

184 - décembre 2010

direction

10/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

Mouvement social : quel syndicalisme aujourd'hui ?

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Travailler
dans le
9-3

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° 184
MIS SOUS PRESSE
LE 15 NOVEMBRE 2010

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

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

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	9
GMF	11
ARD	13
OKI	59
ALISE	80

PORTAGE :
TEXAS INSTRUMENTS

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 ACTUALITÉS

18 CARRIÈRE

Reclassement dans le corps : quelques rappels utiles !

Reclassement en 1^{re} et en hors-classe

Loi sur les retraites... et maintenant ?

La Fonction publique : état des lieux et perspectives

25 MÉTIER

La lettre de mission

Dossier : Travailler dans le 9-3

40 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

Formation des stagiaires

Le SNPDEN entendu par le Sénat

De l'UPI à l'ULIS

71,6 % des collégiens s'ennuient à l'école

46 VIE SYNDICALE

Formation et informations en Guadeloupe

Les commissaires paritaires nationaux rencontrent les collègues

Un service pour les adhérents : le vade-mecum

Enseignement catholique : du discours de la presse officielle à la face cachée des chiffres

Le SNPDEN rencontre le directeur national de l'UNSS

Gros plan sur... l'académie de Reims

Tribune libre

60 ADHÉSION

64 CHRONIQUE JURIDIQUE

Occupation des locaux scolaires

Assistant d'éducation – non renouvellement du contrat

Observatoire national de la sécurité

Veille juridique

Questions des parlementaires, réponses des ministres

La première édition du Recueil juridique du SNPDEN est désormais disponible !

75 DERNIERS OUVRAGES REÇUS

78 RÉTRO



Philippe
TOURNIER Secrétaire général

Quel syndicalisme aujourd'hui ?

« Qui sème le vent récolte la tempête » dit un vieil adage populaire. Ces dernières années, notre pays n'a pas connu un seul instant de répit, pas un seul moment où ne cessèrent les déclarations provocantes, les polémiques provoquées, les annonces provocatrices. Tout ce qui clive la société a été flatté, la recherche du consensus assimilée à de la tiédeur molasse là où n'est désormais exalté que le volontarisme tonitruant et volontiers cassant. Seulement voilà : cette « révolution néoconservatrice » à demi-avortée laisse une société française sens dessus-dessous, ce dont le mouvement social autour des retraites comme le « mouvement lycéen » témoignent.

LE SYNDICALISME DU « 0 OU 1 »

À l'occasion de la mise en cause de droits sociaux rudement acquis, d'autres pays européens que le nôtre ont connu des mouvements de masse parfois encore plus importants que chez nous. Avec une différence : le « dialogue social », tant vanté ici et rarement mis en œuvre, y est une réalité culturelle. Si le pouvoir politique démocratiquement élu a le droit irréfragable de prendre les décisions légitimes, cela n'est pas un blanc-seing qui le dispenserait d'écouter la société civile au travers des organisations structurées qui la représentent, en particulier les syndicats. Dans une démocratie politique et sociale, c'est même le fonctionnement normal. A l'occasion de la réforme des retraites, le gouvernement de notre pays disposait d'une occasion exceptionnelle dont il n'a rien fait : une intersyndicale soutenue par l'opinion, jouant la carte du dialogue social et faisant des propositions raisonnables. « Cause toujours, tu m'intéresses » fut finalement la seule réponse. Même l'épisode parlementaire qui, dans les pre-

miers *scenarii*, semblait destiné à aggraver le projet (ce qu'empêchèrent les manifestations massives : elles ont probablement sauvé les « six mois ») n'a pas été utilisé comme il aurait pu l'être pour rouvrir un espace de dialogue. Cela n'aurait-il pu être le rôle des assemblées dans ce régime présidentiel qui fait plus penser au Venezuela d'Hugo Chavez qu'à nos voisins européens ? Rien. D'un bout à l'autre : le mur.

En fait, tout semble fait pour favoriser les formes aigües de protestation : ce pouvoir semble apprécier l'outrance pour lui-même comme pour les autres. L'arrière-pensée de cette politique du pire n'est guère dissimulée et, à l'heure où sont écrites ces lignes, ce sont les secteurs les plus radicalisés, réduits mais spectaculaires, qui tendent à imposer leur point de vue à la majorité du mouvement social. La réforme des retraites tend à se délayer dans d'autres buts (il suffit de lire les tracts distribués) comme chasser le pouvoir élu, renverser le capitalisme mondial et autres objectifs à portée de main. « Ni amenda, ni negocia, retrait, retrait du projet de loi » : tel

fut le slogan que l'on dut subir à chaque manifestation parisienne de l'organisation qui défilait juste derrière l'UNSA. C'est non seulement un défi au simple bon sens mais aussi le refus d'envisager tout dialogue. C'est le syndicalisme du « 0 ou 1 » : ça passe ou ça casse. Pas de négociations, pas de compromis social. Ces organisations ne visent aucun progrès à court terme pour les salariés (ce serait nécessairement une « trahison ») et le pouvoir politique qui alimente cette radicalité en prend prétexte pour se refuser à tout compromis. Le tout au détriment des salariés.

LE « MOUVEMENT LYCÉEN » : 2005 OU 2006 ?

Le « mouvement lycéen » apparaît comme une reproduction à l'envi de ce modèle « 0 ou 1 » au point qu'on se demande parfois si ce n'est pas lui qui est aujourd'hui la matrice d'une grande partie du mouvement social. L'irruption des lycéens ne pouvait que brouiller le mes-

sage des salariés, ce qui est d'ailleurs arrivé : en effet, il est difficile de croire sérieusement que la loi sur les retraites était l'objet de l'émoi d'adolescents qui auront, d'ici 2050, l'occasion de voir passer au moins cinq autres lois sur le sujet si on continue au rythme actuel (celle-ci d'ailleurs ne pouvant les concerner puisqu'expirant en 2018). Le vrai objet du « mouvement lycéen » est l'hostilité radicale de la jeunesse vis-à-vis du pouvoir politique qui, il est vrai, y met du sien et la cultive avec soin. En revanche, ce qui frappe, c'est l'aveuglement de nombre de commentateurs et de responsables dès qu'il s'agit du « mouvement lycéen » : l'anxiété de ne pas être *in* submerge tout sens critique. Le « mouvement lycéen » est ainsi, par principe, exonéré de toute responsabilité.

Seul parmi les organisations syndicales, le SNPDEN l'a dit avec clarté et force : la forme désormais répétitive des « blocages » est en soi une violence. Et encore, quand lors du mouvement contre le CPE (un authentique mouvement de masse des lycéens), des AG votaient, à bulletins secrets, le blocage de leurs établissements, y avait-il matière à y voir les prémisses, certes discutables, d'une culture citoyenne en gestation. Mais là, accumuler palettes et poubelles devant les lycées, caillasser, brûler, frapper (les personnels notamment de direction ont été plus nombreux à être blessés que les « bloqueurs ») : où est donc la citoyenneté ? « Ah, mais non, nous disent les sophistes, ce ne sont pas les lycéens, ce sont les casseurs » mais ces derniers ne sortent pas tout armés des caves des cités : ce sont bien, pour l'essentiel, des jeunes scolarisés et même souvent sans histoire comme le montrent ceux qui ont été déferés devant la Justice. Cette réalité gênante est systématiquement occultée par les organisations lycéennes qui reprennent ainsi curieusement à leur compte la vision gouvernementale binaire de la société, stigmatisant le nouveau « lumpenprolétariat » des « casseurs » dont la violence doit être dénoncée sans relâche mais ce qui ne dispense pas d'analyser ce qui se passe sous nos yeux (et ô combien pour certains d'entre nous !).

Non, cette violence n'est pas une suite de regrettables débordements : elle est devenue une composante régulière et significative de ce type de mouvement. Bien sûr, elle n'est ni voulue, ni souhaitée par les organisations lycéennes mais prend le pas sur elles : elle est (hélas !) la forme d'expression d'une grande partie de la jeunesse,

même scolarisée. C'est la manifestation d'un profond ressentiment non seulement contre le pouvoir politique mais aussi contre la société (qui, à 18 ans, a déjà mis la moitié d'une classe d'âge dans un sentiment d'échec), contre ceux qui la représentent (peu importe que ce soient des policiers ou d'autres élèves protestataires mais intégrés), contre ce qui la représente à leurs yeux (établissements - mais pas le leur -, aubribus ou magasins de sport des rues piétonnes). Les organisateurs du mouvement lycéen n'ont pas voulu voir (bien que nous les en avertissions) que la violence, même policée, d'un blocage était l'amorce de la violence tout court par un enchaînement qui rend aujourd'hui cette issue régulièrement inévitable dans une société dégradée. C'est pour cela que le SNPDEN ne cesse de les appeler à tourner la page de cette forme d'action.

NOTRE SYNDICALISME DU « 0 À 1 »

Tout cela ne dresse pas un paysage très plaisant de notre pays mais c'est sa pesante et triste réalité présente qu'il ne faut pas fuir. Pourtant, le SNPDEN fait partie des organisations qui souhaitent construire un autre fonctionnement social, qui ne désespère pas d'y réussir, qui n'y renonce pas. Plutôt que le syndicalisme du « 0 ou 1 », nous préférons celui du « 0 à 1 » : au mieux, ce peut être « 1 » ; au pire, ce n'est jamais « 0 ». Nous n'avons jamais varié de cette stratégie depuis notre création en 1992 et même les grandes manifestations de 1994 et 2006 se sont placées dans cette perspective. Cela suppose évidemment que le dialogue social soit une réalité : pour qu'il ait lieu, il faut être deux et dans le même état d'esprit. Un bon rapport de force y contribue et nécessite que la profession ne s'émiette pas en une guirlande d'organisations rivales, épuisant leur énergie à se chipoter ou à se coordonner (ou les deux à la fois) surtout quand, dans le cas des personnels de direction, nous représentons moins de 2 % des personnels de l'Éducation nationale. D'ailleurs, par une sorte d'instinct de survie sociale, la profession s'est ainsi groupée autour d'une organisation majoritaire (situation que l'on retrouve d'ailleurs dans d'autres professions stratégiques mais numériquement peu nombreuses). Notre syndicalisme du « 0 à 1 » n'est pas qu'un simple pragmatisme. Il se distingue du « 0 ou 1 » par trois éléments : il fait du syndicalisme ; il proportionne les modes d'action à leurs objectifs ; il veut des résultats « à échelle humaine ».

L'article 1 de nos statuts résume bien ce que nous entendons par « faire du syndicalisme » : défendre les intérêts matériels et moraux des collègues. Ce n'est pas faire injure à d'autres organisations que de constater qu'elles ne se placent pas dans cette perspective mais subordonnent tout résultat à une transformation sociale. Ainsi, quel que soit l'objet, les modes d'action sont toujours les mêmes car le seul véritable résultat attendu est la « conscientisation » des masses pour « plus tard » et non un quelconque résultat immédiat (forcément le fruit d'une compromission réformiste). En ce sens, elles ne font donc pas du syndicalisme, au sens auquel nous l'entendons, non pas que la transformation sociale et la conjoncture politique nous indiffèrent mais nous n'y subordonnons pas notre action syndicale. Outre la défense de valeurs (qu'il ne relativise pas selon les opportunités), le SNPDEN vise en effet à des résultats « à échelle humaine », quel que soit le contexte (pourvu qu'il fût démocratique, évidemment). Le plus modeste des progrès a toute sa valeur s'il améliore les conditions de vie même de quelques uns. Oui, ce n'est pas le choix du « 0 ou 1 » (d'ailleurs, vu les rapports de force sociaux actuels, le « 0 ou 1 », c'est le plus souvent « 0 » tout court !). Oui, ce n'est pas ce syndicalisme du « tout ou rien » offrant pour seul horizon d'attendre que d'improbables conditions préalables soient réunies pour que les revendications soient entièrement satisfaites d'un coup (et d'ailleurs quand : en 2012 ? dans vingt ans ? dans cinquante ans ? dans un siècle ?). À l'inverse, notre syndicalisme estime que, même aujourd'hui, même si les circonstances sont évidemment moins favorables que dans d'autres lieux ou à d'autres époques, il n'y a aucune raison de renoncer à avancer sous prétexte que ce ne serait pas assez. En effet, dans un monde qui change sans cesse, le combat syndical ne s'arrête jamais car les succès d'hier n'empêchent pas de nouvelles questions de se poser à nous, suscitant de nouvelles batailles. Un magazine hono- rant récemment la mémoire de Claude Lévi-Strauss mettait en exergue cette phrase de lui : « Chaque progrès donne un nouvel espoir, suspendu à la solution d'une nouvelle difficulté. Le dossier n'est jamais clos ». En effet, notre dossier ne sera jamais clos car la profession peut toujours progresser et ne doit jamais renoncer à se battre pour vivre mieux maintenant. Pour le SNPDEN, c'est cela le syndicalisme.

philippe.tournier@snpden.net

Le SNPDEN dans les manifs

LE 27 MAI 2010

...dans les académies d'Amiens



Besançon



Bordeaux



Caen



Nice...



PARIS, LE 7 SEPTEMBRE 2010



PARIS, LE 2 OCTOBRE 2010



PARIS, LE 12 OCTOBRE 2010



PARIS, LE 16 OCTOBRE 2010



RETRAITE: LA FORCE D'UNE MOBILISATION

1 Après réunion d'une commission mixte paritaire, le Sénat le 26 octobre, puis l'Assemblée nationale le 27, ont adopté définitivement le projet de loi portant réforme des retraites, marquant ainsi la fin de longs débats parlementaires dans chacune des deux chambres, à l'issue desquels les orientations principales du texte du gouvernement sont demeurées inchangées (cf. article de Philippe Girardy page 21). La promulgation de cette loi n'interviendra cependant pas avant que le Conseil constitutionnel, saisi sur le sujet, ne se soit prononcé sur sa conformité (il a jusqu'au 5 décembre pour le faire).

Malgré cette adoption définitive, les Français ont été de nouveau appelés, pour la huitième fois en deux mois, à descendre dans la rue le 6 novembre et, même si la mobilisation a été moins importante qu'avant les vacances de la Toussaint, les organisations syndicales ne désarment pas. La loi, même votée, n'en reste pas moins contestable et impopulaire.

Elles ont ainsi appelé à un « nouveau rendez-vous national de mobilisation » qui devrait intervenir entre le 22 et le 26 novembre, et dont le contenu et les modalités seront déterminés lors d'une réunion le 8 novembre.

Se déclarant unanimement satisfaite du succès des mobilisations et de la

détermination des salariés, l'intersyndicale (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FSU, Solidaires, UNSA) a réaffirmé sa « détermination face à une réforme gouvernementale qui demeure injuste, inefficace, inacceptable et qui ne répond pas aux enjeux actuels » et estime qu'un « véritable débat sur le devenir des retraites reste indispensable ». Elles entendent bien continuer à poser les questions non réglées : pénibilité, précarité, emploi, financement...

Pour Alain Olive, secrétaire général de l'UNSA, « en faisant adopter son projet, le gouvernement aura gagné une bataille : celle de la légalité » mais la force du mouvement initié, qui fera date dans l'histoire sociale de la France, lui interdit en revanche « de gagner la bataille de la légitimité », la plus importante. « Même ceux qui ricanent sur le taux de syndicalisation dans notre pays » a-t-il ajouté « ont pu mesurer



l'influence des organisations syndicales » à travers cette mobilisation massive et enracinée et, « à l'avenir, on ne pourra plus réformer à la hussarde sans déclencher une tempête sociale ».

Confortées par la forte adhésion de l'opinion publique, les organisations syndicales ont été ainsi porteuses d'une quête de justice qui dépasse à présent largement la question des retraites. La bataille n'est donc pas terminée.

DES BLOCAGES INADMISSIBLES

2 Cette année encore, les établissements scolaires ont subi des troubles lycéens.



Au fur et à mesure de la montée en puissance du mouvement contre la réforme des retraites, les lycéens sont peu à peu entrés dans l'action. Au fil des jours, leurs manifestations ont ainsi pris de l'ampleur : la contagion a gagné de plus en plus d'établissements, à des degrés divers selon les régions, et de plus en plus de lycéens se sont retrouvés dans les rues au lieu d'aller en cours. S'en sont suivis un fort absentéisme, des assemblées générales, des barrages filtrants, des occupations totales ou partielles d'établissements, des blocus, des sitting... Si, dans certains endroits, les actions se sont passées sans incidents majeurs, cela n'a hélas ! pas toujours été le cas et les manifestations ont parfois été émaillées d'incidents qui, pour certains, sont d'une gravité déplorable. Ainsi certains élèves ont été blessés par des jets de projectiles ou autres ; des établissements ont été fortement dégradés (voire saccagés) ; certains personnels des équipes éducatives ont été molestés...

Dans quelques endroits, la situation a tellement dégénéré que les interventions des forces de police ont été nécessaires pour faire évacuer des établissements occupés par des éléments incontrôlables, le plus souvent n'appartenant pas à l'établissement, engendrant alors échauffourées, violences et interpellations.

Dans d'autres, la tournure des événements a obligé certains collègues à fermer leur établissement parce que les conditions normales de fonctionnement ne pouvaient plus être assurées et que la sécurité des personnes et des biens était en péril.

Ces exactions inadmissibles, commises le plus souvent par des éléments extérieurs, ont été dénoncées par de nombreux syndicats, évoquant pour certains une instrumentalisation des lycéens par diverses organisations.

Lui-même engagé dans l'action au sujet des retraites, le SNPDEN a condamné fermement les appels au blocage des lycées, pratique antidémocratique et illégale de groupes tentant par la force d'empêcher d'étudier et de travailler l'ensemble des élèves et des professeurs. « Ce type d'action, dévastatrice pour le service public », suscite surtout « une division inutile du front syndical, risquant d'affaiblir la légitimité du mouvement au lieu de l'élargir » a déclaré le syndicat dans son communiqué qui a d'ailleurs eu de larges échos dans la presse (cf. page 10). Si les droits des lycéens permettant leur expression dans un cadre légal doivent certes être respectés, le SNPDEN appelle cependant à défendre fermement le service public, seul affecté par ces blocages que rien ne justifie. Il a ainsi appelé les organisations lycéennes à plus de sens des responsabilités et plus d'imagination dans les formes d'action. Consigne a par ailleurs été donnée aux directions des établissements de ne pas hésiter à fermer leur établissement si les conditions de sécurité dans l'établissement ou à ses abords n'étaient plus assurées. À charge pour les autorités de prendre leurs responsabilités.

BACCALAURÉAT : LES INÉGALITÉS S'AGGRAVENT

3 Si la proportion de bacheliers français au sein d'une génération a augmenté ces dernières années, ce résultat n'efface cependant pas les disparités sociales et scolaires des élèves qui ont plutôt tendance à s'aggraver. C'est ce qu'indique une note d'information de la direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) diffusée en septembre*.

L'étude, qui repose sur une comparaison des parcours de deux générations d'élèves entrés en 6^e, les uns en 1989 et les autres en 1995, montre ainsi que les chances de devenir bachelier restent tout d'abord très liées à l'âge, aux acquis et aux retards scolaires à l'entrée en 6^e. « Seul un quart des élèves ayant redoublé une fois dans l'enseignement primaire obtiennent le baccalauréat », et seulement 1 % de ces élèves décrochera un bac scientifique. À l'opposé, précise la DEPP, « 93 % des jeunes « en avance » à l'entrée en 6^e deviennent bacheliers et 50 % d'entre eux sont lauréats de la série scientifique ».

Ces disparités de réussite persistent, voire se creusent, si on prend en compte le milieu social, le sexe ou les caractéristiques familiales. L'étude souligne ainsi par exemple qu'un enfant dont le père est enseignant a quatorze fois plus de chances d'obtenir le bac (contre neuf fois dans le panel 89) qu'un enfant dont le père est ouvrier non qualifié.



La DEPP relève par ailleurs que « les élèves qui ne vivent pas avec leurs deux parents ont moins de chances de devenir bacheliers » et cette « moindre réussite est alors plus prononcée pour les enfants vivant dans une famille recomposée que pour ceux qui appartiennent à une famille monoparentale ». Autre enseignement, les enfants d'immigrés obtiennent plus souvent le bac que les autres jeunes ; une probabilité plus forte qui « reflète d'abord un niveau d'ambition scolaire plus élevé que les élèves de mêmes caractéristiques, associé à une forte volonté de mobilité sociale ».

L'étude de la DEPP indique en revanche, que « les élèves ayant effectué toute leur scolarité secondaire dans le secteur public ou dans le secteur privé ont, à caractéristiques de départ identiques, des chances comparables de devenir bacheliers ».

* Note d'information 10.13 - septembre 2010 - Les bacheliers du panel 1995 : évolution et analyse des parcours. Lien : http://media.education.gouv.fr/file/2010/84/1/NIMEN1013_153841.pdf

LA RÉUSSITE AU BREVET FORTEMENT MARQUÉE PAR L'ORIGINE SOCIALE

4 Dans le même ordre d'idée, une autre note d'information* publiée en octobre indique que les résultats du diplôme national du brevet (DNB) sont « très dépendants de l'origine sociale ».

« Avec un taux de réussite égal à 95 %, les enfants de cadres devancent largement tous les autres candidats. Dans les milieux moins favorisés, 77 % des enfants d'ouvriers obtiennent leur brevet ; et lorsque le chef de famille n'a pas d'activité professionnelle, le taux de réussite descend à 68 % ». Un écart de 26 points existe ainsi selon que l'élève a un parent sans activité professionnelle ou cadre.

Comme pour le baccalauréat, précise la DEPP, « les enfants d'enseignants réussissent



davantage que la moyenne de leur groupe social : lorsque l'un des parents est professeur, le taux de réussite s'élève à 96 % ». Quant aux candidats de milieux modestes, ils « sont surreprésentés dans les séries technologique et professionnelle : sur 100 admis de la série technologique, 63 ont un parent employé, ouvrier ou sans activité professionnelle alors que ces catégories ne pèsent que 46 % dans l'ensemble des admis ».

Les disparités sont également fortement marquées pour l'obtention d'une mention.

SUPPRESSION DE LA DIRECTION DE L'ENCADREMENT

5 Le Conseil des ministres du 3 octobre dernier a mis fin aux fonctions de Roger Chudeau en tant que directeur de l'Encadrement. La direction de l'Encadrement (DE) des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en tant que telle, est ainsi « absorbée » par la direction générale des Ressources humaines (DGRH), qui est dirigée depuis le 30 septembre 2009 par Josette Théophile.

Interrogé sur le sujet par l'agence Éducation Formation (AEF), le directeur de cabinet du ministre de l'Éducation nationale, Philippe Gustin, a indiqué qu'il s'agissait de rattacher toute la gestion des personnels à la DGRH et que, comme la direction de l'Encadrement telle qu'elle était jusqu'à présent « n'était pas compatible avec une gestion des ressources humaines intelligente », il était donc « logique que ce service soit naturellement articulé avec la direction gérant tous les agents » du ministère.

Si certains syndicats y voient une décision « autoritaire » et sou-



daïne, remettant en cause un certain nombre d'engagements pris, et surtout lourde de conséquences pour la gestion des corps d'encadrement, le SNPDEN a déclaré, dans un communiqué, prendre acte de cette décision de « réorganisation technique » présentée comme la condition d'une « gestion intelligente » de l'Encadrement. Une condition qui, selon le syndicat, ne peut cependant être remplie que si elle passe par « la nécessité d'un dialogue social actif qui demande la définition de lieux institutionnels pérennes auxquels il est attaché ». Pour le SNPDEN, ce sont donc « la célérité et la qualité de la mise en place de l'agenda social, de son contenu et de ses résultats concrets pour les personnels de direction en matière de perspectives de rémunération et de conditions d'exercice qui seront la réponse à la question de savoir si cet objectif annoncé a été atteint » et qui, par conséquent, détermineront son attitude à l'égard de cette nouvelle organisation.

FERMETURE DU SITE EVIDENS

6 Avant de quitter ses fonctions, le directeur de l'Encadrement a informé par courrier le SNPDEN de la fermeture du site emploi Evidens, qui présentait jusque là tous les postes d'encadrement supérieur vacants dans les services déconcentrés, en administration centrale et dans les établissements d'enseignement supérieur du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Désormais, la consultation des fiches de postes est possible sur le site de la bourse interministérielle de l'emploi public, dénommée BIEP, accessible à partir du site du ministère de l'Éducation nationale (www.education.gouv.fr), via la rubrique « concours emplois carrière », puis BIEP, ou par un accès direct au site de la bourse interministérielle : www.biep.gouv.fr.

Ce site, ouvert à l'ensemble des agents des trois fonctions publiques, offre de nombreuses fonctionnalités : il est notamment possible de consulter l'ensemble des postes proposés au sein d'une académie à partir de la zone de recherche région/départements. Sont également proposés des offres de stage dans les services de l'État ainsi qu'un espace informatif à destination des candidats et des recruteurs.

Ce changement technique qui consiste à regrouper l'ensemble des sites « emplois » des différents ministères sur une unique base de données n'est-il pas un découlement logique du changement idéologique s'opérant actuellement dans la gestion de la Fonction publique de l'État ?

Ainsi, « les chances d'obtenir une mention « bien » ou « très bien » varient de un à trois selon le milieu social : 44 % des enfants de cadres sont concernés mais seuls 17 % des enfants d'ouvriers et cette proportion descend même à 14 % quand le responsable est sans activité professionnelle.

Quant aux enfants d'enseignants, ils se caractérisent par des proportions élevées de très bons candidats :

- enfants d'instituteurs : 46 % des candidats obtiennent une mention « bien » ou « très bien » ;
- enfants dont l'un des parents est professeur : 52 %.

* Pour en savoir plus : note d'information 10.16 - octobre 2010 - Diplôme national du Brevet / Session 2009 - Lien : http://media.education.gouv.fr/file/2010/95/2/NIMEN1016_157952.pdf

ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE DES ÉTABLISSEMENTS EN 2010

7 Des équipements en ordinateurs, très variables selon le type d'établissement, le niveau de scolarité et l'académie, un sous-équipement en tableaux numériques interactifs, une forte hétérogénéité du nombre d'élèves par ordinateur



ou encore un équipement nettement insuffisant des établissements en haut débit, tels sont les principaux constats qui ressortent de l'enquête nationale sur les technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement scolaire (ETIC) publiée par le ministère de l'Éducation nationale, fin septembre.

Selon cette étude, on constate ainsi que le *ratio* ordinateur/élèves varie considérablement selon le type d'établissement : sans parler de l'école maternelle (1 ordinateur pour 22 élèves) et élémentaire (1 pour 10), on enregistre 1 ordinateur pour 2,6 élèves en lycée professionnel, 1 pour 6 en collège et 1 pour 3 en lycée d'enseignement général et technologique. Cette différence de *ratio* se trouve de plus accentuée si l'on prend uniquement en compte les ordinateurs relativement récents (moins de 5 ans). Une forte hétérogénéité du nombre d'élèves par ordinateur est également

constatée au sein d'un même type d'établissement et les différences sont également importantes d'une académie à l'autre: ce même *ratio* va par exemple en collège, « de 1 pour 3,9 à 1 pour 13 selon les académies ».

L'enquête relève aussi un sous-équipement des établissements en tableaux numériques interactifs puisqu'en moyenne, leur nombre s'élève « seulement à 0,3 pour 100 élèves dans le second degré, même si près de 80 % des lycées et près de 60 % des collèges en disposent d'au moins un ».

