. On pourra toujours, me dit-on, en raison de notre carence, les confier à des candidats venus du premier degré... On a l'impression, à tort peut-être, que tout se passe comme si l'on voulait plus ou moins (plutôt plus que moins, si l'on tient compte d'autres indices) « primariser » les CES.

Je laisse à chacun le soin de tirer des conclusions et de m'adresser éventuellement des remarques ou suggestions. Je crois avoir constaté que la plupart de mes collègues ne sont pas satisfaits. J'ajoute que ce n'est pas seulement une question de situation personnelle : il y va de l'avenir des CES. Que veut-on en faire ? un simple prolongement de l'école primaire ! Le problème me semble avoir une certaine importance et mériter réflexion et... action.

Isabelle POUSSARD

Permanente
isabelle.poussard@snpden.net

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Roger Coustillet,
principal honoraire du collège Clos
Mortier, St-Dizier
(académie de Reims) ;

André Doury,
principal honoraire du collège de
Montaigu, Jarville,
(académie de Nancy-Metz) ;

Léon Dussert,
principal honoraire du collège Jean
Macé, Suresnes
(académie de Versailles) ;

Robert Fayemendy,
principal honoraire du collège Jean
Moulin, Coulounieix-Chamiers
(académie de Bordeaux) ;

Paul Gabert,
proviseur adjoint honoraire du lycée
Benjamin Franklin, Orléans ;

Pierre Melquiond,
principal honoraire du collège les
Saules, Grenoble ;

François Meunier,
principal honoraire du collège de
M'Tzamboro, Mayotte ;

Aimé Paquereau,
proviseur honoraire,
académie de Poitiers ;

Jean-Roger Thierens,
principal honoraire du collège de Loos-
en-Gohelle (académie de Lille) ;

Christian Torres,
proviseur honoraire du lycée profes-
sionnel de Narcé, Brain-sur-l'Authion
(académie de Nantes).

Nous nous
associons au deuil des familles.