Concernant le débit global de la connexion à Internet, un peu plus de la moitié des lycées professionnels et des collèges et 70 % des LEGT possèdent un débit strictement supérieur à 2 Mo, débit à partir duquel on considère que la navigation sur internet devient confortable pour une utilisation pédagogique, indique l'étude ETIC. Et seuls 10 % environ des EPLE disposent d'un débit supérieur à 10 Mo, indispensable pour utiliser intensément Internet, par exemple dans le cadre d'espaces numériques de travail.

En revanche, la sécurité de l'accès à Internet est globalement bien prise en compte dans les établissements puisque « quasiment 100 % des EPLE utilisent un dispositif de filtrage de cet accès. Les services numériques accessibles en ligne sont également globalement bien implantés dans le second degré, en particulier le service d'Agenda/Actualités et celui qui donne accès aux notes des élèves. Pour le cahier de textes en ligne, près de 70 % des LEGT et 60 % des LP et des collèges en disposent d'un, courant 2010.

Si cette enquête dresse bien un panorama des équipements informatiques et souligne certaines marges de progrès, elle passe sous silence le fait que l'État s'engage très peu dans leur financement (souvent à l'ouverture de sections ou d'établissements, ce qui se fait rare!) et que ces équipements, ordinateurs et réseaux, sont principalement des choix politiques faits en matière d'éducation par les municipalités, départements ou régions, d'où l'hétérogénéité constatée sur le terrain. Cependant, le plan « École numérique rurale », s'il est maintenu et accompagné, pourrait peut-être contribuer à réduire les écarts importants que signale cette étude.

L'intégralité des résultats de l'enquête est consultable sur www.educnet.education.fr/plan/etic/2010. Voir aussi le dossier de la DEPP n° 197 d'octobre 2010 sur *Les TIC au collège et au lycée: éléments d'usages et enjeux* (lien: media.education.gouv.fr/file/197/18/9/Dossier197_158189.pdf)

FAIRE DE L'ÉDUCATION UNE PRIORITÉ

8 Une cinquantaine d'organisations du monde éducatif ont lancé le 19 octobre un appel aux partis politiques « à faire de l'éducation un objectif prioritaire » en vue des prochaines élections présidentielles.

Grande première dans l'expression comme dans la volonté, cet « appel de Bobigny », soutenu et cosigné par de nombreuses villes, des mouvements associatifs, organisations, dont notre fédération l'UNSA-Éducation, rappelle la nécessité d'un projet éducatif global et d'une vision prospective pour l'école. L'appel présente ainsi 18 propositions communes d'avenir pour l'éducation, l'enfance et la jeunesse.

Il s'agit ainsi de redonner à l'éducation la place qu'elle mérite; il s'agit de s'emparer des débats actuels qui la traversent et d'en faire des priorités politiques.

Il s'agit de garantir le principe d'équité dans toutes les décisions, « pour assurer un droit réel à l'éducation sur tous les territoires » au-delà

du « droit formel à l'égalité des chances ».

Pour les organisations signataires, il est temps de « sortir des bricolages passés et présents » pour hisser le financement de l'école au niveau nécessaire. Face à « l'anxiété, au mal-vivre, à la souffrance des élèves, des parents et des enseignants », l'urgence est, selon elles, à « la conception et à la mise en chantier d'une grande réforme scolaire, retrouvant l'ambition du plan Langevin-Wallon de 1947, en franche rupture avec la logique ségrégative qui domine aujourd'hui notre système éducatif ».

« Au moment où l'ambition éducative se réduit à la récupération de postes, un projet qui donne du sens à l'idée de progrès social et éducatif a une grande valeur » a déclaré Patrick Gonthier, secrétaire général de l'UNSA-Éducation. Il est donc bon de relayer cet appel.

Retrouvez les textes et signataires de cet appel sur: www.villeseducatrices.fr



FINI LE CENSEUR DES ÉTUDES ET L'ÉCONOME!

9 Un projet de décret sur l'organisation et le fonctionnement des EPLE, visant à « prendre en compte les évolutions des rôles respectifs de l'adjoint et du gestionnaire » a été présenté au CTPMEN du 4 novembre dernier. Il induit une modification de l'article R. 421-13 du *Code de l'éducation* qui décrit l'équipe de direction; il s'agit de l'ancien article 10 du décret du 30 août 1985 qui était jusqu'alors quasiment resté dans son écriture d'origine, donc antérieure à la création du statut de personnels de direction de 1988.

À l'occasion de la réécriture de cet article, le SNPDEN a ainsi fait valoir et obtenu une nouvelle description du rôle des personnels de direction occupant des fonctions d'adjoint, plus en phase avec les réalités et les évolutions souhaitées. Désormais, le chef d'établissement n'est plus secondé « dans ses tâches pédagogiques,



éducatives et administratives par un adjoint » mais il est secondé « dans ses missions par un chef d'établissement-adjoint, membre de l'équipe de direction ». Pour le syndicat, il s'agit enfin de la reconnaissance de la profonde unicité des fonctions de direction et de la vocation qu'ont les chefs d'établissement-adjoints à naturellement participer effectivement et pleinement à la direction de l'EPLE.

Le projet de décret introduit également une évolution dans le rôle du gestionnaire, désigné par le terme d'« adjoint-gestionnaire »; ce dernier est intégré explicitement dans l'équipe de direction et se voit confier des fonctions administratives générales de l'EPLE, l'ancrant ainsi dans la Fonction publique de l'État.

Vingt-cinq ans après la création de l'EPLE, c'en est enfin fini du censeur des études et de l'économe. Ce projet de décret doit être examiné prochainement par le Conseil d'État.

**FONCTION PUBLIQUE :
GEL DU POINT D'INDICE
ET DU POUVOIR D'ACHAT**

10 « Depuis 2000, l'augmentation du pouvoir d'achat des fonctionnaires est constante ; il n'y a pas eu une année où [cette augmentation] ait été inférieure à 0,5 % ». « Supérieure à 3 % en 2009 et 2010 », elle pourrait être « d'au moins 2 % en 2011 et 2012 » a déclaré le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, Georges Tron, lors de son audition à l'Assemblée nationale sur le projet de loi de finances 2011.

Ainsi, après la seule hausse de 0,5 % en 2010 (intervenue au 1^{er} juillet), le gouvernement a confirmé que la valeur du point serait gelée pour 2011. Quant à la suite, deux rendez-vous salariaux sont prévus en 2012 et 2013,



afin de « déterminer l'évolution du point d'indice, compte tenu de la croissance économique ». Pour 2011, Bercy a assuré que « le pouvoir d'achat des agents publics continuera de progresser globalement sous l'effet des évolutions automatiques de carrière, des promotions individuelles et ministérielles. Cependant, pour les agents dont la progression au sein de la grille ne permettrait pas ce maintien du pouvoir d'achat, le gouvernement s'est engagé à prolonger la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) sur l'ensemble de la période 2011-2013 (cf. ci-après, article 11).

Il faut cependant souligner que cette appréciation de l'évolution du pouvoir d'achat diverge entre le gouvernement et les organisations syndicales avec, comme point d'achoppement, le point d'indice. Le premier, s'exprimant en euros constants sans tenir compte de l'inflation, estime ainsi que le point d'indice n'est qu'un élément de la rémunération qui, outre le traitement indiciaire, compte aussi les primes, avantages sociaux, mesures catégorielles... alors que les organisations syndicales considèrent que le pouvoir d'achat s'appuie exclusivement sur le point d'indice...

GIPA ET RETRAITE : BON À SAVOIR

11 Pour la mise en œuvre de la présente campagne 2010, la période de référence est fixée du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009. « Seuls les traitements indiciaires détenus au 31 décembre de l'année de début et au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence servent de base au calcul ». Il ne saurait en être autrement. Cette disposition exclut donc de fait tous les fonctionnaires partant à la retraite avant le 31 décembre. A savoir qu'un personnel qui a fait valoir ses droits à la retraite au 1^{er} septembre 2009 et, qui était pourtant éligible au dispositif GIPA, ne peut pas en bénéficier, dans la mesure où la condition de quatre années s'apprécie au 31 décembre 2009.



C'est ainsi le cas d'un collègue qui en a alerté le siège : s'étant arrêté de travailler 4 mois avant la date de référence, il ne peut donc prétendre à la GIPA. Ce qui est déplorable, c'est que, logiquement, tel que cela apparaît dans la circulaire 2164 du 13 juin 2008 relative à la mise en œuvre du décret 2008-539 du 6 juin 2008 instaurant la GIPA, il est stipulé que « le principe du versement de cette indemnité devra être examiné de manière systématique à l'occasion de la constitution du dossier de retraite ». Il semblerait que, pour le collègue en question, cela n'ait pas été le cas!

Si le dispositif est prolongé, il en sera donc de même pour la période suivante qui s'entendra alors du 31 décembre 2006 au 31 décembre 2010. Pas de GIPA si départ avant cette date.

EN BREF

■ **PARUS AUX JO ET BO**

BO n° 37 du 14 octobre 2010 : Note de service 2010-140 du 20 septembre 2010 relative à l'amélioration du dispositif de remplacement des personnels enseignants dans les EPLE - BO 38 du 21 octobre : note de service n° 2010-143 du 22-9-2010 portant sur les orientations pédagogiques en classe de troisième des SEGPA - BO 39 du 28 octobre : arrêtés du 28 septembre relatifs aux modifications classements des collèges et lycées - BO 40 du 4 novembre 2010 : circulaire n° 2010-205 du 17-9-2010 relative au compte épargne temps - JO du 5 novembre : François Perret, doyen de l'inspection générale de l'Éducation nationale, a été nommé directeur du Centre international d'études pédagogiques, et a été remplacé dans ses fonctions de doyen par Erick Roser, IGEN.

■ **CULTURE AU LYCÉE**

Composée de plus de 200 films, la plate-forme Cinélycée (www.cinelycee.fr), lancée le 5 octobre, permettra d'organiser des projections au sein des établissements. Le service sera confié au professeur « référent-culture » auquel pourront s'associer des lycéens.

■ **RÉSEAUX AMBITION-RÉUSSITE**

Au moment où le ministère lance le programme CLAIR, les deux inspections générales viennent de rendre leur rapport annuel dans lequel un chapitre dresse un bilan mitigé des réseaux ambition-réussite (RAR) : « Empilement » des projets pédagogiques, « appréciation confuse de la multiplicité des acteurs », « surcharge horaire de leur travail », « habitudes professionnelles individualistes » en matière d'innovation pédagogique... Le rapport est consultable dans son intégralité sur le site de la documentation française (lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/104000483/0000.pdf)

■ **RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS**

Lors de son audition par la commission des Affaires culturelles et de l'Éducation de l'Assemblée nationale, le 5 octobre dernier, Luc Chatel a annoncé qu'il souhaitait encadrer les relations avec les collectivités à travers une « convention » abordant une série de sujets déclinés dans un cadre précis, telle que la question des transports scolaires ou celle du numérique par exemple.

Reclassement dans le corps : quelques rappels utiles !

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

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

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



détenaient dans leur corps d'origine.

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

QUAND ET COMMENT EST-ON RECLASSÉ ?

Ce reclassement s'effectue dès la nomination en tant que stagiaire, c'est-à-dire dès la prise de fonction au 1^{er} septembre. Il est organisé en fonction du corps d'origine (certifiés et assimilés dont les professeurs des écoles, PEGC, instituteurs)

et établit une correspondance entre l'échelon atteint dans le corps d'origine et un échelon de la 2^e classe du corps des personnels de direction.

Ces tableaux de correspondance permettent donc à chacun, en fonction de sa situation originelle, de savoir à quel échelon de notre corps il sera reclassé. Ainsi un certifié au 9^e échelon, classe normale, INM 567, sera reclassé au 8^e échelon de la 2^e classe des personnels de direction (INM 617), soit un gain de 50 points



RECLASSEMENT EN 2^e CLASSE

C'est le chapitre III, section 1, articles 10 et 11, qui traite des règles de reclassement pour la 2^e classe. Deux cas sont à distinguer :

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

d'indice. Un PEGC, classe normale au 11^e échelon, INM 540, sera reclassé au 7^e de la 2^e classe (INM 567), soit un gain de 27 points d'indice.

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

DES EXEMPLES

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

- Si son ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale des certifiés est, par exemple, de 2 ans, il sera reclassé au 8^e échelon de la 2^e classe du corps de personnels de direction et n'aura donc plus qu'à acquérir 6 mois d'ancienneté supplémentaire pour être promu au 9^e échelon, INM 662 ;
- Si son ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale des certifiés est, par exemple, de 3 ans, il sera automatiquement reclassé au 9^e échelon (sans ancienneté) de la 2^e



classe du corps de personnels de direction et engrangera là un gain direct de 95 points (INM 662 – INM 567).

L'article 14 du même décret fixe les règles du classement dans la 1^{re} classe du corps des personnels de direction. Ces personnels sont classés à un échelon doté d'un indice immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine.

Ce système de reclassement permet, de fait, combiné aux bonifications indiciaires liées aux catégories d'établissement selon les fonctions exercées et aux indemnités propres à ces fonctions et, éventuellement, au bénéfice d'un logement de fonction, à chacun de pouvoir se situer par rapport à sa situation originelle. Ainsi, il est relativement aisé de connaître le différentiel entre une situation antérieure dans un corps et celle prévisible dans le corps des personnels de direction. La question des avantages comparés des déroulés de carrière dans un cas ou dans l'autre

sera bien entendu également à examiner selon l'âge d'entrée dans les fonctions de direction et du temps possible d'exercice à venir dans ce nouveau métier.

Nota bene : Vous pouvez retrouver, dans le 178 (hors-série), à partir de la page 13, d'autres exemples, tableaux et informations concernant le reclassement, la rémunération et l'avancement.



Philippe VINCENT
Secrétaire national
Commission « carrière »

philippe.vincent@ac-rennes.fr





Reclassement en 1^{re} et en hors-classe

LE RECLASSEMENT EN 1^{re} CLASSE

Dès leur nomination à la 1^{re} classe, les collègues sont reclassés comme suit :

SITUATION EN 2 ^e CLASSE			SITUATION APRÈS RECLASSEMENT DANS LA 1 ^{re} CLASSE			
ÉCHELON	INM	ANCIENNETÉ		ÉCHELON	INM	ANCIENNETÉ
6	539	inférieure ou égale à 8 mois	⇒	6	593	3/4 de l'ancienneté acquise majorés de 1 an 6 mois
6	539	supérieure à 8 mois	⇒	7	635	3/4 de l'ancienneté acquise au-delà de 8 mois
7	567	inférieure ou égale à 1 an 3 mois	⇒	7	635	4/5 de l'ancienneté acquise majorés de 1 an
7	567	supérieure à 1 an 3 mois	⇒	8	684	11/9 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an 3 mois
8	617	inférieure ou égale à 1 an 4 mois	⇒	8	684	13/16 de l'ancienneté acquise majorés de 11 mois
8	617	supérieure à 1 an 4 mois	⇒	9	734	5/7 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an 4 mois
9	662	inférieure ou égale à 2 ans 1 mois	⇒	9	734	4/5 de l'ancienneté acquise majorés de 10 mois
9	662	supérieure à 2 ans 1 mois	⇒	10	783	4/5 de l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans 1 mois
10	696	inférieure ou égale à 5 ans 4 mois	⇒	10	783	13/32 de l'ancienneté acquise majorés de 4 mois
10	696	supérieure à 5 ans 4 mois	⇒	11	821	3/4 de l'ancienneté acquise au-delà de 5 ans 4 mois, dans la limite de 3 ans

Exemples

- M. X est au 10^e échelon (INM 696) de la 2^e classe avec une ancienneté de 4 ans 3 mois au 1^{er} janvier 2011, date à laquelle il est promu en 1^{re} classe. Il est reclassé au 10^e échelon (INM 783); son ancienneté est égale aux 13/32 de 4 ans 3 mois majorés de 4 mois, soit 20 mois 22 jours majorés de 4 mois, soit 24 mois 22 jours, soit 2 ans 22 jours. M. X sera promu au 11^e échelon lorsque son ancienneté dans le 10^e sera de 2 ans 6 mois, soit le 9 juin 2011.
- M^{me} Y est au 10^e échelon (INM 696) de la 2^e classe avec une ancienneté de 8 ans au 1^{er} janvier 2009, date à laquelle elle est promue en 1^{re} classe. Elle est reclassée au 11^e échelon (INM 821) avec une ancienneté égale aux trois-quarts de 10 ans – 5 ans 4 mois, soit trois-quarts de 4 ans 8 mois, soit 3 ans et 6 mois, mais cette ancienneté est limitée à 3 ans. M^{me} Y est donc reclassée au 1^{er} janvier 2011 au 11^e échelon avec une ancienneté de 3 ans.

LE RECLASSEMENT EN HORS-CLASSE

« Dès leur nomination, les intéressés sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'indice qu'ils détenaient dans leur ancien grade. Dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 16 pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancien grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancien grade. Les personnels de direction de 1^{re} classe, ayant atteint le 11^e échelon de ce grade, conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination audit échelon » (article 19 du décret statutaire 2001-1174).

Dès leur nomination à la hors-classe, les collègues sont reclassés comme suit :

ÉCHELON	INM	DURÉE DANS L'ÉCHELON		ÉCHELON	INM	DURÉE DANS L'ÉCHELON
7	635	2 ans	⇒	1	658	1 an 6 mois
8	684	2 ans	⇒	2	696	1 an 6 mois
9	734	2 ans 6 mois	⇒	3	735	2 ans
10	783	2 ans 6 mois	⇒	4	776	2 ans
11	821		⇒	5	821	3 ans
				6 A1	881	
				6 A2	916	
				6 A3	963	

- M. V est au 11^e échelon (INM 821) de la 1^{re} classe avec une ancienneté de 8 ans au 1^{er} janvier 2011, date à laquelle il est promu en hors-classe. Il est reclassé au 5^e échelon (INM 821) ; ayant les 3 ans d'ancienneté nécessaires, il est donc immédiatement promu au 6^e échelon, échelle lettre A, 1^{er} chevron. Il sera promu au 2^e chevron (6A2) le 1^{er} janvier 2012. Il sera ensuite promu au 3^e chevron (6A3) le 1^{er} janvier 2013.

Exemples

- M^{me} Z est au 8^e échelon (INM 684) de la 1^{re} classe avec une ancienneté de 1 an et 8 mois, au 1^{er} janvier 2011, date à laquelle elle est promue en hors-classe. Elle est reclassée au 2^e échelon (INM 696). Gain : 696 – 684 = 12 points. Un avancement d'échelon en 1^{re} classe aurait procuré 734 – 684 soit 50 points, donc conservation de l'ancienneté dans la limite de 1 an et 6 mois. Passage immédiat au 3^e échelon (INM 735). M^{me} Z est donc reclassée au 1^{er} janvier 2011 au 3^e échelon de la hors-classe sans ancienneté.

Isabelle Poussard
 Permanente
 isabelle.poussard@snpden.net

Loi sur les retraites... et maintenant ?



MALGRÉ le fait que le Président de la République ait déclaré (dès sa campagne de 2007) et répété à plusieurs reprises qu'il ne « toucherait pas à la retraite à 60 ans »...

MALGRÉ une mobilisation citoyenne exceptionnelle, par son ampleur et sa durée, qui a rassemblé des millions de personnes de tous âges et de toutes conditions, du public comme du privé, au cours des six journées de manifestations et de grèves (avant celles des 28 octobre et 6 novembre), où les « perdus » du SNPDEN ont tenu toute leur place sous leur bannière et celle de l'UNSA...

MALGRÉ un rejet massif du projet de loi (70 %) par une opinion publique qui a eu le sentiment que la « France d'en-haut » était indifférente à l'avis et aux préoccupations de « la France d'en-bas »...

MALGRÉ l'évidence que cette loi est la plus dure de l'Europe des 27, en cumulant un report rapide (2018) de l'âge de départ en retraite, avec une durée de cotisation élevée (41,5 annuités)...

MALGRÉ l'évidence que cette loi est injuste puisqu'elle pénalisera d'abord les salariés les plus défavori-

sés (carrières longues et pénibles) et les femmes (carrières interrompues, temps partiels, niveaux de salaires)...

MALGRÉ l'évidence que cette loi est inéquitable puisqu'elle fait porter l'essentiel de son financement (80 %) sur « le travail » alors que les revenus financiers, « la rente », ne sont concernés qu'à hauteur de 20 %...

MALGRÉ l'évidence que l'affirmation officielle (« la loi assure le financement des systèmes de retraite ») est déjà largement démentie par la décision de relancer un débat sur les retraites dès 2013...

MALGRÉ, malgré, malgré...

MALGRÉ tout cela, le 27 octobre 2010, la majorité a mis fin à 28 années d'une avancée sociale considérable : « la possibilité de prendre sa retraite à 60 ans ».

En votant définitivement la « loi portant modification du régime des retraites », l'Assemblée nationale a entériné les amendements au projet initial (voir *Direction* 181 de septembre 2010), votés au Sénat et approuvés par la commission mixte paritaire (Sénat/Assemblée nationale) réunie avant le vote final.

LA LOI DÉFINITIVE = QUELS CHANGEMENTS ?

La loi est exécutoire au 1^{er} janvier 2011, après publication des décrets d'application, indispensable à sa mise en œuvre définitive.

QUELS CHANGEMENTS PAR RAPPORT AU PROJET PRÉSENTÉ EN JUIN ?

- **Dérogations à l'âge de départ à taux plein** : les mères de 3 enfants (environ 130.000) nées avant le 1^{er} janvier 1956, conservent le béné-

fice d'une pension sans décote, à 65 ans au lieu de 67, sous réserve « d'avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle pendant au moins 1 an et cotisé un nombre minimum de trimestres, avant cette interruption » (à suivre dans les décrets d'application);

- **La même mesure concerne les personnes handicapées et les aidants familiaux** ayant dû interrompre leur carrière professionnelle, qui bénéficieront d'une majoration de la durée d'assurance, allant jusqu'à 8 trimestres.

À noter que, contrairement au dogme officiel, ces dérogations (coût estimé = 3,4 milliards sur 7 ans) seront financées par la hausse des taxes sur les revenus du capital, dès 2011 (disposition saluée par la CFDT et l'UNSA, qui ont toujours réclamé des prélèvements accrus sur ces revenus).

- **Prise en compte de la pénibilité** : le maintien de la possibilité de partir à 60 ans est accordé aux travailleurs souffrant d'une incapacité comprise entre 10 et 20 %, sous réserve « qu'ils aient été exposés à des facteurs de risques » et qu'ils apportent la preuve d'un lien de cause à effet devant une commission;

- **Carrières longues** : le dispositif « carrières longues » prévu dans la loi Fillon de 2003 est maintenu et étendu aux personnes ayant commencé à travailler à 17 ans;

- **Femmes fonctionnaires** : sursis ! La possibilité de départ en retraite au bout de 15 ans de services, pour les mères de 3 enfants, est maintenue pendant 5 ans, mais sans le bénéfice du calcul du taux de pension précédent : en cas de durée de cotisation insuffisante, une décote sera appliquée, comme à l'ensemble des salariés.

ET MAINTENANT ? BILAN ET PERSPECTIVES

Cette contre-réforme étant votée, il faudrait être d'un optimisme débordant pour imaginer qu'elle ne sera pas promulguée...

BILAN

Il est donc temps de faire un premier bilan de sept mois de combat syndical intense: il ne peut être que contrasté, les aménagements obtenus étant loin des attentes des millions de manifestants. Certains pourraient dire « tout ça pour ça ? » et désespérer de l'action syndicale mais rappelez-vous qu'au printemps dernier, les craintes les plus vives étaient exprimées: des députés de la majorité, au nom d'une pseudo « équité », voulaient créer une caisse de retraite pour la Fonction publique, calculer la pension sur les 25 meilleures années, introduire une part de capitalisation et des comptes individuels (« notionnels »?).

Ce n'est que grâce à une lutte intense, certes pas encore dans la rue, mais néanmoins très âpre, que les syndicats de la Fonction publique, l'UNSA-Fonctionnaires en tête, ont contraint le gouvernement à maintenir:

- un système de retraite par répartition,
- le calcul de la pension sur les salaires des 6 derniers mois d'activité,
- l'inscription des retraites de la Fonction publique dans le budget de l'État (notion de « salaire continué »),
- les conditions d'attribution de la pension de réversion.

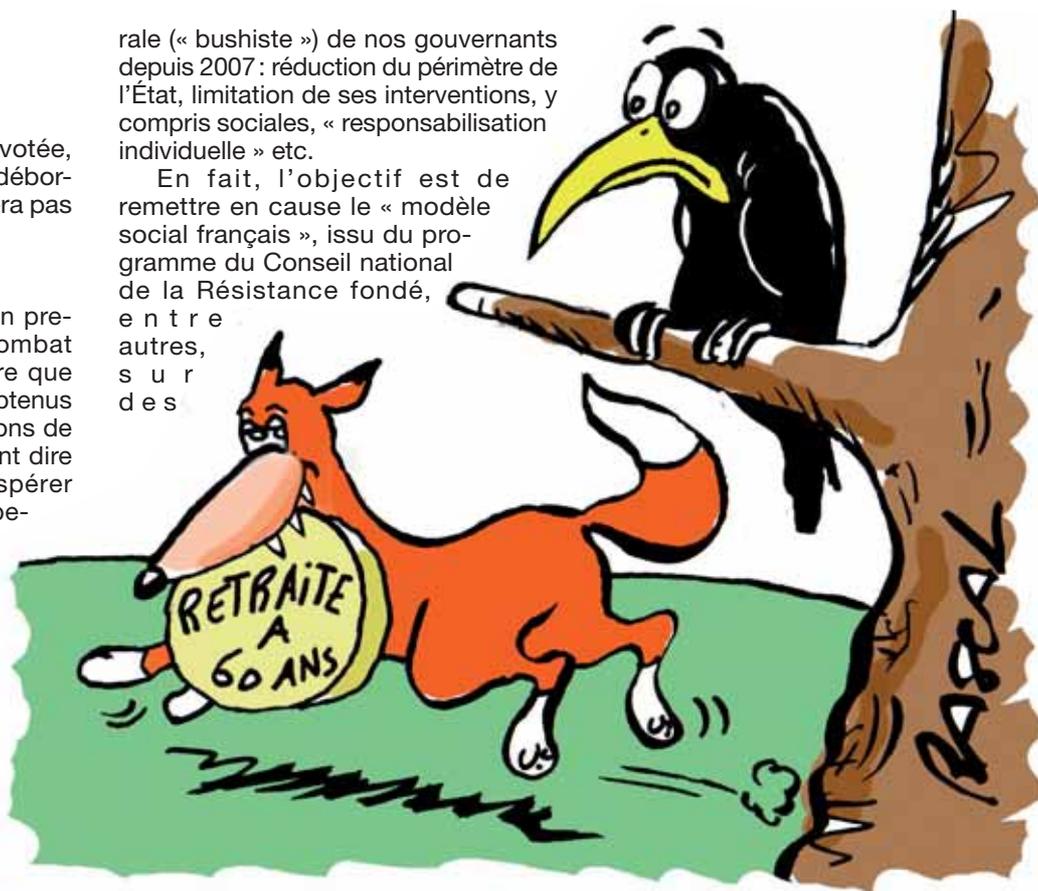
L'action syndicale a donc « payé », de même que ces sept mois de lutte ont permis aux syndicats de gagner la « bataille de l'opinion » face à la communication gouvernementale et de retrouver la confiance d'une grande majorité de nos concitoyens dont beaucoup s'engageaient pour la première fois.

C'est d'autant plus important pour l'avenir que celui-ci s'annonce très sombre dans le domaine social.

Si l'une des raisons principales de cette réforme était de complaire aux « agences de notation » (oui, les mêmes qui n'avaient pas vu venir la crise financière de 2008 et dont on nous avait promis qu'elles seraient « encadrées » et qu'elles « ne feraient plus la loi sur les marchés ») pour qu'elles n'abaissent pas la note de la France, augmentant ainsi les taux d'intérêts de nos emprunts, l'autre raison majeure est à chercher dans la conception néolibé-

rale (« bushiste ») de nos gouvernants depuis 2007: réduction du périmètre de l'État, limitation de ses interventions, y compris sociales, « responsabilisation individuelle » etc.

En fait, l'objectif est de remettre en cause le « modèle social français », issu du programme du Conseil national de la Résistance fondé, e n t r e autres, s u r d e s



services publics accessibles à tous, une sécurité sociale où chacun est « soigné selon ses besoins et participe selon ses moyens » et sur la solidarité.

Or, tout cela est en train d'être bouleversé au détriment des plus faibles et des plus démunis. Quelques exemples:

- suppression d'hôpitaux et de tribunaux de proximité,
- réduction des effectifs de la Fonction publique (RGPP, REATE, non-remplacement) donc réduction des services rendus au public!
- augmentation considérable de la part laissée aux malades, pour financer leurs soins et leur hospitalisation (déjà 1 Français sur 4 doit renoncer aux soins dont il a besoin).

Et maintenant se profile un projet pour la prise en charge de la dépendance des personnes âgées faisant appel aux assurances individuelles obligatoires, à une réduction du nombre de personnes concernées (-500.000), à une APA « optionnelle » avec recours sur succession, voire à la suppression du système de l'APA.

LA LUTTE N'EST DONC PAS TERMINÉE

- Des retraites décentes (avec un nouveau débat dès 2013),

- des soins accessibles à tous et une sécurité sociale confortée,
- des services publics de proximité renforcés,
- une prise en charge collective des personnes âgées,
- une réduction des inégalités.

Autant de questions de société qui concernent aussi bien les actifs que les retraités et font appel aux valeurs qui nous unissent et que nous défendons. Pour nous, nos enfants et nos petits-enfants, veut-on d'une société de l'individualisme, du chacun pour soi, du rejet de l'autre, de l'indifférence aux plus faibles, de la loi du plus fort, et de toujours plus d'inégalités ou d'une société de la solidarité, du respect mutuel, d'un accès pour tous aux services essentiels, de plus d'égalité et, pourquoi pas, de Fraternité?

Ce sont des enjeux considérables pour l'avenir, donc des raisons supplémentaires d'engagement syndical.

snp
den

Philippe GIRARDY
s/com « retraites
et droits sociaux »

phildan.girardy@free.fr

La Fonction publique : état des lieux et perspectives

Faire le point sur l'état de la Fonction publique et ses perspectives est un exercice périlleux. En effet, nous pouvons facilement succomber au discours ambiant : nous vivons une période où le dénigrement est de mise, crise oblige (économique, politique, sociétale). Quoi qu'il en soit, l'opinion qui prévaut aujourd'hui est que rien ne va plus : « l'hôpital est à l'agonie » ; « que fait la police » ; « l'Éducation nationale n'est plus ce qu'elle était, ma bonne dame » ; « les transports sont soit en retard, soit en grève » ; « les télécommunications et l'énergie coûtent cher et, quand on s'adresse à l'administration, il faut se barder de patience tant elle est inefficace ».

Dans cette ambiance délétère, la mauvaise foi règne en maître. En effet, le rapport entre la qualité des services fournis par la Fonction publique et le nombre de fonctionnaires n'est jamais abordé. Mais c'est constamment sous

l'angle de l'inefficacité et du nombre de fonctionnaires que l'on attaque la Fonction publique.

Dans ce discours, certains tirent arguments des rapports de la Cour des



comptes, voire du récent rapport de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique pour critiquer la Fonction publique en mettant surtout en avant ses effectifs supposés pléthoriques. Or ces rapports font une analyse essentiellement quantitative sous un angle unique : le coût. Les tableaux utilisés (la plupart de l'INSEE) établissent au mieux un *ratio* population totale et masse salariale.

Les chiffres de référence sont ceux de 2006 à 2008. Ils montrent l'ampleur du désengagement de l'État. En effet, la DGAFP, par exemple, aborde l'analyse de la Fonction publique sous deux angles : l'approche juridique et l'approche économique. Le *distinguo* met en évidence une augmentation continue de l'emploi hors fonctionariat puisque, si l'on considère le nombre de personnes « travaillant à titre principal » dans des « administrations publiques », on arrive à plus de 6 millions de personnes pour 5,3 millions de fonctionnaires.

De ce point de vue, effectivement, les données brutes montrent une progression des emplois liés à la Fonction publique depuis 1980 (+33 %), mais



on évalue ainsi quasiment la somme des missions de service public prises en charge par tous les acteurs, qu'ils soient fonctionnaires ou non. En termes de dépense de l'état, elles représentaient effectivement, en 2008, 47,5 % des dépenses nettes du budget général et 15,5 % du produit intérieur brut (PIB) en y incluant les pensions et retraites (cf. rapport de la Cour des comptes 2009).

Sachant que la répartition en emplois dans la Fonction publique d'État est la suivante: 2,5 millions d'agents en 2008, soit la moitié environ du total des emplois publics (5,2 millions en incluant la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière), le nombre de personnes qui remplissent une mission de service public serait effectivement près de 7 millions si on prend en compte les opérateurs publics ou privés chargés d'une mission de service public en lieu et place de l'État ou des collectivités territoriales.

LE DÉSENGAGEMENT DE L'ÉTAT

Ces chiffres peuvent sembler impressionnants mais ne doivent pas masquer l'effectif « désengagement direct » de l'État dans un grand nombre de missions relevant de l'intérêt public. En effet, le champ d'intervention de l'État a été considérablement modifié ses 20 dernières années: la privatisation de France Télécom et le changement de statut de La Poste au début des années 1990 ont retiré du champ de la Fonction publique la plus grande partie des télécommunications. La gestion et la production énergétiques sont tout entières dans le champ concurrentiel. Les transports le sont pour l'essentiel. Le transfert, à des structures concurrentielles, des activités des industries de la défense (constructions navales, armement) va aussi dans le sens du désengagement de l'État. Si l'on prend en compte le changement de statut de la Banque de France dans la foulée de la création de l'euro avec la constitution de l'Union monétaire, l'abandon du contrôle des changes et la création de la Banque centrale européenne, l'administration des finances échappe finalement de même à l'État.

Ce désengagement de l'État dans les missions de service public se concrétise par une réduction drastique des emplois ces dernières années et par la précarisation de ces emplois: selon le rapport de la DGAFP, la

Fonction publique de l'État poursuit la baisse amorcée en 2006 et enregistre, en 2008, une diminution de 77.000 agents, soit -3,1 %. La politique actuelle de non remplacement d'un départ à la retraite sur deux va évidemment accélérer ce processus. Pour ce qui concerne la précarisation, en 10 ans, la part de non titulaires est passée de 14,4 % à 16,5 % dans l'ensemble de la Fonction publique, ce qui représente, au 31 décembre 2008, 872.600 agents. La fonction publique territoriale affiche la plus forte proportion: un peu plus d'un agent sur cinq est non titulaire contre 14,4 % dans l'État et 14,6 % dans la fonction publique hospitalière.

POUR EN FINIR AVEC UNE LOGIQUE ÉCONOMIQUE LIBÉRALE

Ces chiffres permettent de remettre en perspective une affirmation de

droit de poser la question autrement: toutes ces missions ne valent-elles pas qu'on y emploie 15,5 % du PIB en masse salariale? voire même plus? Car, vue sous cet angle, l'exigence de nos compatriotes de services publics efficaces, disponibles (de jour comme de nuit), omniprésents dans toutes les communes grandes ou petites, rapides et efficaces, ne mériterait-elle pas que davantage de citoyens y soient employés? Cette question donne une autre perspective à la Fonction publique, celle d'un développement raisonné en fonction des besoins d'une société en crise, ce qui implique que l'on en finisse avec une logique économique dont les seuls critères de gestion sont ceux qui s'appliquent à réduire les dépenses de l'État.



mauvaise foi, souvent entendue et reprise après le rapport de la Cour des comptes de décembre 2009, à savoir que la Fonction publique ne cessait de grossir. En fait, nous assistons à un glissement rhétorique habilement mené par les tenants d'une société libérale où la dépense publique doit être limitée au strict minimum. Il se résume à ceci:

- exigence: nous voulons que ça marche;
- constat: la Fonction publique n'est pas bonne;
- conclusion: réduisons-la!

Cependant, si l'on considère la nature de ses missions (éducation, santé, sécurité, protection sociale, protection environnementale), on est en



Jean-Marc PHILIPPE
Commission « carrière »

jm.philippe@sfr.fr

La lettre de mission

Malgré une application inégale et un bilan mitigé, la lettre de mission reste un élément-clé de la cohérence du service public d'éducation et de notre « posture » de personnel de direction à la tête d'un établissement autonome.

Il fut un temps (pas si lointain) où les personnels de direction n'étaient pas évalués par écrit, ce qui autorisait la propagation de tous les bruits de couloir sur les qualités et surtout les défauts supposés de tel ou tel avec, dans ce dernier cas, aucune possibilité de se défendre.

C'est pour cela que le SNPDEN s'est battu pour obtenir, dans le cadre du statut de l'an 2000, une « évaluation transparente, discriminante et contradictoire ». Ainsi s'est mis progressivement en œuvre le triptyque diagnostic / lettre de mission / évaluation. Cette contractualisation répondait à un autre objectif, tout aussi important : la construction, avec notre hiérarchie, de relations basées sur la confiance et le conseil, non plus sur l'ordre et l'injonction.

Comme l'a rappelé notre précédent secrétaire général, Philippe Guittet, dans son rapport d'activités du congrès de Biarritz, « la lettre de mission doit s'inscrire dans une gouvernance renouvelée de l'EPL [...] un chef d'établissement engagé sur le moyen terme pour faire valoir les objectifs de l'Etat régulateur dans le cadre d'une responsabilité confortée de l'établissement et de ses instances », c'est-à-dire, en clair, loin des effets d'annonce et de l'agitation politicienne ou médiatique.

Les personnels de direction ont besoin d'un dialogue institutionnel en continu pour faire valoir

le temps long de l'éducation et pour faire vivre le socle commun des connaissances et des compétences au collège et les réformes du lycée professionnel et du lycée général et technologique. La lettre de mission est un élément essentiel de ce dialogue.

QUE DIT LA RÉGLEMENTATION ?

Issue du diagnostic établi par le chef d'établissement dans le courant du premier trimestre de sa prise de fonction, améliorée par le dialogue instauré avec les autorités académiques, la lettre de mission met en évidence quelques objectifs ou axes de progrès qui serviront de base à une évaluation généralement fixée au bout de 3 ou 4 ans (même si des bilans d'étape sont possibles). Remise par le recteur ou son représentant, elle oriente de façon personnelle et opérationnelle l'action du chef d'établissement.

Concernant la lettre de mission de l'adjoint, les textes sont également précis : « Sur la base du diagnostic de l'établissement et des objectifs de la lettre de mission qu'il a reçue du recteur, le chef d'établissement rédige la lettre de mission de son adjoint [...]. Toutefois, comme pour tout personnel de direction, l'évaluation des adjoints relève de la responsabilité du recteur. Ce dernier doit donc viser la lettre de mission qui lui est destinée » (Protocole



du statut de l'an 2000, évaluation des personnels de direction).

Il en résulte donc que la lettre de mission de l'adjoint ne peut être qu'une déclinaison de la lettre de mission du chef d'établissement et ne saurait se confondre avec une simple délégation de signature (dans ce cas, un simple acte du chef d'établissement suffit).

Outil au service de l'organisation et de la régulation des modes de fonctionnement de « La Direction », elle doit comporter, pour être opérationnelle, une répartition explicite des tâches ou des champs d'action avec des précisions sur les délégations accordées à l'adjoint. Par ailleurs, si le chef d'établissement peut donner un avis, y compris contradictoire, sur l'exécution de la lettre de mission par l'adjoint, il ne peut en aucun cas se transformer en évaluateur de sa manière

de servir. Le seul évaluateur du personnel de direction adjoint est le recteur ou l'IA-DSDEN.

ET DANS LA PRATIQUE ?

Un rapport de l'inspection générale, en date de janvier 2009, a fait un bilan très contrasté du dispositif des lettres de mission. Si son utilité est avérée en termes de pilotage des EPLE, son impact est jugé décevant dans la gestion des carrières. En clair, la codification par les rectorats des appréciations servant aux opérations de mutation obéirait à une logique bien plus proche du barème qu'à une évaluation post-lettre de mission. Pour être encore plus clair, il n'existerait que peu de lien fiable entre « évaluation » et « promotion » et entre « évaluation » et « mutation ».

Trois raisons principales sont avancées :

- les mutations (de plus en plus nombreuses et rapprochées) ont souvent lieu entre la remise de lettre et le temps de l'évaluation. En fait, il existerait une sorte d'asynchronie inhérente au système qui rendrait le processus d'évaluation inopérant pour de nombreux collègues ;
- la surcharge de travail des autorités académiques et notamment des IA-DSDEN a pour conséquence un allongement des délais, surtout dans la phase de dialogue de gestion. Par ailleurs, la montée en charge des contrats d'objectifs semble même faire courir le risque d'une asphyxie !
- la réticence de nombre de chefs d'établissement à prendre en charge la rédaction de la lettre de mission de leur adjoint n'aide pas à une évaluation objective de celui-ci (constat qui, quelque part, doit nous interroger).

Il en résulte qu'en moyenne et avec des disparités académiques, 50 % d'une cohorte de chefs seraient évaluable !

Quant aux adjoints, il apparaît que seulement un quart d'entre eux dispose d'une lettre de mission en bonne et due forme !

QUE DIT LE SNPDEN ?

Ouvert à toute mesure de nature à améliorer le dispositif d'évaluation, le SNPDEN réaffirme son attachement

à une meilleure application des textes (et des moyens qu'elle exige) et à une pratique renouvelée du fonctionnement de la direction. Faut-il aller vers une seule lettre de mission adressée au chef et à l'adjoint ? Le conseil syndical national (CSN) de novembre 2009 a abordé cette question. Le débat doit se poursuivre en notre sein.

En revanche, le SNPDEN continuera à s'opposer à toutes les mesures dites de « simplification de gestion » telles que la participation des chefs à l'évaluation des adjoints, la déconcentra-

tion professionnelle » dont l'objectif est de favoriser une « mise en perspective » de la carrière.

Sans enjeu immédiat (notamment en terme de mutation), cet entretien, conduit par le recteur ou par l'IA-DSDEN, doit apporter de la prévisibilité et de la lisibilité, notamment pour les personnels de direction adjoints et les nouveaux chefs d'établissement.

Nous ne pouvons qu'encourager les collègues intéressés à se saisir de cette opportunité.



tion aux recteurs du mouvement des adjoints et du tableau d'avancement à la première classe (chefs et adjoints).

Cependant, attentif aux besoins des collègues, le SNPDEN ne reste pas inactif.

Afin de remédier aux difficultés soulevées par le rapport de l'IGEN, il a négocié avec le ministère une amélioration du dispositif d'évaluation. Ainsi, il est possible pour chaque collègue de solliciter un « entretien de développe-



Marc Perrier
Commission
« vie syndicale »

marc.perrier@ac-limoges.fr

Dossier : Travailler dans le 9-3



TRAVAILLER EN SEINE-SAINT-DENIS

Bruno BOBKIEWICZ

Proviseur
Lycée Le Corbusier, Aubervilliers
secrétaire départemental
du SNPDEN 93



DEPUIS COMBIEN DE TEMPS TRAVAILLES-TU DANS CE DÉPARTEMENT ?

Je travaille dans le département depuis 14 ans, 2 ans comme étudiant, 8 ans comme enseignant et 4 ans comme personnel de direction (j'ai également été adjoint 4 ans en Seine-et-Marne, département limitrophe).

C'EST UN CHOIX D'Y TRAVAILLER ? POURQUOI ?

Originaire du Pas-de-Calais, j'ai atterri dans le département il y a 15 ans en rejoignant mon épouse qui était parisienne et je ne suis pas reparti depuis.

C'est un choix que de continuer à travailler dans le département car les moyens attribués aux établissements permettent de mettre en place de nombreuses actions favorisant la réussite de nos élèves qui ont tant besoin d'aide.

Un vrai réseau existe entre personnels de direction et le SNPDEN y joue un rôle important. Pour preuve, un taux de syndicalisation très élevé et 100 % des sièges à la commission administrative paritaire académique (CAPA).

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE TON ÉPLE ?

Je viens d'être nommé au lycée général et technologique Le Corbusier, à Aubervilliers.

1.100 élèves, 120 enseignants dont 20 % de nouveaux tous les ans, une équipe d'encadrement mobilisée, un lycée très récent, totalement reconstruit en 2003, d'ailleurs un des cinq plus beaux lycées d'Ile-de-France, en sont les caractéristiques principales.

QUELLES RELATIONS ENTRETIENS-TU AVEC LES COLLECTIVITÉS ?

Le conseil général et le conseil régional, très actifs, associent beaucoup le SNPDEN aux groupes de travail mais il faut régulière-

ment les contrarier en rappelant les prérogatives de chacun.

Il en va de même pour l'inspection académique et le rectorat mais le *turnover* est important et il y a un vrai problème de mémoire dans cette académie. Celui qui signe la lettre de mission n'est pas celui qui évaluera, tant au niveau de l'inspection académique que du rectorat.

QUELS SONT LES ASPECTS POSITIFS DE TON TRAVAIL ?

Ce qui me frappe, ce sont l'implication des personnels dans leur travail, la dynamique de projets, les relations partenariales.

ET LES ASPECTS NÉGATIFS ?

Ce sont l'environnement, le *turnover* des personnels, l'image négative de notre département donnée par les médias.

AUTRE CHOSE À AJOUTER ?

On parle souvent du département et on le montre du doigt. L'occasion nous est donnée aujourd'hui de valoriser le travail qui peut y être mené, de valoriser les élèves et l'ensemble des personnels qui s'investissent auprès d'eux.

C'est un département très actif, où l'innovation pédagogique est une question de survie dans certaines classes, un département où les collègues personnels de direction s'impliquent énormément car la tâche est importante, un département où l'on n'arrive pas forcément par choix mais où de nombreux collègues décident de rester.

On devient très vite chef dans le département (3 à 4 ans) et les adjoints sont souvent stagiaires ou faisant fonction. Pour preuve: en 2010, seuls 18 adjoints sur 185 sont promouvables à la 1^{re} classe et 2 à la hors-classe !

ENTRETIEN AVEC UN ANCIEN IA-DSDEN DU 93

Jean-Charles Ringard

Directeur général délégué
Direction générale Éducation
et Formation initiale
Conseil régional des pays de la Loire
Ancien IA-DSDEN du 93



SUR QUELLE PÉRIODE AVEZ-VOUS ÉTÉ IA-DSDEN EN SEINE-SAINT-DENIS ?

Du 1^{er} mars 2001 au 30 juillet 2005.

PREMIÈRES IMPRESSIONS ?

Arriver, d'une part, en cours d'année scolaire et, d'autre part, succédant à l'IA promu IGEN qui avait eu à mettre en place le plan de rattrapage de 3.000 places, n'étaient pas choses aisées.

Je n'ai cependant pas eu le temps de m'adapter à la situation de ce département puisque le jour officiel de mon installation par le recteur, 3 établissements étaient en grève et attendaient « instamment » d'être reçus par l'IA et que, le lendemain, je présidais un comité technique paritaire départemental au cours duquel des représentants de personnels m'ont accueilli, certes, courtoisement mais fermement, m'annonçant qu'ils demanderaient un second plan de rattrapage et que leur interlocuteur privilégié était directement le Ministre.

Cet accueil mémorable ne m'a pas outre mesure effrayé ou inquiété. Il a cependant conditionné ma perception du département qui a peu évolué au cours de ma période de responsabilité: complexité des situations, culture de la contestation et de l'opposition mais aussi demande de reconnaissance et fierté de travailler dans

le « 93 », bien au-delà des représentations médiatiques habituelles.

QUELLES ÉTAIENT ALORS LES SPÉCIFICITÉS DE CE DÉPARTEMENT ?

Elles relèvent, à première vue, du paradoxe.

- D'une part :
 - un niveau de qualification bas,
 - des performances scolaires non à la hauteur des moyens investis,
 - une diversité culturelle, ethnique et sociale extrême,
 - une violence urbaine et scolaire élevée,
 - une culture de la contestation et le sentiment ancré d'être délaissé par l'État.
- D'autre part :
 - le département le plus créateur d'emplois en France de 2005 à 2010,
 - un laboratoire de projets en tout genre,
 - un engagement hors norme des équipes de direction, d'éducation, d'enseignement...
 - une volonté de sortir de l'image médiatique du « 93 ».

VOTRE ACTION PRINCIPALE ?

Elle a été essentiellement de trois ordres :

- sortir le département de la logique des moyens pour le faire entrer sciemment dans une démarche généralisée de projets au service de la réussite des élèves. Un projet de développement 2002-2005 a été élaboré avec une large concertation des différents acteurs du système éducatif. Il a reçu, faut-il le souligner, un vote favorable du CTP et du CDEN.
- témoigner, à l'égard de tous les personnels, reconnaissance pour le travail accompli, accompagnement dans l'adversité et dans la gestion des situations difficiles, soutien auprès de diverses autorités pour faire comprendre toutes les spécificités de ce département sans pour autant le confiner dans un caractère d'exception ;
- valoriser les réussites et « oser la récompense ». Les événements trop relatés dans *Le Parisien* ou à la télévision ne doivent pas gommer les exceptionnelles réussites des équipes



Gilles Caps
Principal adjoint
Collège Mme de Sévigné
Gagny



Martine Duval
Proviseure
Lycée Charles de Gaulle
Rosny-sous-Bois

d'établissement, leurs innovations et leur volonté de faire réussir les jeunes. Il était essentiel que je puisse contribuer à davantage les faire connaître et reconnaître.

Ces 3 modalités d'action qui ont guidé mon parcours professionnel ont été innervées par 3 convictions :

- vouloir vivre en Seine-Saint-Denis en renonçant à des exigences scolaires en abaissant le niveau au nom d'une hétérogénéité forte de la population scolaire est faire injure aux élèves et à celles et ceux qui croient à la démocratisation du système éducatif ;
- la réussite scolaire participe largement de l'intégration sociale de chaque jeune et contribue à consolider la cohésion sociale nécessaire au sein d'une population si diverse. En revanche, la non-réussite est un facteur déterminant d'exclusion sociale qui s'exprime souvent par des formes d'incivilité ou de violences urbaines et par des détresses psychologiques et morales ;
- le respect du droit est l'expression d'un maintien du caractère laïc de l'école de la République et d'une vie démocratique dans les écoles et dans les établissements. Ainsi, tous les élèves ont le droit à l'éducation et à l'accès aux savoirs ; tous les personnels ont le droit d'être respectés ; toutes les instructions nationales doivent être appliquées, ceci entraînant, pour les acteurs et les institutions, le respect d'obligations communes et particulières.

COMMENT PERCEVIEZ-VOUS LE RÔLE DES PERSONNELS DE DIRECTION ?

Il n'y a pas, je crois, de différence de nature entre un personnel de direction de Seine-Saint-Denis et, par exemple, de

Loire-Atlantique, dans l'exercice de leurs missions.

Cependant, il y a des différences de degrés :

- ils sont plus exposés à des situations contrastées, complexes, voire extrêmes ;
- ils doivent être plus managers au sens d'être plus un guide et un repère d'autorité, et plus un entraîneur d'équipes variées ;
- leur éthique et leur déontologie doivent être irréprochables tant l'attente des différents usagers de leur établissement est forte à leur égard, et tant leur rôle est déterminant dans le climat, le fonctionnement du collège ou du lycée, et dans la réussite scolaire de leurs élèves ;
- ils doivent faire preuve de courage.

QUEL SOUVENIR PROFESSIONNEL GARDEZ-VOUS DE CE PASSAGE EN SEINE-SAINT-DENIS ?

Avec son lot de réussites et d'échecs, je garde de mon passage en Seine-Saint-Denis une expérience indiscutablement la plus enrichissante et la plus marquante de mon métier d'IA-DSDEN.

La plus enrichissante parce que j'y ai beaucoup appris professionnellement mais aussi humainement.

La plus marquante parce que ce laboratoire social que constitue ce département confirme, ô combien ! le rôle de l'école de la République comme creuset des valeurs démocratiques de notre Nation et comme ascenseur social et le pouvoir que chaque homme ou femme possède en lui pour faire progresser collectivement l'avenir de la cité pour peu qu'on lui permette de s'exprimer et/ou qu'il veuille agir pour le bien commun.

PROVISEUR EN SEINE-SAINT-DENIS DE 2003 À 2007

Raymond Scieux
Proviseur honoraire
Académie de Créteil



En préambule, j'évoquerai uniquement mon expérience de proviseur d'un lycée de 5^e catégorie de 2.000 élèves avec un LP annexé, des BTS, une licence pro et une préparation Sciences Po, lycée à forte présence syndicale, traditionnellement pugnace et réactive, se targuant d'avoir eu la « tête » de deux proviseurs (dixit l'intersyndicale lors de notre premier rendez-vous).

La gestion des collèges, plus délicate (moyens insuffisants, personnels moins nombreux, population scolaire encore plus hétérogène qu'en lycée) m'est inconnue directement.

Demander un poste de chef d'établissement en Seine-Saint-Denis, si nous n'y avons pas accompli toute notre carrière avant, n'entre pas naturellement dans nos vœux prioritaires : d'où, déjà, une arrivée pas forcément souhaitée, une arrivée un peu à reculons, avec beaucoup d'appréhension et de crainte (« image » de la Seine-Saint-Denis). Mais lorsque le recteur vous appelle et vous propose un beau poste difficile à pourvoir, affirmant que vous êtes la personne en situation de diriger (démarche déjà amorcée par mon prédécesseur) ce lycée... il est délicat de refuser, à quelques années de la retraite, un poste de 5^e catégorie. Relever un challenge est intellectuellement séduisant.

PREMIÈRES IMPRESSIONS

Donc j'arrive inquiet. Je me suis renseigné : cet établissement est effectivement une mar-



Adrien Fry
Principal
Collège Marie Curie
Les Lilas



Nazera Kébli
Principale adjointe
Collège Georges Braque
Neuilly-sur-Marne

mite en ébullition. Heureusement, il existe des équipes solides (adjoints et intendance efficaces, vie scolaire bien dotée). Ce personnel de qualité fonctionne correctement dans son ensemble : ça aide, soulage et rassure. Les autres personnels sont en nombre suffisant (même si ce n'est jamais assez), les dotations horaires généreuses... (au détriment des autres départements de l'académie), des interlocuteurs académiques compréhensifs.

Alors pourquoi cette gestion d'établissement est-elle si lourde, si pesante ? Pourquoi cela ne fonctionne-t-il pas mieux ? Pourquoi ne sommes-nous pas plus performants ?

LE QUOTIDIEN

L'image misérabiliste attribuée à ce département concourt à créer un défaitisme fataliste, un pessimisme latent, une demande permanente de moyens supplémentaires, trop souvent mal utilisés, un niveau d'exigence scolaire moindre car les élèves n'ont pas de conditions, d'habitudes de travail, et d'environnement culturel corrects : taux de boursiers effarant, 37 nationalités, CSP très défavorables. Des tensions violentes (bandes, querelles de cités, embrouilles) éloignent des préoccupations scolaires et nuisent à la sérénité du travail.

Ceci oblige à être sans cesse réactif, en éveil, toujours disponible, à anticiper les moindres dérapages. On manque donc de temps pour la réflexion, la conception et l'expertise des projets. On n'a pas de recul suffisant pour trier ce qui est important et ce qui est superflu. On est en permanence sur le terrain, dès 8 heures, à l'ouverture des grilles, jusqu'à la sortie, à 18 heures. Rester plus de deux heures dans son bureau relève de l'impensable et de l'impossible. La vie scolaire accapare la plupart de la journée. C'est à ce prix que l'on « tient » le bahut, qu'on acquiert légitimité et crédibilité. Mais est-ce bien notre vocation que d'être un général à la tête de ses troupes ? Animer, impulser, donner le souffle étaient ce qui m'avait motivé à passer le concours de « perdre ». Il ne faut pas laisser se propager « les bruits », avertir rapidement les personnels des dispositions que l'on est amené à prendre, les expliciter longuement. Ainsi gagne-t-on peu à peu la

confiance et, point important, les mentalités et les modes de fonctionnement évoluent.

INITIATIVES ET PROJETS

Toute initiative nouvelle, tout besoin de faire travailler autrement est d'emblée critiqué, décortiqué, voire rejeté, au mieux passé au crible de « qu'est-ce que ces initiatives peuvent cacher qui remettraient en question les acquis gagnés de haute lutte ? »

Par exemple, on privilégie systématiquement les dédoublements plutôt que d'utiliser des heures affectées en aide individualisée, en soutien etc. Les emplois du temps doivent être immuablement figés sur l'année.

Il est vrai qu'enseigner en Seine-Saint-Denis est difficile, que la lourdeur des programmes n'est pas toujours à la portée des élèves qui nous sont confiés. Les heures de cours ne font pratiquement jamais leur véritable durée (mise en place, obtention du silence etc.). Beaucoup d'enseignants titularisés (sans longue formation), même pleins de bonne volonté et de conscience professionnelle, sont plus rassurés et assurés dans ce qu'ils savent faire que dans le « travailler autrement et différemment ».

Vouloir créer de nouvelles sections en supprimant les obsolètes est suspect : on ne veut guère s'y investir. Les enseignants dépensent beaucoup d'énergie à la gestion quotidienne, sont davantage épuisés, peinent à boucler les programmes par manque de temps. Il faut être serein et reposé pour appréhender de nouvelles approches pédagogiques. Comme chef d'établissement il faut donc sans cesse recevoir, expliquer, décortiquer, prouver le bien-fondé de ce qui est avancé et envisageable. C'est usant au quotidien et la fin de journée arrive comme une délivrance.

LES IMPEDIMENTA

Évidemment, tout ceci laisse peu de temps pour s'occuper des instances qui se multiplient... CVL... conseil pédagogique, etc., des moments pour l'expertise des actions ou des projets, même avec des adjoints et quelques CPE efficaces, compétents, solidaires, jeunes et des enseignants montant des projets séduisants et talentueux. Un autre écueil

propre à la Seine-Saint-Denis réside dans le *turnover* des jeunes enseignants que l'on a du mal à fidéliser, même en lycée. 20 à 25 nouveaux enseignants à chaque rentrée ! Idem pour les collègues personnels de direction qui aspirent à muter au bout de quatre ans.

Le travail sur le long terme est contrarié par ces aléas et la politique générale des établissements scolaires en pâtit.

Par rapport aux autres établissements où j'ai exercé (Seine-et-Marne et Paris), je n'ai jamais autant donné sur le terrain. Pour anecdote, le commissaire de police était devenu quasi un collègue ; on se voyait hélas ! trop souvent. J'ai beaucoup stressé à piloter cet énorme « paquebot »

SATISFACTIONS ET CONCLUSION

Malgré tout, maintenant venue la retraite, je conserve un souvenir très positif de ce poste. J'ai eu le sentiment d'être utile, d'être là où l'Éducation nationale devait jouer son rôle véritable : socialisation, solidarité, mise en confiance des élèves, morale laïque. J'y ai aussi connu des réussites : trois élèves reçus chaque année à Sciences Po (dont des élèves de STG), un climat syndical très apaisé, une confiance peu à peu rétablie avec les personnels, des projets innovants (travail suivi sur l'obésité, l'homosexualité, stages et formations de délégués, prérentrée individualisée : entretien de chaque élève de seconde avec des membres de son équipe pédagogique) ; pour mémoire, deux conseils de discipline en quatre ans (une réussite due à une mise en place de solutions alternatives) et des résultats aux examens améliorés.

La solidarité entre les collègues personnels de direction est grande car nous sommes confrontés aux mêmes difficultés. Nous ne nous faisons pas ombrage, ni de débauchage d'élèves entre nous. Les services rectoraux sont disponibles et souvent compréhensifs.

Ceci étant, l'assouplissement de la carte scolaire, la restriction des moyens horaires, la non-formation des nouveaux professeurs rendent encore plus ardue la tâche des collègues et obscurcissent sérieusement l'avenir éducatif de la Seine-Saint-Denis.



Carine Pelegrin
Proviseure adjointe
LP François Rabelais
Dugny



Christine Popowski
Principale
Collège E. Herriot
Livry-Gargan

TÉMOIGNAGE D'UN « ANCIEN » DU 9-3

Kamel Aït Bouali
Proviseur adjoint
Lycée Dubois, Paris



Direction m'a demandé si je pouvais apporter mon témoignage et décrire mes expériences professionnelles en Seine-Saint-Denis. Sans tomber dans un misérabilisme nau-séabond mais sans, non plus, masquer la réalité de mon expérience, je vais tenter d'apporter ma pierre à l'édifice.

Dans un premier temps, il serait préférable que je me présente: je suis natif de la Seine-Saint-Denis et j'ai effectué toute ma scolarité dans le 93, du collège García Lorca à l'université Paris 13, en passant par le lycée Paul Eluard. J'ai exercé différentes fonctions dans ce département: animateur et responsable de centre de loisir, surveillant d'externat, professeur, CPE, personnel de direction. J'ai traversé tout le département, d'Aulnay-sous-Bois à Aubervilliers. C'est vous dire mon enracinement dans le 93 et mon attachement à ce département et à sa population! A présent, je suis proviseur adjoint au lycée Émile Dubois à Paris. J'ai fait le choix de quitter la Seine-Saint-Denis parce qu'il était temps pour moi d'aller voir d'autres pratiques et d'appréhender les enjeux de notre système éducatif sous un autre angle.

UN DÉPARTEMENT SINGULIER

Pour en revenir à mon expérience passée, je dirais que c'est avant

tout un département singulier car il concentre à lui seul tous les enjeux de notre société. C'est un véritable laboratoire d'expériences éducatives, pédagogiques, culturelles et sociales. L'ensemble des acteurs de ce département, et notamment les acteurs du système éducatif, ont conscience de ces particularités et paradoxes.

L'EPLÉ, LIEU DU LIEN SOCIAL

Écrire sur le 93 fait resurgir une certaine nostalgie, de la joie, de la tristesse, voire même de la souffrance. J'en ai d'ailleurs rendu compte dans un ouvrage, *Silence on enseigne*, aux éditions de La Découverte, en 2001. J'ai connu beaucoup de solidarité, des oppositions, des combats mais nous étions tous portés par une volonté acharnée, celle de contribuer, autant que faire se peut, à la réussite de nos jeunes et leur permettre ainsi de s'épanouir individuellement et collectivement. Nous voulions rompre avec un certain déterminisme social. Tâche d'autant plus ardue que les difficultés sont multipliées par quatre. La plupart des établissements scolaires accueillent des élèves issus des PCS défavorisées à hauteur de 70 %, voire plus. Nous sommes pratiquement la seule institution à pratiquer encore du lien social; nous pansons et comblons les carences d'une société qui oublie ses valeurs et ses principes: liberté, égalité, fraternité.

ÊTRE PERSONNEL DE DIRECTION D'UN EPLÉ EN SEINE-SAINT-DENIS

C'est à la fois exaltant et épuisant; il faut parfois lutter contre un découragement presque inévitable devant l'immense défi qui se présente à nous. Il faut sans cesse se remettre en question (rien n'est acquis) et ne jamais se décourager.

Mais ce dont je suis certain, c'est que lorsque l'équipe de direction est porteuse de projets fondés sur des valeurs communes, elle est certaine de trouver les partenaires internes ou externes à l'EPLÉ pour l'accom-

pagner dans la réalisation de ses projets. Les collectivités territoriales, que ce soient les mairies, le conseil général ou la région Île-de-France, ainsi que les autorités académiques, ont toujours répondu positivement.

Dans chacun des établissements où j'ai pu exercer, il existait une envie d'agir, un désir d'aller de l'avant. C'est un véritable laboratoire de projets innovants. L'EPLÉ est l'institution où se créent les liens sociaux; c'est le lieu où le jeune apprend le « vivre ensemble ». Piloter un EPLÉ à Aubervilliers ou à Aulnay-sous-Bois et diriger un établissement dans les « beaux quartiers » n'ont pas la même signification. L'autonomie de l'EPLÉ prend toute sa place en Seine-Saint-Denis et la politique pédagogique et éducative du collège ou du lycée s'inscrit nécessairement dans le cadre plus global d'une politique de la commune.

LES ATOUTS DU 9-3

Contrairement à ce qui peut se dire ici et là, la Seine-Saint-Denis a de nombreux atouts: elle a une jeunesse qui ne demande qu'à participer à la construction de notre « vivre ensemble »; nous avons des équipes volontaires et d'un grand dévouement pour le service public d'éducation. Je suis heureux d'avoir pu exercer mes différents mandats dans le 93. Et ce dont je suis certain, c'est que travailler dans le 93 ne laisse personne indifférent. Il suffit de demander à ceux qui en ont fait l'expérience. Quel souvenir gardent-ils de cette expérience professionnelle dans le 93? Tous vous diront que ce fut épuisant mais que ce fut une expérience humaine inégalable.



François Resnais
Principal adjoint
Collège Albert Camus
Neuilly-sur-Marne



François Sourati
Principal
Collège Jean Vilar
Villetaneuse

Sur le terrain...

Direction a demandé à des collègues, chefs et adjoints, en poste en Seine-Saint-Denis, de nous décrire et de nous expliquer leur travail au quotidien...

DEPUIS COMBIEN DE TEMPS TRAVAILLES-TU DANS CE DÉPARTEMENT ?

ADRIEN : « Depuis 1972 je travaille dans le 9-3 ; je préfère d'ailleurs appeler le département par son nom, la Seine-Saint-Denis ».

CARINE : « J'ai commencé à exercer en tant que CPE stagiaire en septembre 2002 en Seine-Saint-Denis et j'ai continué d'y exercer depuis, tout d'abord en collège APV (zone « prévention violence ») puis en lycée professionnel ».

CHRISTINE : « Depuis 4 ans ».

FRANÇOIS R. : « Je suis en Seine-Saint-Denis depuis 4 ans (après avoir

passé 6 années en Seine-et-Marne en tant que professeur de lettres modernes) dans un collège qualifié, à mon arrivée, de PEP IV (Les établissements labellisés « PEP IV » étaient, à la rentrée 2001, des établissements difficiles pour lesquels, dans le but de stabiliser les équipes, des bonifications de points étaient accordées (450 points au bout de 4 ans pour une mutation intra, 600 points au bout de 5 ans pour une mutation inter). L'arrivée sur ces postes à exigences particulières (PEP) pouvait faire l'objet de vœux précis pour les candidats et donnait lieu aussi à des mutations conjointes facilitées) ».

FRANÇOIS S. : « C'est ma première année de chef d'établissement ».

GILLES : « Je travaille dans le département du 93 depuis 4 ans ».

MARTINE : « Voici trois ans que j'ai fait le choix de prendre la direction du lycée Charles de Gaulle de Rosny-sous-Bois, en Seine-Saint-Denis ».

NAZERA : « Je travaille depuis 3 ans et demi comme principale adjointe en Seine-Saint-Denis. Avant cela, j'ai été professeure durant 9 ans dont 2 ans en Seine-Saint-Denis ».

EST-CE UN CHOIX D'Y TRAVAILLER ? POURQUOI ?

ADRIEN : « Étant francilien, il était naturel que je commence ma carrière comme professeur de mathématiques dans ce département qui ne m'a jamais déçu et dans lequel j'ai pu enregistrer nombre de satisfactions, malgré les difficultés de tous ordres.

Par la suite, au fil des années, une certaine expérience acquise aurait pu m'inciter à « visiter » d'autres régions

mais mon choix a été de rester pour continuer à donner aux jeunes qui nous sont confiés le meilleur de moi-même.

J'ai voulu, en son temps, non pas changer de métier mais m'investir encore plus dans ce que je crois : la formation des jeunes générations. Principal adjoint du collège Elsa Triolet à Saint-Denis puis principal du collège

Henri Sellier à Bondy, l'apprentissage du métier a été excitant, difficile, semé d'embûches mais valorisant. Nommé principal du collège Marie Curie aux Lilas, j'y exerce maintenant pour la 3^e année cette charge ».

CARINE : « Native de ce département, j'y ai été formée. Transmettre ce que j'y avais appris, ainsi que l'envie de



Martine Duval
Proviseure
Lycée Charles de Gaulle
Rosny-sous-Bois



Adrien Fryc
Principal
Collège Marie Curie
Les Lilas

réussir, me semblait une évidence. La difficulté et la richesse de ce département reposent sur le manque de sens de l'école pour les élèves et leur famille. Vécue comme un gardien de la socialisation et des apprentissages, l'école peut leur apparaître comme une institution source d'exclusion et d'injustice,

Transmettre ce que j'y avais appris, ainsi que l'envie de réussir

ce qui nous laisse tout un champ à investir pour mettre les élèves au travail et redonner du sens à leurs études afin qu'ils prennent conscience de leur potentiel et apprennent à utiliser leurs compétences. C'est ce lien qui est le plus difficile à créer, surtout au vu des difficultés scolaires de certains élèves pour qui le travail sur les bases est une nécessité ».

CHRISTINE : « [Ça ne l'était] pas vraiment au départ. C'est plutôt le hasard des postes libérés et la proxi-

mité géographique avec mon domicile qui ont induit ce choix ».

FRANÇOIS R. : « Si mon arrivée dans l'académie de Créteil était un choix, justement dans ce dispositif PEP IV, mon affectation de personnel de direction dans le 93 relève bien davantage d'une forme de « mystère ». En effet, je m'étais préparé à arriver dans un établissement aux caractéristiques difficiles, proche de celui que je laissais. Je ne pouvais me défaire du stéréotype « 9-3 ». Finalement, relative surprise : je n'ai obtenu aucun des vœux formulés à l'issue du concours et j'ai été nommé dans un des rares EPLE non ZEP du 93 ».

FRANÇOIS S. : « Je kiffe grave le neuf trois » ! Ce qui a guidé mon choix cette année est le fait d'être utile et de pouvoir apporter quelque chose à la communauté éducative ».

GILLES : « C'est sur ma demande que j'ai été muté dans le 93 et je compte bien y rester quelque temps. Je pense que les élèves de ce départe-

ment méritent que nous les aidions à parfaire leur formation et que nous les menions au mieux sur le chemin de la réussite ».

MARTINE : « J'ai fait le choix de prendre la direction du lycée Charles de Gaulle de Rosny-sous-Bois, en Seine-Saint-Denis, afin de me rapprocher de mon conjoint qui travaille à Paris ».

NAZERA : « J'ai demandé à travailler dans le 93 tout d'abord parce que je veux vivre en région parisienne et que je connaissais ce département où j'ai vécu.

La Seine-Saint-Denis a une longue pratique, une tradition du traitement de la difficulté sociale

Ce qui est intéressant, comparé à d'autres zones dites « difficiles », c'est que la Seine-Saint-Denis a une longue pratique, une tradition du traitement de la difficulté sociale ».

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE TON EPLE ?

ADRIEN : « Ce collège de catégorie 3 accueille 700 élèves (nous avons eu 800 élèves par le passé) avec 30 classes. La majorité des élèves vient de la ville des Lilas ; 4 écoles primaires sont « pourvoyeuses » d'élèves mais la proximité de Paris laisse entrevoir de nombreuses fuites vers le privé.

56 professeurs, 13 agents, 2 personnels d'encadrement, 19 personnels assurant la gestion, le secrétariat, la surveillance, la santé, l'assistance informatique, l'assistance sociale, l'assistance pédagogique, le service d'orientation composent les équipes permettant la bonne marche de l'établissement. Il est à noter que nous bénéficions d'un encadrement de 2 CPE. Depuis cette année, 2 infirmières assurent leur service pour tout ou partie dans le collège qui, situé en limite de la ville, bénéficie d'installations sportives à deux pas ».

CARINE : « Lycée de l'hôtellerie et de la restauration en rénovation, accueillant environ 500 élèves en formation continue et en apprentissage, mon établissement présente l'intérêt de voir évoluer différents types d'élèves et d'associer l'enseignement général et professionnel. L'équipe pédagogique et administrative est très stable et s'investit énormément dans les projets visant à développer les liens entre culture générale et compétences professionnelles ».

CHRISTINE : « Je travaille dans un gros collège qui accueille 830 élèves dans des bâtiments d'un autre âge (1965, année de construction) qui sont inadaptés aux exigences contemporaines. Dans ces locaux à l'architecture désuète, nous accueillons des élèves d'une mixité sociale croissante. La structure pédagogique est riche et

intéressante puisqu'elle est composée d'une classe CHAM (classe à horaires aménagés « musique »), d'une CHAS (horaires aménagés « sport », valence « athlétisme »), d'une section européenne « anglais », d'une 3^e « alternance », d'un module d'accueil pour les enfants du voyage.

Réconcilier ces élèves avec l'enseignement, leur donner le goût de la culture et l'envie de réfléchir sur le monde

Cependant, l'équipe enseignante, qui est très stable (certains professeurs sont là depuis plus de trente ans), est de plus en plus déstabilisée par l'arrivée



Nazera Kébli
Principale adjointe
Collège Georges Braque
Neuilly-sur-Marne



Carine Pelegrin
Proviseure adjointe
LP François Rabelais
Dugny

de jeunes difficiles, aux histoires familiales chaotiques, à l'identité incertaine mais dont la constante est un divorce avéré avec tout ce qui ressemble de près ou de loin à « l'école ». Réconcilier ces élèves avec l'enseignement, leur donner le goût de la culture et l'envie de réfléchir sur le monde est un vrai challenge, particulièrement dans ce département ».

FRANÇOIS R. : « C'est un établissement à la réussite assez insolente et aux caractéristiques bien différentes de celles imaginées. A peine 400 élèves issus, pour une grosse majorité, de famille aisées ou moyennes favorisées, un environnement de pavillons, des équipes d'enseignants et d'agents stables vivant moins de mutations que de départs à la retraite, une équipe de direction inchangée depuis 6 ans et, plus que tout, une *aura* d'établissement qui ne s'est jamais estompée. C'est un peu le collège historique de la ville où chacun est passé, qui s'est modifié en douceur, sans sursaut, au fil des 3-4 décennies qu'il a connues.

Des équipes d'enseignants et d'agents stables

Indubitablement, c'est un EPLE qui contraste avec l'image accolée au 93. Ses caractéristiques objectives le font appartenir à un groupe d'établissements en réussite et celle-ci doit se voir. Elle se voit. Mais moins qu'on l'imagine. Si l'on peut dire qu'une majorité d'élèves accèdent à la seconde générale et y réussissent, que très peu restent sur le carreau, que certains, presque chaque année, alimentent le recrutement des grands lycées parisiens ou les sections exigeantes des lycées des alentours, que les conseils de disciplines sont marginaux, etc., on peut aussi remarquer que cette réussite ne tranche pas radicalement avec celle des collèges environnants. Cette *aura* y est pour beaucoup et estompe quelques difficultés croissantes. Parce que, comme le dit lucidement le maire de la ville, il est à la tête d'un « thermomètre » des classes moyennes et que celles-ci voient leurs conditions

de vie se dégrader. L'écho dans l'établissement est immédiat : il recrute une population urbaine type. Dès lors, les familles aisées sont moins nombreuses, cédant la place à celles plus en difficulté ; les enseignants estiment qu'un tiers des élèves est en difficulté et expriment aussi leurs interrogations ou leurs angoisses face à des élèves qu'ils ne savent plus trop comment traiter, tiraillés entre l'habitude de l'excellence et leur désir de s'adapter, à moyens constants.

Finalement, ce qui transparait, c'est qu'un établissement, sans réelles difficultés dans le 93 n'est pas un établissement « ordinaire » de province. Les difficultés grandissent et les élèves, comme les enseignants, vivent dans les représentations du département : les élèves qui dérapent le font d'une manière souvent disproportionnée avec l'établissement. Je vois ici des événements que je n'avais pas vécus avec autant d'ampleur quand j'étais enseignant, alors dans un établissement autrement plus défavorisé. C'est tout à fait significatif ».

FRANÇOIS S. : « Le nombre d'élèves arrivant en 6^e avec un retard scolaire d'un an et plus dépasse les 30 %. Les CSP défavorisées dont sont issus les élèves de 6^e avoisinent les 60 %.

Peu de parents d'élèves arrivent à suivre leurs enfants sur le plan scolaire (aide aux devoirs par exemple), soit par manque de temps, soit par manque de formation (moins de 10 % de la population aurait un niveau de bac et +).

Peu de parents d'élèves arrivent à suivre leurs enfants sur le plan scolaire

Le taux de réussite aux tests d'évaluation de français et de mathématiques en CM2 est parmi les plus faibles du département ».

GILLES : « Mon établissement est un collège de centre-ville avec 33,5 % de catégorie socioprofessionnelle défavorisée. L'effectif de l'établissement est de 586 élèves ; il est en progression. L'équipe enseignante est composée de

53 professeurs, celle des agents de 13 personnes plus une adjointe de laboratoire. Pour ce qui est de l'encadrement, il est composé d'un chef d'établissement, d'un adjoint et d'un gestionnaire. Nous avons, en outre, 2 CPE. L'établissement est une ancienne école primaire datant des années soixante. Il est composé de deux bâtiments et la façade a été rénovée ».

MARTINE : « Le lycée Charles de Gaulle est un beau bâtiment, évoquant un navire fendant l'air fièrement, à l'architecture aux lignes épurées, assortie des notes de couleurs vives caractéristiques de son époque de construction, 1990. A l'intérieur, la fonctionnalité a parfois été oubliée et cela génère quelques dysfonctionnements.

Il est situé dans une ville ayant connu une baisse démographique significative depuis quatre ans. Le pourcentage des PCS défavorisées demeure nettement inférieur à celui du département ; cependant le nombre de parents sans emploi augmente régulièrement. Il accueille jusqu'à 800 élèves répartis sur 9 classes de seconde, 8 classes de première, 8 classes de terminale et 2 sections de techniciens supérieurs. Il a pour particularité de posséder une section européenne « allemand » (DNL Histoire) et la spécialité « art/danse ».

De nombreux professeurs sont là depuis l'ouverture et songent avec nostalgie au temps passé où le lycée était sélectif. Cette année, cinq jeunes professeurs stagiaires « nouvelle mode » ont rejoint le navire.

Les alentours du lycée sont parsemés de nombreuses petites maisons entourées de coquets jardins qui bordent de grands immeubles, qui nous rappellent qu'une bonne partie des élèves habitent dans ces cités et rejoignent le lycée en bus ou en RER ».

NAZERA : « J'exerce actuellement mes fonctions dans un collège de 520 élèves encadrés par 42 enseignants, une dizaine d'agents et une dizaine d'assistants d'éducation et autres personnels (assistants pédagogiques, médiateurs...). Il s'agit d'un collège de type EP2 (éducation prioritaire de 2^e niveau, censé être moins difficile que les EP1) ».



Christine Popowski
Principale
Collège E. Herriot
Livry-Gargan



François Resnais
Principal adjoint
Collège Albert Camus
Neuilly-sur-Marne

QUELLE EST LA QUALITÉ DES RELATIONS ENTRE TON EPLE ET LES COLLECTIVITÉS, L'IA, LE RECTORAT ?

ADRIEN : « Les relations avec le conseil général sont bonnes ; il en est de même avec les élus et les services de la ville des Lilas avec lesquels nous avons des échanges constructifs ; le travail avec les services de police sont aussi efficaces car, oui, il y a aussi des pics de violences et d'incivilités que nous devons prendre en compte.

Nous avons toujours eu une écoute attentive concernant les besoins du collège par la hiérarchie, tant des services de l'inspection académique que du rectorat. Malheureusement, ce début d'année a été extrêmement compliqué du fait de la fuite d'élèves, nous mettant en difficulté par rapport à la dotation horaire globale que l'on a voulu amputer d'une vingtaine d'heures. Les quelques heures restant en cartographie ont été retirées, mettant en difficulté la remonté STSWeb, puisque nous sommes contraints de retirer quelques heures dédiées à SOS maths.

Nous avons toujours eu une écoute attentive concernant les besoins du collège par la hiérarchie

Mais bien sûr, nous allons résoudre ce problème, l'équipe de direction travaillant en symbiose saura contourner cette difficulté mais nous ne savons pas quelle pourra être la réaction de l'équipe des professeurs très présente et impliquée dans la vie de l'établissement.

Le conseil général a mis en place l'espace culturel et, ainsi, nous mettons en place pour cette année trois projets touchant les arts visuels, le théâtre, la musique, non sans mal d'ailleurs. D'autres projets sont en cours d'élaboration touchant les langues anciennes. À ce sujet, nous avons environ 220 élèves inscrits sur les options « latin » et « grec » sur 526 élèves inscrits sur les niveaux 5^e, 4^e et 3^e, soit presque 42 %, ce qui représente une masse très importante d'élèves ».

CHRISTINE : « Je fais partie d'un groupe de travail qui collabore avec le conseil général afin de mettre en place des outils de gestion des ressources humaines et aussi des protocoles pour différentes choses ».

FRANÇOIS R. : « Sur le plan institutionnel, je me borne à une description sur une courte échelle : les relations semblent étroites ; on est connu, reconnu par l'inspection d'académie et cela est réconfortant mais les difficultés rencontrées parfois, la tension quasi permanente au sein des établissements et les moments où cette tension devient extrême ne trouvent pas toujours un écho spontané de la part de la hiérarchie ni la manifestation d'une « présence », d'un soutien attendu et souhaitable pour mobiliser les personnels.

L'urgence paraît rythmer l'organisation de l'année. Les interlocuteurs changent souvent

Dans une dimension plus technique, le 93 semble toujours faire un peu exception. L'urgence paraît rythmer l'organisation de l'année. Les interlocuteurs changent souvent et ne mesurent pas toujours la portée de leurs propos (attribution de moyens qui n'existent pas, positionnement de personnels fluctuant constamment, sollicitation pour des missions étonnantes – direction de centres de vaccination, par exemple) ou donnent l'impression de réaliser des courses éfrénées pour tenir les délais (l'organisation et le déroulement des épreuves du DNB 2010 traduisent cette impression : les responsables de centre de correction attendant à l'IA des résultats officiels que les élèves, établissements ou parents avaient depuis quasiment une heure déjà !). Ceci contribue à un sentiment d'incompréhension mêlé de lassitude quand ces

événements s'ajoutent aux enquêtes multiples, à la « sconétisation » de notre travail et l'accumulation incessante des sollicitations (les enquêtes et réunions du conseil général, dont on sait qu'il est au cœur d'enjeux très forts, plus qu'ailleurs, en sont un bon exemple, à la fois chronophages et attestant de relations très étroites et de confiance) ».

GILLES : « Les relations avec les collectivités, l'inspection académique sont bonnes dans l'ensemble ».

MARTINE : « Le lycée a parfois déçu les élus de la ville de Rosny, son classement au « hit parade » n'étant pas toujours brillant, mais le regard porté sur lui reste attentif et bienveillant. Les membres du conseil d'administration ont pu partager un temps d'échange avec l'inspecteur d'académie à mon arrivée.

Chaque premier jeudi du mois, tout le lycée s'arrête pour une performance artistique pendant une heure

La région Ile-de-France assure un suivi de proximité du bâtiment et de ses outils. Des travaux de sécurisation ont eu lieu suite à des intrusions, il y a quatre ans.

Le lycée, en raison de sa spécialité « art/danse », a établi un fort partenariat culturel avec la scène nationale de la Ferme du Buisson et avec les Rencontres chorégraphiques du 93. Chaque premier jeudi du mois, tout le lycée s'arrête pour une performance artistique pendant une heure. Il est remarquable de voir grandir, mois après mois, l'attention et doucement éclore une attitude de spectateur. Pourtant la mise en place est difficile, parfois même périlleuse, les performances exigeantes et parfois d'approche ardue, et les jeunes peu enclins au calme, de prime abord ».



François Sourati
Principal
Collège Jean Vilar
Villetaneuse



Gilles Caps
Principal adjoint
Collège Mme de Sévigné
Gagny

QUELS SONT LES ASPECTS POSITIFS DE TON TRAVAIL ?

ADRIEN : « Une bonne entente avec les personnels et les services, un environnement favorable, une gestion saine, nous permettent de travailler dans des conditions acceptables ; malheureusement, du fait de l'inertie ambiante, ce colosse au pied d'argile, vivant parfois sur les vestiges du passé, doit se transformer et accepter les mutations dues à l'évolution de notre société. Nous nous devons d'ajouter que ce tableau « idyllique » est parfois mis à mal par des divergences avec des enseignants touchant à toutes les composantes de notre système qui, s'il est pris comme un modèle en soi, peut et doit évoluer.

Les élèves les plus faibles, en difficulté, pour lesquels aucune structure n'est proposée, doivent être pris en charge afin de leur redonner l'espoir et l'estime de soi : cela nécessite d'autres moyens, le possible se trouvant dans les choix politiques, et leurs mises en application mûrement réfléchies.

Je reste persuadé que notre tâche est bien celle de former nos jeunes le plus harmonieusement possible en s'appuyant sur toutes les composantes de la communauté éducative sans omettre quiconque dans ce long processus qu'est la formation de l'être humain ».

CARINE : « Nouvellement arrivée dans la fonction, j'apprécie d'avoir la vision globale de l'établissement et de pouvoir, par les choix que l'équipe de direction fait, orienter l'établissement dans un domaine donné. Cette orientation prend du temps mais elle se voit par petites touches.

Travailler sur des projets, les suivre et les évaluer est une partie très gratifiante du travail qui me permet de tisser des liens avec l'ensemble des membres de la communauté éducative

Être en lycée professionnel et technologique avec des élèves ayant choisi cette voie permet de les voir évoluer et grandir pour devenir des professionnels et des citoyens. Ce qui est très appréciable, c'est d'avoir des élèves qui apprécient d'être à l'école et qui y donnent du sens. Bien sûr, il faut travailler à maintenir au même niveau leur investissement dans les champs généraux et professionnels. Par ailleurs, travailler sur des projets, les suivre et les évaluer est une partie très gratifiante du travail qui me permet de tisser des liens avec l'ensemble des membres de la communauté éducative ».

CHRISTINE : « [C'est], incontestablement, le sentiment d'être utile, dans une mission de service public, au service des usagers et puis aussi l'aspect « recherche » du métier, au niveau pédagogique, disciplinaire, social... Le fait de travailler dans ce département qui stigmatise toutes les difficultés est stimulant. Les rares victoires sont un vrai bonheur ».

Le fait de travailler dans ce département qui stigmatise toutes les difficultés est stimulant. Les rares victoires sont un vrai bonheur

FRANÇOIS R. : « Au-delà de ces relations, être personnel de direction dans le 93, c'est faire face à une stimulation sans cesse renouvelée et extrêmement formatrice. La variété des situations et de leurs ampleurs, la nécessité de plonger au cœur d'un engagement social sans pareil, de solliciter toutes les ressources disponibles et celles qui sont à inventer, de se confronter à un éventail de complexités infini, rendent ce métier, dans ce département, tout à la fois profondément passionnant et intensément épuisant ».

FRANÇOIS S. : « [C'est] la possibilité de travailler avec tous les acteurs locaux et de construire ensemble des projets ambitieux. Ce challenge n'est pas évident car le neuf-trois n'est pas toujours choisi (en termes d'affectation ou de lieu de résidence) par les membres de la communauté. Si je prends les enseignants dans mon établissement, un professeur sur quarante-cinq habite la commune ; les autres sont répartis entre le 95 (majorité) et Paris.

La possibilité de travailler avec tous les acteurs locaux et de construire ensemble des projets ambitieux

Faire adhérer tout ce monde à un projet pédagogique ambitieux reste néanmoins possible (quel que soit le lieu de résidence) s'il existe des moyens et des volontés. Dans ce domaine, il est nécessaire de faire appel à l'imagination pour construire des projets. Il faut également frapper à toutes les portes possibles pour trouver des financements. Tout le monde doit contribuer à ces efforts. De la même manière, toute l'équipe pédagogique doit montrer aux jeunes la nécessité de leur contribution à tous et de chacun et leur enseigner (comme en EPS) que tous sont utiles à leurs camarades, à leur équipe et à leur établissement, quoi qu'ils fassent, du simple projet au plus grand ».

GILLES : « Les aspects positifs de mon travail demeurent essentiellement la diversité des tâches à effectuer, le contact permanent avec les élèves, la gestion des ressources humaines ainsi que les différents chantiers visant à améliorer le quotidien de l'établissement.

Pour ce qui est de mon environnement, je suis proche du centre-ville. Quant aux bâtiments de l'EPL, ils



Adrien Fryc
Principal
Collège Marie Curie
Les Lilas



Nazera Kébli
Principale adjointe
Collège Georges Braque
Neuilly-sur-Marne

sont constitués de longs couloirs qui facilitent la surveillance ».

MARTINE: « Des relations humaines de qualité, se sentir utile et obtenir de petites avancées contre l'absentéisme ou le manque d'investissement des uns et des autres sont une source de satisfaction quotidienne ».

NAZERA: « Travailler dans un établissement comme celui dans lequel

j'exerce actuellement présente certains avantages: des classes moins chargées qu'ailleurs, des moyens d'encadrement et matériels non négligeables. Un autre point positif très important est l'attitude d'aide de nombreux partenaires et la reconnaissance de nombreux élèves et parents. Dans les quartiers dits « sensibles », le collège occupe une place centrale, structurante. On ne doute jamais de l'utilité de notre travail! »

L'attitude d'aide de nombreux partenaires et la reconnaissance de nombreux élèves et parents. Dans les quartiers dits « sensibles », le collège occupe une place centrale, structurante

QUELS SONT LES ASPECTS NÉGATIFS DE TON TRAVAIL ?

ADRIEN: « Les résultats de nos élèves ne suivent pas : les taux de passage en seconde LEGT demeurent très en-dessous de l'attendu ; il en est de même pour les résultats au DNB pour lequel les résultats à l'examen sont excellents mais qui sont « plombés » par l'évaluation continue en cours d'année, trop « sèche » à mon avis ».

CARINE: [C'est] « La lourdeur administrative qui prend un temps considérable et nous fait parfois passer à côté de choses essentielles.

La rénovation de l'établissement, même si elle génère des difficultés de locaux, de gestion des flux d'élèves par rapport à des ateliers en nombre moindre, a permis de resserrer les liens entre les professeurs d'enseignement professionnel et général qui partagent actuellement la même salle des professeurs. Une des difficultés est la moins grande prégnance de l'établissement sur les élèves qui sont souvent en plateaux extérieurs et la plus grande souplesse quant à la rigueur de la tenue, du fait des travaux ».

CHRISTINE: « [Ce sont] les résistances humaines face à la remise en cause, à l'évolution des choses et aussi les petites certitudes de certains érigées en grandes vérités ».

FRANÇOIS S.: « Les collègues du « côté chaud » du neuf-trois accueillent tous les ans, à l'entrée en 6^e, des élèves en grande difficulté, des enfants qui n'ont pas trouvé de place en SEGPA ou

dont les parents ont refusé cette orientation, des enfants dyslexiques qui ne sont pas suivis par des orthophonistes, des enfants dont l'environnement familial et social n'a pas favorisé l'apprentissage scolaire... et d'autres qui ont tout simplement du mal à respecter une certaine rigueur et qui « décrochent » au bout de quelques mois.

On ne sait pas toujours trouver de solution adaptée

Les cas ne manquent pas et on ne sait pas toujours trouver de solution adaptée. Nous voyons donc, année après année, des enfants perdre pied, manifestant plus d'agressivité dans le comportement. Les heures de remédiation, les tutorats ou les sanctions ont malheureusement du mal à arrêter l'engrenage de l'échec malgré l'investissement des équipes de professeurs qui est parfois remarquable. D'un autre côté, nous observons, dans ces mêmes collèges, qu'en fin de classe de 3^e, presque la moitié des élèves s'orientent vers un bac professionnel et que plus de la moitié de ces derniers n'obtiennent pas les choix d'orientation effectués en cours d'année. Plus encore, certains élèves restent sans affectation en fin de 3^e, ce qui les amène à choisir parfois la voie du redoublement. Enfin, nous constatons que, souvent, plus de 30 % des élèves échouent par la suite en classe de seconde.

Face à cette réalité, le challenge d'un chef d'établissement sera de mobiliser les équipes éducatives (professeurs, vie scolaire, administration et tous les membres ATTEE) et, ensemble, de faire un choix éducatif et pédagogique contribuant à lutter contre l'échec scolaire et les problèmes d'orientation après la 3^e.

Un autre aspect négatif de mon travail est, parfois, la solitude! »

GILLES: « En ce qui concerne l'aspect négatif de mon travail, il réside surtout dans le fait que je fais beaucoup trop de travail de vie scolaire. Pour ce qui est de l'établissement, nous avons actuellement des toilettes pour les élèves qui sont vétustes et plutôt mal placées ».

Je fais beaucoup trop de travail de vie scolaire

MARTINE: « La grande différence à laquelle nous sommes confrontés en Seine-Saint-Denis, c'est que, même avec un climat interne serein, l'extérieur reste difficile à contrôler. Des blocus de lycéens pour des raisons variées ont lieu chaque année depuis la protestation contre le contrat « nouvelle embauche ». Mais ici, nous voyons débarquer des jeunes cagoulés qui sont parfois agressifs et, malheureusement, il devient difficile de ne pas reconnaître parmi eux certains de nos propres lycéens. Assurer la sécurité des biens et des personnes devient alors particulièrement délicat.



Carine Pelegrin
Proviseure adjointe
LP François Rabelais
Dugny



Christine Popowski
Principale
Collège E. Herriot
Livry-Gargan

Même avec un climat interne serein, l'extérieur reste difficile à contrôler

Pendant ces périodes troublées, force est de reconnaître qu'il me coûte de passer du temps loin de ma famille, pourtant assez proche, afin d'être sur place pour assurer la continuité du service public : devant les grilles, tôt le matin, et dans la cour, le soir, pour permettre aux voisins de récupérer leurs biens ».

NAZERA : « Des aspects négatifs existent à côté de cela, en particulier les problèmes de vie scolaire récurrents, le manque de collaboration efficace avec certaines familles malgré tous nos efforts. Cela occupe une partie non négligeable de notre temps... »

TA PROCHAINE AFFECTATION SERA-T-ELLE DANS LE 93 OU AILLEURS ? POURQUOI ?

CARINE : « Pourquoi ne pas poursuivre mon parcours en Seine-Saint-Denis ? C'est un département plein de défis à relever et où la nécessité de travailler ensemble fait que les projets doivent constamment se renouveler ».

FRANÇOIS R. : « Alors, continuer dans la même voie et prendre le risque, dans un engagement humain quotidien, de porter toujours davantage d'histoires et des parcours individuels souvent chaotiques ? Pourquoi pas. Avec le risque de la lassitude, voire de l'aigreur, selon moi.

Continuer dans le 93, parce que, modestement, on peut aussi témoigner du fait de répondre fortement à des besoins. Mais y a-t-il toujours une demande ?

Aussi, pour maintenir cet engagement, il me paraît essentiel de changer d'échelles et de perspectives professionnelles. Aller au lycée, peut-être, et s'affranchir de l'omniprésence de la vie scolaire. Rentrer dans des fonctions de chef, sûrement, et s'imposer un recul et une vision d'ensemble. En tout cas, continuer dans le 93, parce que, modestement, on peut aussi témoigner du fait de répondre fortement à des besoins. Mais y a-t-il toujours une demande ? »

FRANÇOIS S. : « Pourquoi pas dans le neuf-trois. C'est encore tôt pour me prononcer car je viens d'arriver... »

GILLES : « Pour ma prochaine affectation, j'ai demandé un poste de chef d'établissement, toujours dans le département de la Seine-Saint-Denis, car je crois au potentiel des élèves de ce département et je suis convaincu que nous pouvons le faire progresser tous ensemble ».

MARTINE : « Si je quitte la Seine-Saint-Denis, ce sera pour me rapprocher encore des miens afin de pouvoir toujours trouver le temps de me ressourcer : lire, participer à la vie de la Cité, voir des spectacles, etc., tout ce qui nous construit et nous donne quelque chose à transmettre ».

NAZERA : « En revanche, pour ma prochaine nomination, j'aimerais travailler dans un autre contexte, quitte à revenir ultérieurement vers une ZEP, car je pense que la diversité est source d'enrichissement professionnel et personnel. Il me paraît souhaitable de ne pas se « spécialiser » afin de pouvoir relativiser, de pouvoir rester objectif, de contextualiser les situations que l'on rencontre ».

Il me paraît souhaitable de ne pas se « spécialiser »

AUTRE CHOSE À AJOUTER ?

CARINE : « Faisant partie de la dernière formation [des personnels de direction] sur deux ans, j'apprécie les moments de regroupements qui nous permettent de créer des réseaux entre les personnels de direction et d'échanger sur les problématiques du moment pour bénéficier des expériences de chacun. La formation dense et riche

aurait pu, parfois, être condensée et mieux adaptée à nos expériences passées pour éviter les redites. Elle nous a aussi appris que, même si la présence en établissement est indispensable, avoir des temps pour réfléchir entre personnels de direction sur le sens de nos actions et le pilotage est une nécessité ».

CHRISTINE : « Ne jamais oublier que l'acte d'enseigner est une tâche noble, l'acte d'éduquer tout autant ; avoir à former des esprits et des citoyens libres et responsables est une très belle mission dans ce monde, particulièrement dans un département qui en a un besoin vital ».



François Resnais
Principal adjoint
Collège Albert Camus
Neuilly-sur-Marne



François Sourati
Principal
Collège Jean Vilar
Villetaneuse



L'acte d'enseigner est une tâche noble, l'acte d'éduquer tout autant

FRANÇOIS R. : « Être personnel de direction dans un collège du « 9-3 », en tant qu'adjoint dans mon cas, c'est, selon moi, faire preuve d'une très grande polyvalence. Partager un projet d'établissement promouvant la réussite des élèves, prendre en charge la difficulté scolaire et sociale en hausse, exiger la qualité et la fiabilité d'un service public d'éducation, tenter de juguler au quotidien les incivilités, pallier les insuffisances ou les incohérences du système, des personnels parfois... Tout ceci nécessite, en plus de la montagne de tâches qui incombent à une équipe de direction, pour assurer la plus grande cohérence et être clairement identifié

comme responsable, un incessant travail de terrain : c'est faire l'accueil et les sorties des élèves, assumer des tâches de vie scolaire, s'improviser secrétaire ou agent d'accueil, aider à l'installation de matériels ou au nettoyage, se tenir extrêmement disponible pour tous (professeurs, agents, élèves, parents), etc.

Le département offre une chose rare et précieuse : un maillage du territoire extrêmement dense qui permet, dès lors, de rompre l'isolement de la profession

Certes, nous sommes souvent bien au-delà de positions statutaires. Mais c'est, à mon sens, incontournable et, je peux l'attester, payant. Les personnels témoignent ainsi de leur sentiment

d'appartenir à une communauté de professionnels, tournée vers les mêmes objectifs, soutenue dans les difficultés de son travail, reconnue dans sa contribution au projet d'établissement. C'est aussi l'assurance de se construire une posture, une autorité et une crédibilité de chef d'établissement qui s'appuient sur une connaissance et une expérience quasi-charnelles de l'EPL. Néanmoins, le risque est grand d'incarner le « patriarche » et de délaisser le pilotage pour se plonger dans une gestion/administration du quotidien. C'est tout le mérite d'une équipe de direction, à même de se passer le témoin et d'adopter une démarche d'analyse de ses pratiques.

Par ailleurs, le département offre une chose rare et précieuse : un maillage du territoire extrêmement dense qui permet, dès lors, de rompre l'isolement de la profession et de trouver des interlocuteurs ou des personnels à même de se déplacer pour aider (telle équipe de direction d'un collège qui vient soutenir celle du lycée voisin en ces temps perturbés, tel adjoint qui vient épauler le chef d'à côté dans la réalisation des emplois du temps, le partage concret des charges des examens entre une douzaine d'établissements distants de moins de cinq kilomètres...). Et puis, il faut l'avouer, les difficultés du quotidien, dans ce département, amènent souvent à se délester de son orgueil et à mener des réflexions concertées ».

Réalisation du dossier : Isabelle POUSSARD



Gilles Caps
Principal adjoint
Collège Mme de Sévigné
Gagny



Martine Duval
Proviseure
Lycée Charles de Gaulle
Rosny-sous-Bois

La mise en place de la formation des fonctionnaires stagiaires, quelques semaines après la rentrée scolaire.

Formation des stagiaires

Ainsi que nous l'avons évoqué dans un premier panorama ⁽¹⁾, la gestion des stagiaires et le traitement de leur formation sont très divers selon les académies, impactant le fonctionnement des établissements et la scolarité des élèves.



Une nouvelle enquête, conduite le 1^{er} octobre 2010 auprès des secrétaires académiques du SNPDEN, a permis d'avoir une vision d'ensemble de la situation à la rentrée : les données sont complètes pour 28 des 30 académies et, bien qu'il ne s'agisse pas d'une enquête directe auprès des établissements, il est à remarquer la très grande hétérogénéité du traitement de la formation selon les académies (quotités horaires, remplacements, stages).

Alors que les tuteurs n'ont pas tous encore été désignés par les autorités académiques ou bien que les stagiaires n'ont pas tous la même quotité horaire, pour l'ensemble des académies, la priorité donnée à ce dossier a appauvri considérablement le potentiel des moyens de remplacement. En effet, il est noté que des professeurs TZR ont été, dans de nombreux cas, « réservés » sur les premières semaines de la rentrée pour servir, en particulier, de secours aux fonctionnaires stagiaires.

Il est constaté également que certaines académies ont mis en place des systèmes qui s'affranchissent largement de la circulaire de cadrage.

Selon les informations communiquées, des pressions directes ont été exercées, dans trois académies au moins, sur les personnels de direction pour qu'ils organisent les remplacements ou désignent des tuteurs. Les interventions rapides et fermes des secrétaires académiques et départementaux auprès de leur recteur ou de leur IA-DSDEN ont permis d'y mettre un terme.

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE D'OCTOBRE 2010

1. OBLIGATIONS DE SERVICE

Très majoritairement (à 70 %), les académies ont attribué des services complets aux stagiaires mais 26 % (soit 8 académies) accordent une décharge de service, le plus souvent de 2 ou 3 heures.

2. LE CALENDRIER

La situation a peu évolué par rapport à ce qui avait été constaté dans l'enquête précédente. 40 % des académies n'ont toujours pas de projet stabilisé de calendrier de formation et, par ailleurs, 61 % de l'ensemble des académies n'ont pas fourni de guide d'ac-

cueil des fonctionnaires stagiaires aux établissements.

3. LA FORMATION DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

En ce qui concerne les journées dédiées à la formation des fonctionnaires stagiaires, une très large majorité d'académies (79 %) a retenu le principe du stage « filé » (c'est-à-dire d'un même jour toutes les semaines) qui est la formule la moins perturbatrice pour les établissements et les élèves. Six académies ont choisi une autre formule dite « stage massé » (groupé sur des



périodes) qui suppose une logistique de remplacement très importante.

On note que 20 % des académies ont changé le calendrier présenté en juin : une organise des formations de tuteurs sur des jours non prévus pour être libérés de cours ; une a voulu ajouter des stages « massés » au stage « filé » avant d'y renoncer, une a changé durant l'été les jours annoncés comme devant être libérés... Toutes ces modifications sont sources de perturbations qui peuvent être importantes à la rentrée et qui imposent, dans la majorité des cas, un travail supplémentaire sur les emplois du temps par les personnels de direction adjoints.

4. LES MOYENS DE REMPLACEMENT DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Alors qu'en juin, 66 % des recteurs affirmaient que les moyens de remplacement étaient prévus, en octobre, 54 % des académies (15 sur 28) ne les ont pas définis.

Celles qui les ont prévus envisagent, à 77 %, d'employer des TZR (10 sur 13), à 54 % des M1/M2 (7 sur 13), à 31 % des contractuels (4 sur 13). Une académie se singularise en ayant défini des moyens... à charge des établissements !

Alors que toutes affirmaient que les remplacements seraient faits « à la première heure », un tiers seulement des académies s'y emploie effectivement avec plus ou moins de bonheur. Dans de nombreux cas, les services académiques incitent en réalité les établissements à l'organiser en utilisant le protocole de remplacement de courte durée.

Dans beaucoup de situations, il a fallu que les secrétaires académiques et départementaux du SNPDEN marquent très fermement leur opposition à l'organisation de ces remplacements par les établissements.

5. LES TUTEURS PÉDAGOGIQUES

En juin, il nous était indiqué que 80 % des rectorats désigneraient les tuteurs pédagogiques. En l'état actuel des choses, tous les tuteurs sembleraient avoir été désignés dans 10 académies (soit 38 %). Dans les autres, il resterait donc toujours des stagiaires sans tuteur, sans que les modalités de cette enquête puissent permettre d'en évaluer le nombre. De manière anecdotique, dans un cas extrême mais isolé, il a même été demandé à un chef d'établissement de se désigner lui-même tuteur « formel ».

En ce qui concerne le remplacement des tuteurs pédagogiques⁽²⁾ lors de leur regroupement ou lorsqu'ils iront visiter un stagiaire, quatre académies annoncent un remplacement « à la première heure » par un TZR, alors que 73 % n'ont rien prévu.

Ce bilan d'octobre ne suscite pas de véritable surprise si ce n'est celle, déplaisante, qu'un certain nombre de rectorats avaient pris des engagements (remplacement « à la première heure », prévisibilité des calendriers, etc.) qu'ils s'avèrent incapables de tenir.

Le SNPDEN continuera de réaliser un suivi de cette mise en œuvre afin de soutenir les modalités les moins pénalisantes pour le fonctionnement des établissements et la scolarité des élèves. La question de la formation reste évidemment entière.

1 Numéro 182 de la revue *Direction*, pages 34 et 35.

2 Dans un certain nombre de cas, les tuteurs ont donné leur accord, à la condition de ne pas avoir à quitter leurs classes.

 Joël LAMOISE
Commission
« métier »
joel.lamoise@snpden.net

Audition le mercredi 20 octobre 2010 au Sénat par Jean-Claude Carle, rapporteur, pour avis sur les crédits de la mission « enseignement scolaire ». Étaient présents Philippe Tournier, Lysiane Gervais et Patrick Cambier.

Le SNPDEN entendu par le Sénat

Le sénateur Carle nous indique qu'il souhaite nous entendre sur trois points précis :

- les remplacements des professeurs absents,
- la formation des enseignants,
- la médecine scolaire.



LA POSITION DU SNPDEN

Philippe Tournier débute la séance en exposant la position générale du SNPDEN sur la question du budget.

Le syndicat majoritaire des personnels de direction est conscient que l'équilibre des finances publiques pose problème mais rappelle que les dépenses d'éducation sont aussi un investissement pour la société. Des économies mal placées en ce domaine sont à payer double plus tard.

La politique de suppression de 16.000 postes par an pose problème. Si la première vague de suppressions a pu paraître presque indolore, la seconde a entraîné la disparition des stagiaires et permis la mise en place de la problématique « masterisation ». Aujourd'hui, on demande aux rectorats de « gratter »

tout ce qu'ils peuvent pour remplir les objectifs. De fait, on met en place une réelle désorganisation du service public de l'éducation au contraire d'autres pays comme la Pologne où le gouvernement a profité de la nécessité de faire des économies pour réformer l'organisation de l'éducation de la tête aux pieds. Le rapport sur la RGPP l'avait d'ailleurs prédit : sans réforme, passé les 45.000 suppressions de postes, on assistera à une dégradation du système éducatif. En effet, l'éducation est un métier de main-d'œuvre où, au bout d'un moment, aucun gain de productivité ne peut plus être réalisé.

Par conséquent, on ne voit pas très bien quels objectifs sont suivis pour l'école à travers ce budget.

Enfin, si les réformes successives ont donné des

moyens au lycée, le collège est sinistré avec, dans certains cas, des dotations inférieures aux obligations des grilles horaires!

Le sénateur Carle fait remarquer que le budget augmente quand même d'un milliard d'euros mais qu'il est d'accord sur le fait que le remplacement des professeurs absents ne fonctionne pas. Que faire ?

Le SNPDEN précise que les salaires et les pensions qui croissent chaque année constituent des dérives techniques qui aboutissent mathématiquement à une augmentation du budget sans pour autant que l'on dispose de plus d'argent.

SUR LE REMPLACEMENT DES ENSEIGNANTS ABSENTS

Nous sommes d'accord que le remplacement est un thème qui revient régulièrement. Cependant deux questions sont à distinguer en la matière :

- l'absence du professeur : un enseignant malade à 8 heures ne pourra jamais être remplacé à 8 heures ;
- la prise en charge des élèves, surtout en collège.

Certes, il existe, dans la loi, le protocole de remplacement pour les absences de moins de quinze jours mais le professeur remplaçant doit se porter volontaire. « Le professeur doit être remplacé à la première heure » dit le ministre mais la loi constitue une obligation pour l'établissement et non pas pour l'État alors qu'en réalité, nous n'avons pas les moyens d'obliger les

enseignants. De plus, ce protocole est très inégalement appliqué sur le territoire selon les diverses politiques suivies par les rectorats.

La prise en charge des élèves, plutôt que l'absence et le remplacement du professeur, est l'entrée privilégiée par le SNPDEN. Une des solutions proposées au sénateur Carle par le SNPDEN serait la possibilité offerte à chaque établissement de récupérer les heures non faites par les enseignants malades ou en congé de formation et de pouvoir disposer de ces heures en vacation pour payer d'autres catégories de personnels de l'établissement en mesure de prendre en charge les élèves : un assistant d'éducation en dehors de son cadre horaire, un agent d'entretien avec des compétences particulières... Ainsi, c'est la communauté scolaire dans sa globalité qui prend en charge les élèves.

Le sénateur Carle a paru très intéressé par cette proposition dont il va parler au sein de la mission dont il est le rapporteur.

Par ailleurs, il nous semble que le remplacement des professeurs empêchés suppose de la flexibilité et de la rapidité parfois incompatible avec l'actuel statut des TZR à 18 heures.

SUR LA FORMATION DES ENSEIGNANTS

Philippe Tournier rappelle qu'en tant qu'adhérent à l'UNSA, le SNPDEN s'est toujours positionné contre la réforme telle qu'elle a été faite, c'est-à-dire pour récupérer des postes et avec une vision un peu archaïque du professeur, super spécialiste d'une discipline et qui inter-

vient devant des élèves calmes et prêts à l'écouter.

La loi prévoit que les nouveaux professeurs ont une obligation de service de 18 heures de cours dont un tiers de formation, ce qui pose le problème de leur remplacement sur les temps de formation. Certaines académies ont prévu des parades en organisant des stages filés (formation tel jour), d'autres non. La position de notre syndicat en la matière est claire : on ne laisse pas partir les stagiaires de l'établissement s'ils ne sont pas remplacés. Or, actuellement, le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux a entraîné une pénurie de remplaçants !

De plus, les professeurs expérimentés, engagés autrefois dans la formation et en désaccord avec la réforme, refusent souvent d'être tuteurs et sont remplacés par d'autres attirés par les émoluments promis et non par un réel investissement.

Aussi, à l'arrivée, on risque d'avoir des jeunes sans formation, sans tuteur et certains qui démissionnent.

CE QUI EST PRÉCONISÉ PAR LE SNPDEN

La formation doit commencer avant de rentrer dans la salle. Déjà, au moment du recrutement, un problème existe : pourquoi faire passer un concours disciplinaire à un étudiant titulaire d'un master ? Le master ne constitue-t-il pas une certification suffisante à lui seul ? Ainsi le recrutement doit se faire sur la partie professionnelle car prendre en charge une classe nécessite une formation.

Sur la médecine scolaire, un effort certain a été fait pour augmenter le nombre de postes d'infirmiers scolaires mais, souvent, on ne trouve personne pour les occuper ! Dans tous les domaines, afin que l'offre et la demande se rencontrent, il est nécessaire d'y mettre les moyens ! Un infirmier a un rôle absolument primordial dans un établissement en l'absence de psychologue, en ce qu'il ne pratique pas seulement des soins infirmiers mais joue un rôle d'écoute et de conseil déterminant, surtout s'il travaille en équipe et sans mettre en avant le secret professionnel, ce qui est le plus souvent le cas.



snp
den

Lysiane Gervais
Commission
« éducation et pédagogie »

ly.gervais@yahoo.fr

De l'unité pédagogique d'intégration (UPI) à l'unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS).

De l'UPI à l'ULIS

La circulaire n° 2010-088 du 18 juin 2010 (BO n° 28 du 15 juillet 2010) abroge et remplace la circulaire du 21 février 2001 relative au développement des UPI et installe de nouvelles modalités de mise en œuvre de l'accessibilité pédagogique pour les élèves handicapés ou malades. Elle crée les ULIS qui constituent un nouveau dispositif collectif de scolarisation dans les établissements du second degré dont les modalités d'organisation et de fonctionnement sont précisées dans cette circulaire.



Les ULIS ont la vocation de répondre de façon adaptée et cohérente aux besoins d'élèves handicapés présentant :

- des troubles des fonctions cognitives ou mentales, dont les troubles spécifiques du langage écrit et de la parole (TFC),
- des troubles envahissants du développement, dont l'autisme (TED),
- des troubles des fonctions motrices, dont les troubles dyspraxiques (TFM),
- des troubles de la fonction auditive (TFA),
- des troubles de la fonction visuelle (TFV),
- des troubles multiples associés, dont le plurihandicap, les maladies invalidantes (TMA).

L'inscription d'un élève au titre d'une ULIS nécessite obligatoirement une décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). L'accueil de l'élève s'ef-

fectue à l'aide des éléments constitutifs du projet personnalisé de scolarisation (PPS), préparé par l'enseignant référent, notamment les évaluations scolaires et les adaptations envisagées.

CARACTÉRISTIQUES DES ULIS

Les ULIS présentent trois caractéristiques. Ce sont des dispositifs, et non pas des structures, au sein desquels « les élèves se voient proposer une organisation pédagogique adaptée à leurs besoins spécifiques et permettant la mise en œuvre de leurs projets personnalisés de scolarisation ».

De plus, elles sont intégrées à l'établissement scolaire dans lequel elles sont implantées et leurs élèves sont, à ce titre, inscrits dans la division correspondant à leur PPS. Enfin, pour étendre le choix de formation, elles peuvent s'organiser en réseau constitué de plusieurs lycées professionnels afin de faciliter l'adéquation entre le projet professionnel du jeune et son PPS.

Au sein de l'établissement, ou de son réseau avec un établissement « tête de réseau », l'ULIS doit faire l'objet d'une « organisation cohérente » dans la perspective de la mise en œuvre des PPS des élèves et sous la responsabilité du chef d'établissement, responsable administratif et pédagogique du dispositif. Ainsi, le projet de l'ULIS doit faire partie intégrante du ou des projets d'établissement et ses partenariats doivent s'inscrire dans un cadre conventionnel formalisé.

La circulaire précise les ressources humaines mobilisées, l'organisation

autour de « l'équipe de suivi de la scolarité » (ESS), le rôle spécifique du CPE, du chef de travaux dans les LP, des personnels du service de promotion de la santé en faveur des élèves et du service social scolaire et du COP.

De plus, chaque ULIS est dotée d'un coordonnateur en charge de l'organisation du dispositif et de l'adaptation de l'enseignement. Titulaire du CAPA-SH ou du 2 CA-SH de l'option la plus adaptée au projet du dispositif, il assure des missions d'enseignement et organise le travail des élèves handicapés dont il a la responsabilité en fonction des indications portées par le PPS et en lien avec l'ESS. Le coordonnateur est aussi une personne-ressource pour l'établissement.

L'ULIS se veut un dispositif dynamique pour la construction du parcours de l'élève handicapé. Ainsi, la scolarisation dans le cadre d'une ULIS donne lieu à une préparation approfondie détaillée dans le projet personnalisé d'orientation (PPO), volet spécifique du PPS. Les élèves de l'ULIS doivent pouvoir bénéficier de l'ensemble des dispositifs du droit commun liés à la préparation des transitions scolaires tant au collège qu'en lycée professionnel ou général et technologique.

Les ULIS font l'objet d'un pilotage académique qui prend en compte les caractéristiques géographiques, les caractéristiques de la population scolaire et la carte des formations ainsi que les ressources en matière d'accompagnement thérapeutique et éducatif en lien avec les MDPH. Une carte académique des ULIS est établie et leur suivi est assuré par le conseiller technique ASH du rectorat.

QUEL DEVENIR ?

Cette circulaire actualise, au regard des évolutions du *Code de l'éducation* liées à la loi du 11 février 2005, les modalités d'organisation des dispositifs collectifs de scolarisation des élèves handicapés dans le second degré. Mis à part le glissement sémantique remarqué d'« intégration » à « inclusion », ce texte n'apporte pas de nouveauté susceptible de modifier le quotidien des établissements et des dispositifs ni de répondre à certaines difficultés déjà identifiées.

Les rôles respectifs du chef d'établissement et du coordonnateur sont bien précisés



et sont prépondérants. Qu'en est-il sur le terrain où, pour les chefs d'établissement, les tâches se multiplient sans que les moyens, humains et matériels, accompagnent cette évolution permanente (logiciels inadaptés, équipes de secrétariat réduites et souvent mal ou non formées...)? Qu'en sera-t-il pour les coordonnateurs, alors que les conditions d'accès au CAPA-SH ou 2 CA-SH varient d'une académie à l'autre mais présentent (en commun) des modalités de plus en plus contraignantes et restrictives? La détérioration de la formation initiale des enseignants, mise en place cette rentrée, renforce les craintes que l'on peut concevoir. Parmi celles-ci, figure aussi la

question des assistants de vie scolaire (AVS). Ces personnels, au statut précaire, se voient confier des missions d'accompagnement qui, pour être bien menées, nécessitent une formation réelle. La création d'un référentiel « métier », accolé à un statut pérenne, est réclamée depuis longtemps, notamment par des associations du secteur médico-social, afin de professionnaliser les interventions de ces personnels.

On ne peut qu'être favorable aux dispositions de cette circulaire qui participe à la mise en œuvre de la loi 2005. En revanche, dans un contexte très dégradé, les ULIS pourraient ne pas posséder les moyens de leurs ambitions et laisser les dif-

férents acteurs, professionnels, élèves, parents et partenaires, désemparés et inopérants mais certainement de moins en moins réceptifs au chant des sirènes.



Éric KROP
Commission
« éducation et
pédagogie »

krop.eric@gmail.com

71,6 % des collégiens s'ennuient à l'école

L'enquête, réalisée par Trajectoires-Reflex et l'AFEV, a été faite auprès d'un échantillon de 760 élèves de primaire et de collège issus de quartiers populaires et suivis par un étudiant de l'AFEV (association de la fondation étudiante pour la ville), entre avril et juin 2010. Direction a voulu en savoir plus et a interviewé Pascal Bavoux, responsable de la publication du Baromètre annuel du rapport à l'école des enfants de quartiers populaires.*

**POUVEZ-VOUS NOUS EXPLIQUER
CE QU'EST LE « BAROMÈTRE
TRAJECTOIRES/AFEV » ?**



Le baromètre a été mis en place il y a 3 ans pour apprécier la situation des enfants des quartiers populaires que suivait l'AFEV dans leur rapport à l'institution scolaire. En effet, on identifiait de la souffrance vécue par ces enfants, encore fallait-il la mesurer pour la rendre visible et faire émerger cette situation comme un problème à mettre à l'agenda des politiques publiques.

UNE PARTIE DE VOTRE ENQUÊTE CONCERNE LES COLLÉGIENS ISSUS DE QUARTIERS POPULAIRES. ILS SONT 82,5 % À MANQUER D'APPÉTENCE POUR L'ESPACE SCOLAIRE. EN CONNAISSEZ-VOUS LES RAISONS ?

Une première réponse est le taux important d'élèves qui déclarent s'ennuyer au collège: 72 %, dont 26 % tout le temps ou souvent. Une autre difficulté est la compréhension de ce que l'école attend d'eux. Ils sont 50 % à avoir le sentiment qu'ils ne vont pas arriver à faire ce que demande l'enseignant. Quand ils ne le comprennent pas, ils ne sont d'ailleurs que 36 % à demander une explication à l'enseignant; les autres demandent à un copain ou à une copine (33 %) et 31 % s'arrêtent de travailler, ou continuent sans comprendre.

LE CAP DE LA CLASSE DE 6^e EST-IL MAL VÉCU ?

Nous n'avons pas pour l'instant d'éléments nets qui permettraient de répondre vraiment à cette question.

COMMENT CES ÉLÈVES VIVENT-ILS LEUR RELATION À L'ENSEIGNANT ?

Il n'y a pas de remise en cause de l'enseignant. On ne retrouve pas de discours qui avancerait le fait qu'étant

dans des quartiers populaires, on est face à des enseignants de moindre qualité. Ils reconnaissent, pour 74 % d'entre eux, que les enseignants leur apprennent des choses. Ils sont 81 % à considérer que les notes qu'ils obtiennent sont justes. Pour autant, ils sont 47 % à considérer que l'enseignant ne s'intéresse pas à eux.

ET AVEC LES CAMARADES DE CLASSE ?

Ils sont 4 % à dire être très souvent seuls dans la cour. Ils trouvent leurs camarades de classe plutôt sympathiques; toutefois, pour 6 %, des élèves autres que leurs amis leur font peur. Mais les relations ne sont pas aussi apaisées que ces chiffres le laisseraient penser. En effet, 87 % des élèves ont été victimes de moqueries, 27 % de violence physique, 20 % de vols et 7 % de racket.

LES PARENTS CONTRIBUENT-ILS AU STRESS OU AU MAL-ÊTRE DE LEUR ENFANT ?

Les parents demandent (à 47 %) tous les jours ce que l'enfant a fait au collège, 40 % quelquefois, et 13 % jamais. S'ils demandent, ils ne peuvent pas pour autant aider l'enfant à faire ses devoirs: les collégiens ne sont que 17 % à être aidés souvent par un parent. Mais ils nous déclarent, à 76 %, que c'est important d'être aidé par quelqu'un pour faire ses devoirs.

QUELS SONT LES AUTRES FACTEURS DE NON-RÉUSSITE SCOLAIRE ?

Il y a, bien sûr, cette incompréhension de ce que l'enseignant attend d'eux, cette absence de ressources mobilisables à la maison et un certain fatalisme car ils acceptent cette situation: les notes sont justes, les enseignants sont de bonne qualité et, s'il n'y a pas de réussite, c'est « Moi ». D'autres facteurs s'ajoutent à cela: un coucher tardif pour certains d'entre eux et la présence, pour une majorité, de la télévision dans la chambre.

DES PISTES, DES PRÉCONISATIONS SE SONT-ELLES DESSINÉES, LORS DE VOTRE ENQUÊTE, QUI POURRAIENT AIDER À LUTTER CONTRE L'ÉCHEC SCOLAIRE DE CES ÉLÈVES ?

Une piste de travail à ouvrir est de considérer le public tel qu'il est en cherchant à passer d'une relation de face à face à une relation du côté à côté. Comment faire avec des élèves qui ont intégré leur situation de vaincu du système scolaire pour en faire des vainqueurs? Je crois que la réponse n'est pas au collège ou au lycée: elle est à l'école maternelle et élémentaire. Le premier degré devrait être un temps de constitution d'individus basés plutôt sur la coopération que sur la compétition. Il faudrait retarder l'entrée dans la compétition scolaire pour favoriser l'éducation des enfants au sens large et faire en sorte qu'ils soient bien dans leur peau, ce qui n'exclut pas bien entendu les apprentissages. C'est la raison pour laquelle nous avons appelé à la suppression des notes dans le 1^{er} degré pour permettre de construire un programme qui vise au bien-être de l'enfant et à son épanouissement, plutôt qu'à son entrée dans la sphère de l'angoisse scolaire. Il faut se rappeler qu'historiquement, la scolarité obligatoire a été prolongée jusqu'à 16 ans sans que l'on ait vraiment repensé la fonction du premier degré. Plus largement, il est temps de s'interroger aujourd'hui sur les objectifs qu'on devrait lui fixer, les contenus à transmettre.

* Enquête accessible sur: trajectoires-reflex.org/ressources/accueil/Trajectoires_AFEV_Barometre2010_VF.pdf



Isabelle Poussard
Permanente

isabelle.poussard@snpden.net

Formation et informations en Guadeloupe

La section académique de Guadeloupe, regroupée autour d'Alain Morvany, secrétaire académique, m'a accueilli à Pointe-à-Pitre les jeudi 7 et vendredi 8 octobre 2010, et s'y ajoutait la présence de Monique Biron et de Jacqueline Gresse, respectivement secrétaires académiques de Martinique et de Guyane.

Gilbert Beaugendre avait accepté de recevoir l'assemblée générale académique dans son collège Front-de-Mer à Pointe: un collège plutôt défavorisé, entouré de grandes barres dont certaines vouées à la démolition. Cette assemblée générale s'est tenue le jeudi 7 de 8 h 30 à 12 h 30 avec plus de 40 collègues (les 4/5^{es} des adhérents de Guadeloupe): la salle, qui venait d'être rénovée par le principal et le principal adjoint eux-mêmes (quel métier!), était trop petite pour la circonstance mais l'accueil chaleureux (jus de fruits « maison » et douceurs préparées par madame: quel talent!).

POINT SUR L'ACTUALITÉ

L'actualité syndicale et nationale a été largement commentée, ainsi que les échéances à venir, en particulier les élections d'octobre 2011. A la demande d'Alain Morvany, des points précis ont été développés: la charte des pratiques de pilotage et sa déclinaison aux Antilles-Guyane, le compte épargne-temps et, plus généralement, le temps de travail des personnels de direction, la prime de fonctions et de résultats et le point sur les discussions, la masterisation. Enfin s'est déroulé un débat sur les promotions et surtout les mutations, dont la déclinaison pose problème dans de petites académies comme celles des Antilles-Guyane.



FORMATION DES COMMISSAIRES PARITAIRES ACADÉMIQUES

L'après-midi était programmé un stage plus technique destiné aux commissaires paritaires académiques, qui a eu lieu, mais très largement ouvert aux collègues intéressés: du coup, au lieu de 5 à 6 personnes, une vingtaine de collègues ont participé. Nous avons pu ainsi, entre 14 heures et 18 heures, rappeler des définitions de base (par exemple la différence entre « grade » et « emploi »), rappeler le fonctionnement des CAPA

et le rôle des procès-verbaux, expliquer le système des ratios pour les promotions et les modalités de calcul du nombre de promotions ou encore développer les motifs des CAPN disciplinaires. Beaucoup de questionnements et d'intérêt de la part des collègues: des débats enrichissants! Le soir, le lycée hôtelier nous accueillait pour un excellent dîner.

DÉLÉGATION SNPDEN AUPRÈS DU RECTEUR

Le lendemain vendredi 8 octobre Laurent Dever, recteur,



La délégation du SNPDEN reçue par le recteur

entouré du secrétaire général Firmin Pierre Marie, de l'inspecteur d'académie Harry Christophe et de Josy Ann Arekian, directrice de cabinet (ce que le recteur a appelé le « G4 »), recevait une délégation du SNPDEN composée d'Alain Morvany, Eliane Baltus, Suzie Hamlet Zoubliir, Jean Dartron et moi-même. Cet entretien d'une heure et quart a permis, après une rapide présentation du SNPDEN au niveau national et des dossiers d'actualité, d'aborder les problèmes spécifiques à la Guadeloupe, ce qui se traduira, sur plusieurs sujets, par des groupes « Blanchet » à programmer. Un entretien riche, qui permet de mesurer l'excellente connaissance des dossiers par les autorités de l'île.



Enfin, l'après-midi du vendredi était programmée pour des entretiens individuels (essentiellement pour des conseils sur les mutations)

qui, de quart d'heure en quart d'heure, à partir de 14 heures et jusqu'à 18h15, me permettaient de ne pas rater mon avion de retour, programmé en début de soirée...

Comme à chaque fois, et malgré la fatigue liée à un déplacement ultracourt et à un emploi du temps chargé, l'accueil chaleureux et fraternel de nos amis guadeloupéens m'a permis de passer un excellent moment personnel et syndical.

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

Préparation du mouvement 2011.

Les commissaires paritaires nationaux rencontrent les collègues

Fernande Margarido

Principale

Collège M. Bastié, Dole
Académie de Besançon



Depuis quelques années, nous sommes conviés à aller rencontrer nos collègues, candidats à mutation, dans les académies que nous suivons. Chacun d'entre nous gère ces rencontres en fonction des caractéristiques de ses académies.

Pour ma part, ayant en charge deux académies (Besançon et Dijon), j'assiste aux assemblées générales académiques (AGA) de rentrée et, en fonction de la demande faite par le secrétaire académique (SA) et les secrétaires départementaux (SD), je me rends également dans les départements (Vesoul, Belfort, Baume-les-Dames, Dijon, Auxerre, Chalon-sur-Saône pour ce mois d'octobre 2010).

DES RÉUNIONS EN DEUX TEMPS

Ces réunions d'information se déroulent de la manière suivante :

- **Tout d'abord, une information générale concernant l'ensemble des collègues à mutation**

Il est toujours intéressant de voir la réaction des collègues lorsque nous expliquons comment se déroulent les opérations de mutation. Ils prennent conscience que leur demande individuelle s'inscrit dans une gestion collective.

C'est l'occasion de revenir non seulement sur les règles statutaires (stabilité de 3 ans dans le poste...) mais également sur les règles de gestion qui peuvent varier (on ne nomme pas un chef là où il a été adjoint...).

Les collègues sont toujours surpris du poids de l'évaluation (« excellent », « très bien », « bien », « à améliorer »). Il est important qu'ils comprennent que les lettres-codes et les appréciations sont arrêtées en commission administrative paritaire académique (CAPA), que, pour les modifier, il faut faire appel aux commissaires paritaires académiques.

Les conseils portent sur la lisibilité des vœux : quelle logique a conduit à la formulation des vœux ? Souvent, les collègues s'en tiennent aux postes déclarés vacants ou susceptibles d'être vacants ; ils ne pensent pas faire des vœux plus larges (groupement de communes...).

- **Puis des rencontres individuelles**

Certains collègues souhaitent nous rencontrer individuellement pour diverses raisons. Certaines situations

(rapprochement du conjoint, état de santé du collègue, du conjoint ou d'un enfant...) appellent une approche particulière. J'explique au collègue que toute situation, pour être prise en compte, doit être étayée par des pièces justificatives (certificats médicaux, attestation d'emploi du conjoint...).

D'autres collègues souhaitent nous présenter leur projet. Il ne s'agit pas, pour nous, de faire la liste de leurs vœux mais d'apporter des conseils (expliquer, par exemple, qu'il est difficile pour un adjoint qui a 3 ans d'ancienneté d'être nommé proviseur d'un lycée de 4^e catégorie).

Ces entretiens individuels nous permettent de mieux appréhender les dossiers et, ainsi, d'être plus efficaces dans le suivi des dossiers.

LE RÔLE DU SYNDICAT AU NIVEAU LOCAL

Ces visites dans les académies sont l'occasion de rencontrer le SA et les SD ainsi que les commissaires paritaires académiques. Leur connaissance des situations locales, des établissements et des personnes m'aide à mieux suivre les dossiers des collègues tout en respectant la confidentialité.

Cette proximité, au moment de l'élaboration du dossier de mutation, se poursuit après la commission administrative paritaire nationale (CAPN) : les collègues ont besoin de comprendre, par exemple, pourquoi ils n'ont pas obtenu satisfaction.

Notre rôle est très important au moment de la constitution du dossier de mutation : les demandes bien calibrées donnent plus de chance au dossier d'aboutir.

Un dernier rappel, imparable : nous ne pouvons agir que si les collègues nous envoient leur dossier syndical !

Présentation du *vade-mecum* pour les commissions administratives paritaires académiques et nationales.

Un service pour les adhérents : le *vade-mecum*



L'ENGAGEMENT DE CHACUN AU BÉNÉFICE DE TOUS

Depuis sa création en 1992, les personnels de direction ont massivement renouvelé leur confiance au SNPDEN en accordant plus de deux-tiers des voix aux commissaires paritaires qu'il présentait. Le 20 octobre 2011, ils auront l'occasion de la leur renouveler.

Mais cette exceptionnelle représentativité, constamment confirmée, donne à chacun d'entre nous une responsabilité particulière.

Elle est d'abord de remplir notre rôle de syndicaliste auquel nos collègues accordent leur confiance : savoir écouter, conseiller, accompagner, défendre. C'est consacrer le temps nécessaire à chacun, faire preuve de la patience indispensable, convaincre des meilleurs choix à faire. C'est aussi partager avec les collègues les mauvais moments quand un d'entre eux n'a pu obtenir satisfaction.

C'est la nécessité d'un grand professionnalisme s'appuyant sur l'expérience des commissaires paritaires en CAPN et en CAPA.

C'est aussi celle d'un travail en commun : la participation des commissaires paritaires, y compris dans la phase de préparation, est indispensable afin qu'émerge une ligne de conduite partagée et respectée sous la responsabilité du coordonnateur national ou académique.

Chaque élu s'est engagé sur la charte des commissaires paritaires et sur les principes définis par Patrick Falconnier dans ses « 11 commandements de la pratique paritaire ».

Tout autant que l'action du syndicat, le travail des commissaires paritaires contribue à renforcer l'image du SNPDEN comme un syndicat efficace, solidaire et innovant. Que chacun soit remercié de son engagement au bénéfice de tous.

EXPERTISE POUR TOUS, ACCOMPAGNEMENT POUR CHACUN !

Depuis plus de deux décennies, les représentants du SNPDEN siègent majoritairement dans toutes les instances représentatives : ils ont acquis une expérience importante qui leur confère une expertise reconnue. Ainsi peuvent-ils accompagner chacun des collègues !

ACCOMPAGNEMENT POUR TOUS, EXPERTISE DE CHACUN !

Ce *vade-mecum* s'adresse aux élus, commissaires paritaires, secrétaires départementaux, secrétaires académiques, pour leur permettre de répondre aux interrogations des collègues : que conseiller pour une mutation ? Comment calculer le nombre de promotions pour une académie ? Quels sont les textes pour les disciplinaires ? Et chaque élu du SNPDEN peut enrichir ce document de sa propre expertise.

Il est à la fois une aide technique pour les commissaires paritaires (il s'agit de connaître les textes qui régissent les commissions afin de pouvoir répondre aux questions posées par les collègues), mais aussi un outil politique pour réaffirmer l'éminente place des commissaires paritaires dans le syndicat.

ACCESSIBLE AUSSI À TOUS LES ADHÉRENTS

Ce *vade-mecum*, que vous pouvez télécharger (à demander à l'adresse : valerie.faure@snpden.net), est régulièrement mis à jour (on peut y trouver tous les textes de l'année sur les mutations, promotions, détachements, listes d'aptitude, etc.). Nous l'actualiserons bientôt, suite à la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Ne le tirez sur papier qu'en cas de besoin avéré !

Philippe TOURNIER

Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

Patrick FALCONNIER

Coordonnateur des élus SNPDEN à la CAPN
patrick.falconnier@ac-nice.fr

Enseignement catholique : du discours de la presse officielle à la face cachée des chiffres

Eddy KHALDI*
Permanent
UNSA-Éducation



Cette année encore, en cette rentrée scolaire, les habitués marronniers laissent entendre leur ritournelle d'une école privée « victime de son succès », « submergée par les demandes d'inscription ». Les habitués clichés tournoient d'une rédaction à une autre (1). Quelques publiereportages, qui ne disent pas leur nom, fleurissent chaque automne en faveur de écoles privées dans la foulée de la conférence de presse de l'enseignement catholique.

QU'EN EST-IL VRAIMENT ?

Citons, voici déjà 3 ans, le 10 septembre 2007, en une du *Monde*, avec ce cri alarmiste : « L'enseignement catholique tourmenté par son succès »... Les établissements privés « ont dû refuser, faute de places, l'inscription d'environ 35.000 jeunes selon la direction de l'enseignement catholique ».

Trois ans plus tard, ce « copié/collé » de *La Croix* du 29 septembre 2010 souligne que « l'enseignement catho-

lique aura été, en cette rentrée, victime de son succès »... « Le nombre de demandes d'inscription non satisfaites se situe probablement entre 30.000 et 40.000 », déplore le secrétaire général, Éric de Labarre, illégitime porte-parole d'établissements privés seuls institutionnellement reconnus par la loi dite « Debré » à titre individuel.

Comment se peut-il que 88.000 classes du privé sous contrat ne soient pas en mesure d'intégrer 30.000 demandes alors que les lycées privés ont, en moyenne, moins de 24 élèves par classe pour plus de 28 dans le

public ? Alors que 25,5 % des lycées généraux et technologiques privés ont moins de 19 élèves et, parmi eux, 13,7 % ont moins de 15 élèves ? Pire, dans les lycées professionnels, 35,7 % des classes du privé ont moins de 15 élèves par classe et 55,4 % moins de 19 élèves. Ne parlons pas du 1^{er} degré privé qui perd 6.000 élèves entre 2008 et 2010 (2).

De plus, on ignore ou bien on dissimule les inscriptions simultanées d'une même famille, auprès de plusieurs établissements privés. « Aucune donnée - d'inscriptions non satisfaites



- ne remonte vers le national » confiait l'an passé le chargé de communication de l'enseignement catholique, ce qui explique sans doute ce prudent « probablement » du secrétaire général de l'enseignement catholique, en 2010. Donc, un sérieux doute plane sur l'addition finale de demandes non connues et non enregistrées par l'enseignement catholique. De son côté, le service public s'abstient de procéder à pareille propagande contestable additionnant des demandes non satisfaites de tous ses établissements.

Afin que la condition première de la « liberté d'enseignement » soit respectée, à savoir l'existence du service public, celui-ci ne devrait-il pas comptabiliser les places inexistantes des communes ou secteurs pourvus exclusivement d'écoles, collèges, lycées ou sections privées ? L'obligation d'assurer l'existence ou la continuité du service public d'éducation sur tout le territoire n'est donc pas respectée. « Depuis 1985, à Chavagnes-les-Eaux, dans le Maine-et-Loire, commune de mille habitants, l'école publique n'était autorisée à scolariser les enfants qu'en maternelle et aux CM1-CM2. Les trois autres années d'enseignement étaient, elles, par accord passé en catimini entre le maire, le directeur diocésain et l'inspecteur d'académie, concédées à l'école privée catholique dans laquelle chaque enfant était contraint de passer trois années sans se préoccuper du respect de la laïcité de l'école et de la liberté de conscience de citoyens en devenir »⁽³⁾.

L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE CONTINUE DE SE PRÉSENTER EN PARENT PAUVRE DE L'EN

Depuis déjà plus de 10 années, les mêmes affirmations sans preuves, les mêmes plaintes sont entretenues à l'adresse de l'opinion pour conforter une image et un « succès » qui serviraient de preuve irréfutable de cette réussite, moins réelle qu'autoproclamée. Ainsi l'enseignement catholique se présente en parent pauvre de la « parité » pour entonner la sempiternelle ritournelle prébudgétaire du nombre constant de ses demandes d'inscriptions non satisfaites. À l'heure de la rigueur pour le service public, le gouvernement trouve pourtant des arguments pour justifier ses faveurs illégitimes, sans cesse croissantes, concédées au privé. La revendication du caractère propre catholique, même

s'il « n'est plus qu'une source d'inspiration lointaine »⁽⁴⁾, devrait conduire, sauf à s'abandonner à la logique libérale, à plus de retenue et de décence dans des demandes socialement injustes. Selon la règle revendiquée par l'enseignement catholique et concédée en 1985, 20 % des moyens lui sont attribués. Alors pourquoi, depuis plusieurs années, la suppression des postes du privé est-elle proportionnellement moindre ? Au budget 2011, 13.767 emplois d'enseignants sont retirés au public et seulement 1.633 au privé sous contrat au lieu des 3.416 qui respecteraient ces 80/20 %. Donc, près de 1.800 postes sont ainsi illégitimement et illégalement concédés au privé.

L'enseignement catholique s'intéresse aussi, de près, aux jardins d'éveil et affiche ses orientations : « Le nouveau contexte ne peut qu'inciter l'enseignement catholique à imaginer des dispositifs pour rester présent sur la tranche d'âge des 2 ans et, même, à s'intéresser à l'accueil de toute la petite enfance de 3 mois à 3 ans ». « La réduction, voire la suppression, de la scolarisation des enfants de 2 à 3 ans dans des classes sous contrat va perturber de façon importante le recrutement des écoles catholiques. Elle pourrait entraîner la fermeture des classes réservées aux enfants de 2 ans et pourrait provoquer la fermeture de classes dont l'effectif était soutenu, pour une part significative, par l'accueil d'enfants de 2 ans »⁽⁵⁾. Est-il raisonnable de communautariser de la sorte les crèches, dans cette logique marchande ?

JUSTICE SOCIALE ET RIGUEUR BUDGÉTAIRE ? SUPPRESSION DE CLASSES ET D'ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS !

Pour faire taire ces demandes illégitimes de fonds publics, faut-il rappeler les dernières données statistiques récemment publiées par les services du ministère de l'Éducation nationale ? Ainsi, 11,7 % des collèges privés ont moins de 100 élèves et seulement 0,9 % dans le public. Et aussi, 43,3 % des lycées professionnels privés ont moins de 100 élèves et 0,8 % dans le public. De plus, 16,9 % des lycées privés ont moins de 100 élèves et 0,3 % dans le public. « L'enseignement catholique redoute de devoir fermer plus de 1.000 écoles, 100 collèges et 70 lycées » déplore *La Croix* qui n'a d'oreilles que pour l'enseignement catholique, sans prêter attention à ces

centaines d'établissements inoccupés. *La Croix* feint d'ignorer que ces sous-effectifs du privé auraient, dans le public, conduit à la fermeture d'établissements. La justice sociale et la rigueur budgétaire devraient pourtant conduire à la suppression de classes et d'établissements privés. Non seulement ce n'est pas le cas, mais, tout au contraire, de nouveaux contrats sont accordés tandis que l'enseignement catholique continue de demander l'aumône aux collectivités publiques. Ce dualisme, dès la maternelle, voire dès le jardin d'éveil, a un surcoût qui porte préjudice à l'ensemble de la population scolaire et plus encore en période de crise. Par exemple, dans le petit département de l'Aveyron, 144 postes seraient économisés pour l'enseignement du premier degré si tous les élèves se retrouvaient ensemble, sur les bancs d'une même école, l'école publique laïque.

Les établissements privés scolarisent moins d'élèves handicapés ou issus de l'immigration mais davantage de jeunes appartenant aux catégories sociales « favorisées » ou « très favorisées » avec une sous-représentation des élèves issus des catégories sociales « défavorisées ». Cela se traduit par 2,5 à 3 fois plus de boursiers dans le public que dans le privé.

Dans un communiqué du 16 août 2010, des « chrétiens pour une église dégagée de l'école confessionnelle », le CEDEC, « se sentent humiliés quand l'église catholique contribue, par le comportement des responsables de cette école confessionnelle, à appauvrir l'école publique - école de la nation - à appauvrir des communes, voire à « manipuler » les textes évangéliques... et surtout les statistiques.

* Eddy Khaldi est coauteur de *Main basse sur l'École publique*, 2008, éditions Demopolis.

1 *La Croix*, *Les Échos*... 29 septembre 2010.

2 Édition 2010 de *Repères et références statistiques sur les enseignements et la recherche*. Publication du ministère de l'Éducation nationale d'octobre 2010 : <http://www.education.gouv.fr/pid316/repere-et-references-statistiques.html>

3 Christophe Guillet, directeur d'école, secrétaire départemental de l'UNSA-Éducation du Maine-et-Loire.

4 « Il n'y a, par conséquent, semble-t-il, plus de sens pour que l'Église occupe ce terrain sinon au risque de se laisser instrumentaliser au service d'une logique de privatisation en mettant à la disposition des privilégiés des systèmes privés de soin, d'éducation, etc., dont l'inspiration catholique n'est plus qu'une source d'inspiration lointaine et finalement inopérante qui risque de produire un contre-témoignage », Mgr Claude Dagens, 2007

5 Orientations du comité national de l'enseignement catholique pour l'accueil de la petite enfance.

Le SNPDEN rencontre le directeur national de l'UNSS



M. Petrynka, directeur national de l'UNSS, et Pascal Charpentier, membre du bureau national du SNPDEN

M. Petrynka, directeur national de l'UNSS, a souhaité rencontré une délégation du SNPDEN le vendredi 15 octobre 2010 afin de préciser les nouvelles orientations fixées à l'UNSS et au sport scolaire.

PREMIER AXE D'ÉVOLUTION : l'augmentation générale du nombre d'élèves investis dans l'association sportive. Actuellement, un élève sur cinq est affilié à l'AS (un million de licenciés). L'objectif de développement affiché est l'affiliation d'un élève sur deux en 2013. Un objectif offensif mais qui se révèle aussi très ambitieux. Ainsi Pascal Charpentier a souligné que le volume horaire imparti à l'UNSS dans les établissements était contraint du fait des 3 heures par professeurs d'EPS. L'objectif affiché pour 2013 (passer de 20 % d'élèves affiliés à 50 % !) devra donc être obtenu, dans le meilleur des cas, avec un volume horaire global constant ce qui paraît particulièrement audacieux. M. Petrynka explique que cela conduit certainement à repen-

ser l'organisation de l'UNSS sur le plan pédagogique, diversifier l'offre de formation, mutualiser cette offre dans les villes qui comportent plusieurs établissements proches, revoir les plages horaires de pratiques sportives aujourd'hui trop cantonnées au mercredi après-midi. Cette massification souhaitée doit aussi sans doute conduire à une réflexion sur la question de l'adhésion (actuellement payante).

SECOND AXE D'ÉVOLUTION : c'est l'imbrication plus forte de l'UNSS dans la politique éducative du ministère de tutelle : désormais à côté du pôle « compétition et sports », des thématiques nouvelles apparaissent ;

- Les « publics cibles » (l'effort de développement doit porter sur les élèves en situation de handicap, les élèves des internats d'excellence, les élèves des établissements prioritaires, les lycéens en particulier ceux de LP et les filles qui tendent à pratiquer moins d'activités sportives que les garçons).

- L'éducation à la santé (la lutte contre l'obésité, la sédentarité,)
- Le développement durable

Sur le plan organisationnel et/ou structurel, on notera qu'un vice-président élève et un vice président parent entoureront désormais le « président de droit ». On pourra regretter sur ce point qu'on n'ait pas osé aller plus loin dans la démarche : l'association sportive, association loi 1901, conserve ainsi de manière anachronique un président de droit qui suscite nos plus grandes réserves sur le plan juridique. Au-delà l'implication plus marquée dans la vie de l'association de parents d'élèves et d'élèves indique qu'on peut aller jusqu'au bout de la logique de la loi 1901. Des formations devraient faciliter l'accès à ces nouvelles responsabilités. Sur le plan de la Formation M. Petrynka indique qu'il souhaite que l'UNSS soit un axe de formation à part entière de la formation des personnels de direction (des formations spécifiques existent pour les enseignants dans les plans académiques de formation) car il mesure que les chefs d'établissement et leur(s) adjoint (s) sont des leviers pour faciliter le développement de l'UNSS. Dans le même esprit, le directeur national de l'UNSS réfléchit à la composition de la Commission nationale des chefs d'établissement (CNCE) de façon à optimiser cette structure et faire en sorte qu'elle devienne un lieu d'échanges et que ses membres soit des relais porteurs de cette politique de développement.

Patrick CAMBIER

Permanent

patrick.cambier@snpden.net

Gros plan sur...

L'académie de Reims

L'académie de Reims est l'une des plus récentes de France métropolitaine puisqu'elle fut créée au début des années soixante; elle correspond géographiquement à la région Champagne-Ardenne, l'une des moins peuplées du pays (19^e avec 1.334.000 habitants) alors qu'elle est la 12^e par sa surface... et la 7^e par son PIB!

Située entre le Bassin parisien et l'Est de la France, terre de passage entre l'Europe du Nord et celle du Sud, c'est une région de bois, d'eau et de culture dont, bien sûr, le champagne qui concerne 359 communes parmi les 1.945 que comptent les quatre départements.

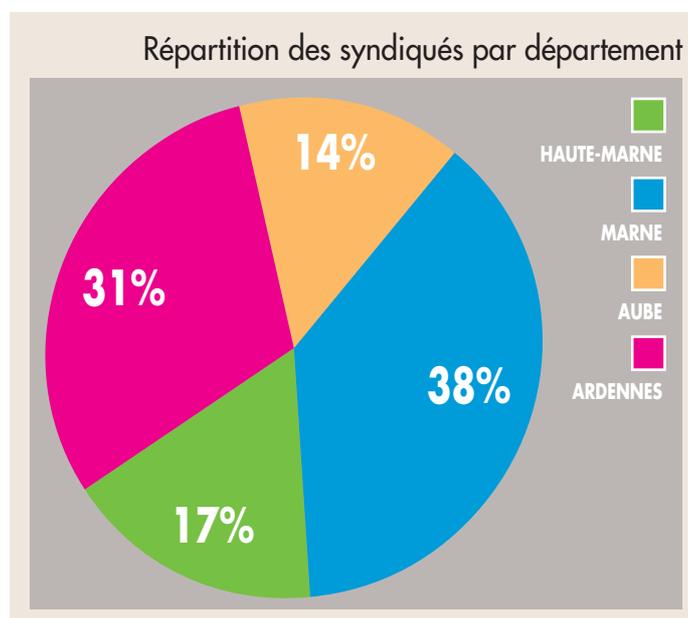
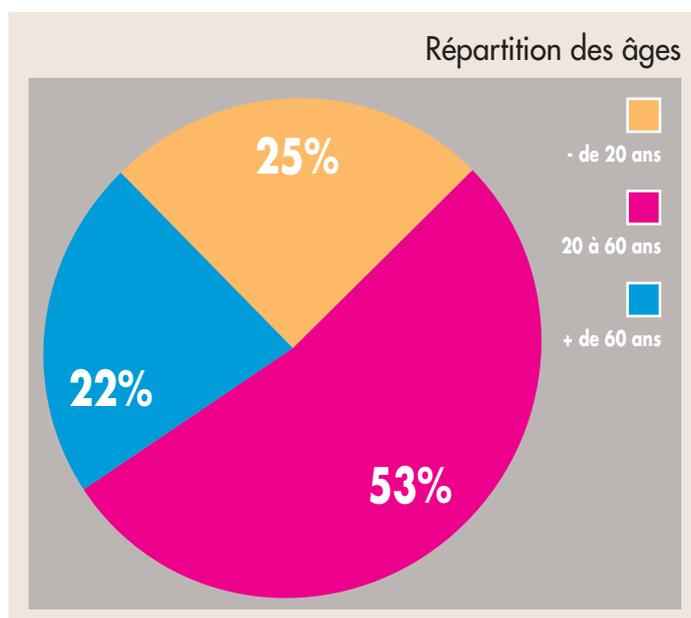
La population est relativement vieillissante avec un solde migratoire négatif depuis de longues années.

350 km séparent le point le plus septentrional (pointe de Givet, dans les Ardennes) du sud de la Haute-Marne, tout proche de Dijon.

Dans l'académie, 109.000 élèves sont scolarisés dans le secondaire auxquels s'ajoutent 6.000 étudiants de BTS et de CPGE, chiffres malheureusement en érosion depuis plusieurs années.

Pour les accueillir, 202 EPLE, très inégalement répartis, les Ardennes

	ARDENNES	AUBE	MARNE	HTE MARNE	TOTAL ACADÉMIE
EREA			1	1	2
Lycées	10	7	16	6	39
LP	7	7	10	6	30
Collèges	36	25	47	23	131
dont RAR	1		1	1	3
dont RRS	7	5	8	3	23
dont multisites	8				
Nbre élèves	23550	24100	46400	14900	108950



comportant ainsi un grand nombre de petits établissements (53 dont 8 multi-sites, une spécialité locale, pour 23.500 élèves) alors que l'Aube compte seulement 39 établissements pour 24.100 élèves.

De ce fait, la répartition des syndiqués par département est également très inégale, la Marne et les Ardennes représentant le « gros des bataillons » :



Le taux de syndicalisation global est bon, même s'il a baissé cette année : 60 % chez les actifs (200 sur 336, auxquels s'ajoutent 42 retraités).

Les personnels de direction des collèges, singulièrement les principaux, représentent le plus gros des troupes, avec près de 63 % des syndiqués champ ardennais.

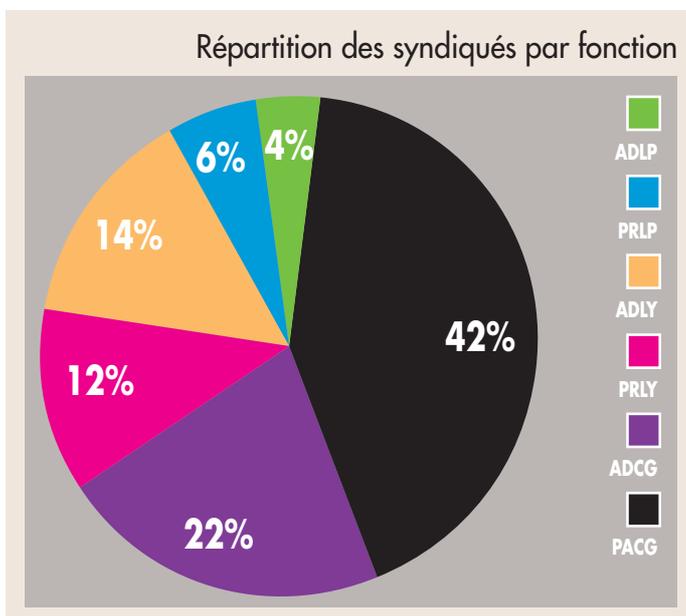
Jeune académie, Reims s'est fait également une spécialité d'accueillir de « jeunes » recteurs ; à l'exception de Daniel Bloch, tous les recteurs de ces 15 ou 20 dernières années étaient des novices dans la fonction ; ce phénomène a un impact évident sur le tra-

vail de la section académique et n'est pas sans conséquence non plus sur le fonctionnement de l'académie qui, bien que correspondant à une région riche, n'obtient pas de très bons résultats (ainsi, le taux de réussite au bac général est 3 points au-dessous du score national et le taux de passage en 2GT est l'un des plus bas de métropole).

La région présente la particularité de compter 4 conseils généraux de droite et une région à gauche... Au-delà de ce clivage politique, la concertation formelle se fait de façon très inégale ; les rapports sont bons avec la région ; le travail se fait dans les Ardennes ; c'est plus mitigé dans les trois autres départements.

Aujourd'hui, comme tout le monde, nous supportons le choc des fermetures de postes, du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux mais la baisse démographique conjuguée à un H/E en apparence élevé, rançon des petits établissements, rend la situation sans doute encore plus difficile qu'ailleurs.

La désertification des zones rurales, liée à l'attractivité des plus grosses agglomérations, en premier lieu Reims et Troyes, renforce les situations de mise en concurrence des établissements urbains, l'affectation des élèves n'étant jamais chose simple dans notre académie ! La réforme du lycée n'a d'ailleurs guère arrangé les choses sur ce point !



Le point commun des cinq collectivités (il est vrai que ce n'est guère original par les temps qui courent) est leur crainte du désengagement de l'État et de la baisse de leurs ressources, ce qui ne les incite guère à la générosité dans les dotations et aides diverses même si, là encore, la région reste plus « généreuse » que les départements.

La vie de notre section académique doit composer avec les distances importantes qui nous séparent, la messagerie électronique étant un outil de communication indispensable pour nous.

Un dernier mot sur la place des femmes : elles représentent 40 % des syndiqués actifs (79 sur 200), mais seulement 14 % des syndiqués retraités (6 sur 42).

Philippe Labiausse
Secrétaire académique
p.labiausse@wanadoo.fr

Nathalie Malmberg
Principale adjointe
Collège Saint-Rémi, Reims



PEUX-TU DÉCRIRE TON ÉTABLISSEMENT ?

Je suis principale adjointe dans un collège en bordure du centre-ville de Reims, accueillant 550 élèves et 40 enseignants. Le cadre de travail est restreint (env. 6.800 m²) : élèves et enseignants peuvent à juste titre se sentir à l'étroit mais le collège rénové en 2000 est bien entretenu. La population scolaire est très hétérogène avec 42,5 % de PCS défavorisée et 25,9 % de PCS favorisée. Les résultats au DNB sont en-dessous des

moyennes académique et nationale et en-dessous du taux attendu. Le taux de mentions (AB à TB) au DNB est très élevé. Près de 62 % des élèves vont en seconde GT et 24 % s'orientent vers un bac pro 3 ans. Le taux de redoublement global est inférieur à 2,5 % ; ces doublements interviennent en 3^e, notamment à la demande des familles. La mixité sociale est réelle dans les classes ; l'hétérogénéité face aux savoirs, aux savoir-faire et au savoir-être existe dans 17 divisions sur 21 (il y a 4 classes à horaires aménagés « musique »). De nombreuses options sont proposées (bi-langue – européenne – DP3h – partenariats sportifs en aviron et en tennis de table). Lorsque les élèves réussissent, ils ont d'excellents résultats ; pour les autres, on s'interroge constamment sur la plus-value que le collège peut et doit leur apporter et comment leur permettre de construire et de réussir leur parcours personnel.

QUELS SONT LES 3 SUJETS D'ACTUALITÉ DE L'ACADÉMIE ?

- La réforme du lycée, bien sûr, et sa nécessaire compréhension par les équipes éducatives de 3^e et la direction des collèges afin de préparer

au mieux le passage de la 3^e vers la classe de seconde ;

- 6 établissements de l'académie ont été retenus pour participer à l'expérimentation « cours le matin, sport l'après-midi ». Cette expérimentation, lancée pour 3 années, doit permettre un aménagement du temps scolaire pour la réussite des élèves, une adaptation de la politique de santé aux besoins des élèves et une valorisation des acquis des élèves ;
- il s'agit maintenant de programmer la sécurisation des EPLE pour lesquels cela s'avère nécessaire, en lien avec les collectivités de rattachement, après la mise en place de l'équipe mobile de sécurité répartie sur 2 sites géographiques (zone « Haute-Marne/Aube/Sud-Marne » et zone « Marne/Ardennes ») qui a permis d'accompagner les chefs d'établissement dans la réalisation de leur diagnostic de sécurité.

QUE REPRÉSENTE LE SNPDEN POUR TOI ?

C'est un syndicat majoritaire et, pour moi, plus il y a d'adhérents, plus on a de garanties sur la représentativité de

Patrick Humbert
Principal du collège les Franchises
SD de la Haute-Marne
Coordinateur des élus SNPDEN de la
CAPA de l'académie de Reims



Certifié d'éducation musicale, j'ai enseigné pendant 9 ans à Saint-Denis (93) puis à Grasse (06). Après avoir passé le concours de personnel de direction en 2002, j'ai été nommé comme adjoint au collège Diderot à Langres (52) puis comme principal en 2005 au collège de Châteauvillain (52). Depuis septembre 2009, je dirige le collège Les Franchise à Langres.

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Le collège des Franchises scolarise 570 élèves dont 70 en SEGPA. Recrutant

sur près de 80 communes, le public accueilli y est essentiellement rural. L'établissement dispose d'un internat de 40 places. Les enjeux majeurs en sont la meilleure intégration des élèves des enseignements adaptés et le développement des partenariats, notamment dans le domaine artistique et culturel (projet de CHAM). Construit dans les années soixante, l'établissement vétuste et peu fonctionnel fait l'objet d'un projet de réhabilitation.

LE SUJET D'ACTUALITÉ DE L'ACADÉMIE ?

La mise en œuvre précipitée de dispositifs démagogiques (internat d'excellence, EMS, etc.), dont l'impact médiatique est souvent décalé des réalités du terrain, contribue à accentuer le peu de lisibilité de la politique académique sur les sujets de fond. Pourtant, au moment où l'État semble, plus que jamais, laisser la main aux académies, les valeurs que nous portons sont désespérément absentes des arbitrages au profit de débats techniques ou de pressions exercées.

QUE REPRÉSENTE LE SNPDEN ?

Dans le contexte d'une autonomie des établissements qui peine à se mettre en œuvre, il est l'interlocu-

teur indispensable de notre profession face aux exigences parfois contradictoires des collectivités territoriales et des services déconcentrés de l'État. Il est le terreau d'une réflexion et d'une action concertée autour de la pratique professionnelle et de la déontologie de notre métier. Enfin, il est un des lieux privilégiés de la solidarité et de l'unité professionnelle indispensables à l'exercice d'un métier aux multiples facettes (variété des types d'établissements, des fonctions) qui, par nature, favorise l'isolement.

POURQUOI AI-JE ADHÉRÉ AU SNPDEN ?

Je me retrouve complètement dans les valeurs développées par le SNPDEN. Le nombre important de ses adhérents est la preuve à la fois de la reconnaissance d'un travail accompli et d'une force reconnue qui le place comme un interlocuteur crédible. Pour ces mêmes raisons, il est riche de nombreuses idées, parfois contradictoires, donc de débats nécessaires à l'adaptation et à l'évolution de notre métier.

La compétence de ses cadres en fait un espace d'échanges et de ressources dont notre institution est souvent peu capable.

l'ensemble du corps des personnels de direction. Dans une société structurée, il est primordial de se faire représenter par un syndicat fort qui, non seulement, doit défendre et faire respecter les droits du corps qu'il représente mais aussi être un partenaire écouté, entendu et pris en compte par l'institution pour qui ses fonctionnaires servent le service public d'éducation.

QUELLE EST L'AVANCÉE LA PLUS MARQUANTE DE CES DERNIÈRES ANNÉES ?

Suite à la signature de la charte des pratiques de pilotage, le 24 janvier 2007, la création d'un observatoire de ces pratiques est un outil indispensable qui permet de suivre chaque année (voir évaluations de 2008 et 2009) les points d'achoppement et/ou de progrès et ainsi alimenter le dialogue qui devrait être permanent avec le ministère et les rectorats.

QUELLES SONT LES AVANCÉES QUI TE SEMBLERENT IMPORTANTES POUR NOTRE PROFESSION DANS UN AVENIR PROCHE ?

- La revalorisation salariale. Et quels critères pour une rémunération

juste d'un chef d'établissement ou d'un adjoint, gérant d'une entreprise « EPLE » qui n'est certes pas la sienne ? Et oui car, étant au 6^e échelon dans un établissement de 2^e catégorie, je pense ne pas être rémunérée à la hauteur du travail fait mais, évidemment, cette rémunération tient compte de mon propre parcours de vie et de mon entrée tardive dans l'Éducation nationale (en 2000).

- La prise en compte par nos dirigeants que, chaque fois que l'on réduit le taux d'encadrement dans les EPLE, que l'on contraint l'école (baisse des moyens, rythme et multiplications des réformes...), cela rejaille sur une direction qui doit trop souvent compenser et gérer des tensions liées aux inquiétudes de la communauté scolaire (« Vais-je y arriver ? » pour les enseignants ; « on comprend de moins en moins ce qui se fait à l'école ! » pour les parents ; « vais-je réussir ? » ou bien « je suis nul » pour l'élève).

COMMENT LIS-TU DIRECTION ?

Je le parcours toujours rapidement dès que je le reçois et ensuite je lis les articles qui m'intéressent. Je les garde

tous car je trouve que je peux aussi les utiliser parfois comme outil dans le cadre de mon travail, notamment dans les expériences relatées (approche thématique) et/ou dans les encarts spécifiques sur le métier, les chroniques juridiques.

QUELLES SONT TES PRÉOCCUPATIONS DE PERSONNEL DE DIRECTION AUJOURD'HUI ?

La gestion du quotidien et la multiplicité des demandes de la hiérarchie en terme d'enquêtes rendent le métier, à mon sens, de plus en plus administratif et organisationnel. La pédagogie et la proximité avec la communauté scolaire risquent de s'éloigner du centre de mes préoccupations. Ce serait dommage !

L'élève ne doit-il pas être au centre de mon raisonnement et de l'analyse qui conduira ensuite mon action ou bien la réponse à la commande institutionnelle va-t-elle prédominer et guider ma pratique ?

Tout ceci nécessite qu'une réflexion s'engage aussi sur le recrutement des collaborateurs administratifs des équipes de direction. Des personnels plus qualifiés et donc mieux rémunérés dans un système plus complexe doit être à l'ordre du jour.

L'AVANCÉE LA PLUS MARQUANTE DE CES DERNIÈRES ANNÉES ?

Indubitablement, la charte des pratiques de pilotage est le texte qui permet de réaffirmer le mieux les missions des personnels de direction et leur rôle à la tête de établissements. Il doit devenir un outil de dialogue avec les services déconcentrés de l'État comme avec les collectivités. De sa mise en œuvre concrète dépendent le respect de nos valeurs et l'homogénéité des pratiques sur le territoire.

Pour la vie des établissements, le conseil pédagogique est sans doute le seul élément vraiment nouveau de ces dernières années : il est un outil qui permet d'introduire une véritable réflexion pédagogique institutionnalisée, donc légitimée, entre les acteurs de l'établissement, et l'introduction d'une pratique démocratique dans le fonctionnement de celui-ci. En outre, sa composition permet d'affirmer un équilibre dans la représentativité disciplinaire, donc peut-être à terme d'en atténuer le poids au profit d'une vision plus large et transdisciplinaire.

LES AVANCÉES LES PLUS IMPORTANTES POUR NOTRE PROFESSION DANS UN AVENIR PROCHE ?

Dans le contexte politique actuel où la véritable innovation cède souvent

la place à la démagogie ou au clientélisme, il semble urgent de garantir aux établissements les moyens financiers et humains pour que l'autonomie des établissements soit réellement efficiente. L'établissement est, sans contestation possible, le lieu où s'exerce désormais la politique éducative ; la formation des personnels reste, de fait, cruciale dans la transmission des valeurs qui fondent l'école républicaine de demain.

COMMENT JE LIS DIRECTION

Avec avidité, car il propose, au-delà des aspects strictement corporatistes, une réflexion et un apport indispensables à la prise de hauteur que doivent prendre les personnels de direction souvent absorbés par la gestion quotidienne. Sa lecture par de nombreux autres corps de l'éducation est une preuve de la richesse des sujets abordés, comme de la pertinence des positions syndicales face à des sujets qui dépassent parfois largement les questions strictement éducatives.

LES PRÉOCCUPATIONS COMME PERSONNEL DE DIRECTION AUJOURD'HUI

Dans un contexte de réduction des moyens, humains comme financiers, la préoccupation principale reste de garan-

tir l'accès équitable au savoir et à l'orientation pour tous les élèves dans le cadre des valeurs de l'école républicaine.

Par voie de conséquence, la seconde est de pouvoir conduire une politique d'établissement cohérente vis-à-vis d'usagers qui perdent peu en confiance en l'école. Là où l'autonomie promise par les textes aurait dû s'accompagner d'innovations et d'initiatives propres à prendre en charge un public nécessitant accompagnement individualisé et adaptation des structures, on assiste plutôt, selon les circonstances locales, à des comportements d'ingérence, de repli, de conflits d'intérêts, voire de contrôles autoritaristes quasi-paranoïaques de la part des services déconcentrés et des collectivités, à l'endroit des personnels de direction encore représentants de l'État.

Aujourd'hui, l'établissement n'est plus le lieu où s'affiche l'unité de l'école mais celui où s'affrontent les désirs ou les caprices de ceux qui tiennent encore un petit morceau de celle-ci. L'autonomie des établissements, quand elle ne fait pas peur, sert alors d'alibi lorsqu'il faut fermer des postes ou réduire des budgets.

En définitive, la préoccupation majeure des personnels de direction ne serait-elle pas simplement de le devenir ?

VOTRE ESPACE D'EXPRESSION

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

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

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

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

Tribune libre

LETTRE D'UN PROVISEUR

Claude Vidon
Proviseur
LP C.-A. Corbon, Paris



Cette lettre s'adresse aux élèves qui étaient dans la rue mardi 19 octobre mais chacun des élèves de Corbon aurait pu y être et être confronté à des décisions importantes: Qu'ai-je fait? Qu'aurai-je fait? Que fallait-il faire?

Les personnels du lycée Claude-Anthime Corbon sont tous très choqués par ce qui est arrivé. Qu'est-il arrivé?

Une dizaine d'élèves (sur 250) ont voulu bloquer le lycée. Il suffisait de mettre symboliquement une ou deux poubelles et nous vous aurions laissé bloquer l'entrée quelques heures.

Vous auriez aussi pu trouver d'autres actions symboliques pour ne pas mettre en place un blocage illégal et interdit. Vous auriez pu chercher le soutien des adultes dans votre action. Qu'avez-vous fait sinon bloquer?

D'autres élèves (les plus jeunes, ceux qui aiment le moins Corbon) ont débordé ce mouvement en accumulant toujours plus de choses devant la porte: scooter, matelas, grilles.

Ce n'est plus du blocage, c'est une escalade stupide de violence.

Les plus jeunes sont allés acheter des œufs pour salir le lycée et les professeurs qui entraînent: Pourquoi ces agressions? Pourquoi les autres élèves ont-ils laissé faire?

Puis certains parmi vous ont jeté des pierres pour casser les vitres et peut-être blesser les personnels. Pourquoi cette violence? Pourquoi laisser faire cette violence?

Un élève qui avait amené un bidon d'essence a aspergé le tas de poubelles, de matelas et le scooter: Pourquoi? Pourquoi l'avoir laissé faire?

Un élève a mis le feu. Pourquoi? Pourquoi l'avoir laissé faire?

Quand des adultes ont voulu éteindre le feu, certains d'entre vous ont lancé des œufs, des cailloux et puis de très gros pavés. Pourquoi? Voulait-ils que le lycée et ses occupants brûlent? Pourquoi aucun d'entre vous n'est allé aider pour éteindre le feu?

Le feu a détruit notre si beau portail qui avait plus de cent ans; le feu a détruit l'entrée. Les fumées ont détruit la façade du lycée; elles ont détruit la loge de la gardienne. Les fumées ont sali l'appartement de la gardienne et l'appartement du proviseur.

Vous saviez que nous étions dans le lycée et que des centaines d'enfants étaient à l'école avec leurs instituteurs. Nous avons tous été mis en danger d'être blessés ou brûlés. Pourquoi?

Le lycée Claude-Anthime Corbon a porté plainte pour incendie criminel; une enquête judiciaire est en cours.

Les dégâts sont considérables: plusieurs centaines de milliers d'euros (réfection de la façade, changement du portail, réfection totale du hall d'entrée, réfection de la loge, installations provisoires de panneaux de sécurité

et de nouveaux couloirs dans l'école élémentaire, vitres brisées). Cet argent représente au moins plus de 15 années de fonctionnement de notre lycée. C'est autant d'argent que les écoles, les collèges et les lycées municipaux parisiens n'auront pas pour acheter des livres, des ordinateurs ou des chaises.

La gardienne et les agents vont devoir se déplacer plusieurs mois pour accueillir les élèves du primaire par l'école maternelle. Les personnels et les élèves du lycée vont devoir passer par la cour plusieurs mois pour sortir par l'école élémentaire. Tous les personnels vont avoir plus de travail.

Nous travaillons tous pour vous. Nous essayons de vous aider à réussir vos études et



à devenir des adultes. Qu'avez-vous fait hier quand certains d'entre vous nous ont mis en danger de nous blesser ou de nous brûler ? Pourquoi mettre en danger des centaines d'enfants et des dizaines d'adultes ? Pourquoi vous mettre en danger vous-mêmes dans la rue devant des flammes hautes comme les immeubles ? Pourquoi ?



SUR LES GRETA

Christian SCHNEIDER

Personnel de direction
honoraire,
académie de Nancy-Metz



J'ai pris connaissance sur le net du contenu du n° 183 de notre revue.

Ex-CFC, proviseur de LP, proviseur de lycée polyvalent puis des métiers, ex-CESG puis président de GRETA, je me crois autorisé à donner mon avis sur l'avenir de ce qui est devenu une institution, les groupements d'établissements (GRETA).

Il faut d'abord rappeler que les GRETA sont une conséquence directe de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 qui organisait la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

Les mots sont lourds de sens ! La loi reconnaissait pour la première fois que l'activité professionnelle était une des voies de poursuite de l'éducation. Elle en devenait même la suite logique avec une ambition de promotion sociale (article 1).

L'Éducation nationale s'est organisée en structures géographiques (les GRETA) avec l'espoir que des collaborations nécessaires entre établissements naîtraient des solidarités efficaces tant en termes pédagogiques qu'en structuration des parcours de formation des adultes et des jeunes concernés.

Mais jamais, je dis bien jamais, tout au long de ma carrière qui aura duré plusieurs décennies, je n'ai constaté la moindre orientation positive vers l'enseignement professionnel et même technolo-

gique, orientation qui aurait simplement imaginé que le parcours de l'élève s'inscrivait dans le cadre de l'éducation permanente.

Aujourd'hui, qui pense, parmi mes anciens collègues principaux ou proviseurs de lycées généraux, que les scientifiques qui manquent à la France peuvent être formés par la préparation d'un baccalauréat STI ?

L'enseignement professionnel ou technologique est vécu, le plus souvent, comme une voie de relégation pour les élèves estimés incapables de réussir des études considérées comme plus nobles.

C'est ainsi que la poursuite acharnée d'études longues conduit des jeunes titulaires d'un bac + 4 ou 5 à occuper des emplois de niveau baccalauréat avec le salaire correspondant ! La loi évoquait la **promotion sociale** !

Mais je dois revenir aux GRETA. Ils se sont investis lourdement, pendant toutes les années passées, dans l'application de la loi, en particulier auprès des publics les plus concernés, ceux qui sortaient du système scolaire sans qualification, ceux qui étaient peu qualifiés, ceux qui voulaient évoluer, ceux qui étaient demandeurs d'emploi. En fait, ils ont joué le rôle d'un service public !

Mais ils n'en ont jamais eu les avantages car le marché de la formation était devenu concurrentiel et ces concurrents n'étaient pas des enfants de chœur ! Qui peut les empêcher de faire enseigner 30 ou 40 heures par semaine un diplômé à bac + 4 ? Faudrait-il demander la suppression du statut des professeurs ?

Les GRETA sont malades depuis des années et les politiques ministérielles suivies n'ont pas contribué à améliorer la situation. Où a-t-on vu que le regroupement de GRETA géographiques déficitaires permettait d'obtenir un gros GRETA en bonne santé ?

Aujourd'hui, le problème reste entier et il faudrait être naïf pour croire qu'un GIP met-

trait un terme aux difficultés. Il aurait sans doute pour premier effet la suppression de nombreux postes administratifs et de contractuels.

D'abord d'un manque de lisibilité : sont-ils Éducation nationale, donc lycée, collège ? Ceux qui nous ont quitté trop tôt et qui gardent une image négative de leur scolarité sont-ils tentés par le retour ? Les pouvoirs publics décisionnaires et financeurs, au premier rang desquels les régions, ont-ils une image positive des activités formatrices de l'Éducation nationale ?

Je suis tenté de répondre : elles devraient ? Car la gauche a toujours milité pour l'École ! C'est pourtant ces régions qui ont penché plutôt vers l'AFPA que vers nos GRETA géographiques. Ici encore, je crois qu'il s'agit d'abord d'un manque de lisibilité ! Les centres de l'AFPA sont clairement identifiés et n'hésitent pas à mettre en avant leur spécificité et leur technicité, appuyées sur les professions.

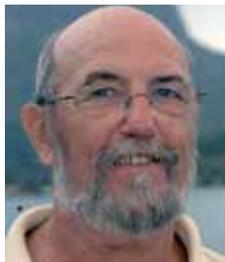
Nous avons su créer les lycées des métiers. Aujourd'hui, ils tendent à redevenir des lycées polyvalents tant le manque de courage de réorganisation nécessaire des spécialités afin de les rendre cohérentes est évident ! Après les lycées des métiers, il faut inventer les GRETA des métiers, lisibles, appuyés sur des établissements eux-mêmes cohérents en termes techniques. J'ai fait partie d'un tel GRETA, appelé alors « GRETA vertical ». Personne ne se trompait sur ses compétences !

Un GIP assurant la gestion des salaires des personnels et les investissements ne peut être, *a priori*, refusé. Ne devrait-il pas s'ouvrir alors sur des partenariats avec des institutions du même secteur professionnel (CFA, centres AFPA...) ? Car je pense à un GIP par GRETA des métiers !

J'ai peur d'avoir été très long et j'aurais pourtant tant de choses à ajouter ! Une seule : mes amitiés à Gilles Auteroche que j'ai apprécié dans une autre vie.

RÉACTION

Jacques Gantois
Proviseur adjoint honoraire
Académie de La Réunion



Après déjà 7 ans de retraite, je suis toujours un fidèle adhérent et je lis attentivement notre revue mensuelle Direction. Deux sujets abordés dans le 182 de ce mois d'octobre m'obligent à réagir et à sortir de ma réserve.

D'abord, et ce sera vite fait, pour confirmer, dans le cadre de la problématique « chef ou adjoint », qu'il est parfaitement légitime et respectable de faire le choix du poste d'adjoint pour l'ensemble de sa carrière. Ce fut mon choix et je m'en félicite encore aujourd'hui quand je reçois, sur le site Internet « copains d'avant » un très grand nombre de messages de sympathie des élèves ayant fréquenté les lycées que j'ai dirigés, sans compter les professeurs qui furent alors mes collègues.

J'ai bien aimé l'assimilation du chef à un ministre des Affaires extérieures et celle de l'adjoint à un ministre de l'Intérieur. Avec délices, je tenais cet emploi que d'aucuns (recteur - IA etc.) considèrent comme inférieur. Quoi de plus noble que gérer le bien-être de tous, professeurs et élèves, par des emplois du temps confectionnés avec minutie et sans compter son temps, d'adapter ensuite ceux-ci tout au long de l'année selon les circonstances. J'ai eu aussi la chance d'avoir la maîtrise totale, avec évidemment le concours des CPE, de la discipline dans l'établissement, de l'orientation de nos élèves de terminales et du recrutement à tous les niveaux, pour l'admission en classes de BTS notamment. C'est aussi avec beaucoup de satisfaction que je gérais les conseils de classes (élaboration des plannings - confection et édition des bulletins trimestriels - suivi auprès des familles et des élèves).

Pendant ce temps, mon collègue gérait nos deniers toujours insuffisants, passait un temps fou à pleurer misère, ici ou là, pour quelques crédits supplémentaires, pour une DGH plus confortable et bien d'autres pensums : enquêtes aussi diverses qu'inutiles, bla bla des projets de ceci ou de cela, préparation des conseils d'administration, de vie lycéenne... j'en passe et des meilleurs, beaucoup de temps et d'énergie pour bien peu d'efficacité et de résultats concrets. Vraiment, j'aurais été nul dans ce genre d'exercice tant je n'y croyais pas et je demeure convaincu, avec le recul, de leur inutilité sinon satisfaire l'ego d'une hiérarchie qui ne sait comment occuper son temps et justifier son salaire.

Ensuite, étant nécessairement un ex-candidat au concours de recrutement, j'ai une expérience personnelle très différente de celle exprimée dans vos colonnes par des membres du jury. Mon exemple est, certes, un cas particulier mais révélateur de pratiques orchestrées par l'inspection générale au mépris des règles d'équité et de neutralité les plus élémentaires.

Pour me forger une opinion, j'ai bénéficié, aux frais de l'état, de deux voyages Réunion - Paris aller-retour pour l'oral des années 93 et 94. Laissons de côté l'épreuve écrite, sérieusement préparée par les cours du CNED et apparemment corrigée dans un réel anonymat, succès garanti à chacune des sessions.

L'épreuve orale, passée dans les locaux de l'école des filles de la Légion d'Honneur à Saint-Denis (93) devait, réglementairement, respecter, elle aussi, l'anonymat. Mon premier passage en 1993 fut la preuve qu'il n'en était rien. Après une première partie d'épreuve très réussie car j'avais travaillé le même sujet lors de la préparation suivie à La Réunion, le jury, ne trouvant rien à redire à mon exposé, écourta une discussion qui aurait dû durer 15 minutes. Bizarrement, lors de la seconde partie de l'épreuve (culture générale et professionnelle - motivation...), l'IG président du jury savait, alors que je n'en avais pas parlé, que j'avais été président de l'APEFT, soit la section FEN des enseignants expatriés ou coopérants en Tunisie (difficile de connaître le sigle APEFT pour un non-initié). J'avais en effet mené à Tunis, dans les années quatre-vingt, une opération d'envergure avec occupation de la résidence

de l'ambassadeur. L'IG pensait donc qu'un tel contestataire serait en conflit permanent avec sa hiérarchie... Cette remarque m'a fait comprendre que, pendant les 2 heures de préparation dont j'avais disposé avant de me présenter devant le jury, celui-ci avait reçu une note confidentielle pour éliminer ce candidat au dossier estampillé « sujet à risques ». De toute évidence, l'anonymat des candidats n'était pas garanti pour tous. On m'a donc généreusement attribué la note ridicule de 03,75 lors de cette session.

L'année suivante, coup de théâtre ! Ce même candidat qui n'avait pas retravaillé son sujet mais, très en colère, avait mené la vie dure au recteur de son académie, déclenchant de nombreux conflits locaux, publiant dans la presse des articles incendiaires, avait miraculeusement multiplié par 3 sa valeur initiale et était enfin reçu à ce fameux concours. Je pense qu'en haut lieu, on avait opté pour me retirer du contact des troupes afin de me faire passer de l'autre côté de la barrière. Pari gagné car je fus un proviseur adjoint loyal, passionné et, du fait de ma formation syndicale, apte à désamorcer les actions revendicatives des personnels par un dialogue en amont avec mes anciens camarades syndicalistes...

Ce succès lors de ma seconde tentative est une preuve supplémentaire de la connaissance de mon dossier par le jury, sensé ignorer tout de moi.

Aujourd'hui, la forme de ce concours a changé par souci d'économies. L'arbitraire est clairement affiché dès la 1^{re} épreuve. Les brebis supposées galeuses sont immédiatement éliminées ; seuls les bons petits moutons passeront la sélection finale. Pas sûr qu'une telle armée soit performante. Ses chefs, dépourvus de bravoure et d'initiative, l'œil rivé sur leur prochaine promotion, sur leur prochaine mutation, ne sauraient tenter les coups de folie qui font gagner les batailles. Les résultats d'une telle politique se font sentir année après année ; inexorablement, la qualité de notre enseignement est en chute libre ; chaque nouvelle réforme enfonce le clou... Je n'en cite que deux : il y a quelques années, disparition de la formation de 6 mois à temps plein pour nos lauréats concours et, cette année, plus aucune formation pédagogique digne de ce nom pour les professeurs débutants. Seul un idiot ne saurait en prévoir les conséquences...

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.

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 collèges.

Affilié à l'UNSA-Éducation, le SNPDEN siège aussi dans les instances fédérales.

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.

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"/> NOUVEL ADHÉRENT <input type="checkbox"/> FAISANT FONCTION <input type="checkbox"/> LISTE D'APTITUDE <input type="checkbox"/> ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION <input type="text"/> <small>Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (loi de la CNIL)</small>	ACADÉMIE <input type="text"/> DÉTACHEMENT <input type="checkbox"/> LAURÉAT DU CONCOURS <input type="checkbox"/> 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"/>
	ADJOINT <input type="checkbox"/>	CHEF <input type="checkbox"/>				INDICE <input type="text"/>
POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT	<input type="text"/>				NBI <input type="text"/>	
ÉTABLISSEMENT: LYCÉE <input type="checkbox"/>	COLLÈGE <input type="checkbox"/>	LYCÉE PROFESSIONNEL <input type="checkbox"/>	EREA <input type="checkbox"/>	SEGPA <input type="checkbox"/>	INDICE TOTAL <input type="text"/>	
AUTRES <input type="checkbox"/>	Préciser dans ce cas <input type="text"/>					

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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;">COMPTÉ À DÉBITER</p> <table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">Codes</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Établissement</td> <td style="text-align: center;">Guichet</td> <td style="text-align: center;">N° de compte</td> <td style="text-align: center;">Clé RIB</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ </td> </tr> </table>		Codes				Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _	<p style="text-align: center;">NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER</p> <p style="text-align: center;">SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>	
Codes															
Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB												
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _												
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													
		SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris													
<p style="text-align: center;">COMPTÉ À DÉBITER</p> <table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">Codes</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Établissement</td> <td style="text-align: center;">Guichet</td> <td style="text-align: center;">N° de compte</td> <td style="text-align: center;">Clé RIB</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ </td> </tr> </table>		Codes				Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _	<p>NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER</p> <p style="height: 80px;"></p>	
Codes															
Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB												
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _												
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).

Occupation des locaux scolaires

Nous avons évoqué, à plusieurs reprises, les apparentes imprécisions en matière de responsabilité lors de l'occupation des locaux scolaires, hors temps scolaire, visant, pour deux collectivités territoriales, à imposer au chef d'établissement la responsabilité d'activités pourtant organisées par le maire, en soirée.

D'autres collectivités territoriales ont aussi exigé « la présence du chef d'établissement ou de son représentant pour prendre, éventuellement, les premières mesures de sécurité » ou affirmé sa responsabilité unique pour les mêmes activités, son obligation de renseigner « le registre de sécurité unique » toujours pour des activités extrascolaires.

Nous avons, en urgence, apporté des conseils à nos collègues (voir *Direction* 183), avant de revenir de façon plus détaillée sur les conditions particulières d'exploitation des établissements scolaires, notamment leur utilisation en dehors des heures d'enseignement.

On regrette, une nouvelle fois, de ne pouvoir disposer d'un document de référence, d'un guide pratique, on n'ose plus dire d'un guide juridique, annoncé depuis 2001 (même si les feuillets de l'ancien sont actualisés).

L'ARRÊTÉ DU 13 JANVIER 2004

Il indique que, lorsqu'ils ne sont pas utilisés pour les besoins du service auquel ils sont affectés, les locaux et les dépendances des établissements d'enseignement peuvent être mis à la disposition des personnes morales de droit public ou privé qui désirent y organiser des acti-



tivités à caractère culturel, social ou socio-éducatif. « Ces activités doivent être compatibles avec les mesures de sécurité offertes par l'application des dispositions du présent chapitre » (article R3 du règlement particulier de sécurité incendie relatif aux établissements d'enseignement).

Pour exemple, l'arrêté précise que l'effectif maximal des personnes admises doit être déterminé en fonction du nombre réel d'unités de passage et de dégagements définis réglementairement.

Trois modes d'occupation différents des locaux sont observés :

- une occupation scolaire par vocation ;
- une occupation extrascolaire organisée par le chef d'établissement ;
- une occupation extrascolaire organisée par le maire ou toute personne autorisée par

lui et qui relève de l'article 25 de la loi n° 86-663 du 22 juillet 1983.

Il convient ainsi de distinguer deux modes opératoires possibles :

- Pendant les heures d'occupation normale de l'établissement, « le chef d'établissement est chargé de veiller à ce que les locaux, les équipements soient maintenus et entretenus en conformité avec les règles de sécurité. Il doit prendre, le cas échéant, toutes mesures proposées à assurer la sauvegarde des personnes » (arrêté du 14 mars 1978).

Cette disposition est conforme avec l'article 8 du décret 85-924 du 30 août 1985, 2°c : « il [le chef d'établissement] prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ».

Également, l'article 26 de la loi du 22 juillet 1983, codifié à l'article L. 216-I du *Code de l'éducation*, autorise les communes, les départements ou les régions à organiser, dans les établissements scolaires, des activités éducatives, sportives ou culturelles avec l'accord des conseils et autorités responsables de leur fonctionnement.

L'organisation de ces activités dites « complémentaires » est fixée par une convention entre la collectivité et l'établissement qui « détermine notamment les conditions dans lesquelles peuvent être mis à disposition les agents de l'État ». Cette disposition ne concerne plus, aujourd'hui, qu'un nombre limité des agents affectés au fonctionnement de l'établissement. Dans la situation définie à l'article 26, le chef d'établissement reste responsable de l'application des règles de sécurité (circulaire du 8 août 1985). La loi précise toutefois que ces activités ne peuvent se substituer ni porter atteinte aux activités d'enseignement et de formation fixées par l'État (exemple d'une formation complémentaire : compagnie théâtrale agréée venant présenter un spectacle); le texte ajoute que « doivent être considérées comme nécessaires aux besoins de la formation initiale et continue les activités d'enseignement proprement dites; les activités directement liées aux activités d'enseignement ou qui en constituent un prolongement, et les activités qui, en raison de leur intérêt pour les élèves et leurs familles, sont assimilables à des actions de formation » (circulaire du 15 octobre 1993).

- En dehors des heures d'occupation normale de l'établissement, l'article 25 de la loi du 22 juillet 1983 (codifié à l'article L. 212-15 du *Code de l'éducation*) permet une occupation précaire consentie à une personne physique ou morale qui désire organiser des activités. La procédure réserve ainsi au maire, et à lui seul, la décision d'autoriser l'organisation d'activités à caractère culturel, sportif, social ou socio-éducatif dans les locaux scolaires ainsi que la responsabilité de cette utilisation. Deux formalités doivent préalablement avoir été remplies : sur proposition du chef d'établissement, le conseil d'administration doit être consulté. Cet avis ne lie toutefois pas le maire qui doit également obtenir l'accord de la collectivité propriétaire. L'accord du chef d'établissement sera indispensable pour les seuls

établissements relevant de l'État. La passation d'une convention peut être exigée préalablement à l'utilisation des locaux; elle est arrêtée entre le représentant de la commune, le représentant de la collectivité propriétaire, le chef d'établissement et l'organisateur. La convention précise les obligations pesant sur l'organisateur : règles de sécurité, réparation des dommages éventuels...

L'application de l'article 25 transfère au maire la responsabilité, « normalement exercée par le chef d'établissement pendant la période consacrée à la formation initiale ou continue », en matière de sécurité, de prévention, d'urgence propre à assurer la sécurité des personnes. Est ainsi levée l'extrapolation d'un président de conseil régional tendant à définir le chef d'établissement comme l'exploitant (article R.123-11 du *Code de la construction et de l'habitation*). Le chef d'établissement est relevé de sa responsabilité en matière de sécurité pour les locaux définis et les horaires d'utilisation fixés.

Dans le cadre de sa mission générale en matière de sécurité, le chef d'établissement aura procédé à l'ensemble des vérifications et veillé à la passation de l'ensemble des contrats d'utilisation fixés réglementairement. Ce point revêt une importance particulière lors de l'élaboration du budget de l'éta-

blissement et la nécessité d'y inscrire les dépenses afférentes.

La circulaire du 15 octobre 1993 exclut du dispositif général les associations sportives, les foyers socio-éducatifs, les associations d'élèves fonctionnant au sein des établissements, telle que la maison des lycéens. Ces différentes associations exercent leurs activités sous la responsabilité du chef d'établissement, tout au moins en matière de sécurité.

PRÉCISIONS EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ

La DDSC, à la demande de l'Observatoire de la sécurité des établissements scolaires et universitaires, a été amenée à préciser quelles sont les personnes responsables de l'application des règles de sécurité dans les établissements scolaires selon les heures où ils sont utilisés :

- La personne responsable pendant les heures au cours desquelles les locaux sont normalement utilisés pour les activités scolaires proprement dites (les heures de classe), ou des réunions liées à ces activités (conseils) est le chef d'établissement ou le directeur d'école. Lorsque les locaux sont utilisés sur le temps scolaire pour des activités éducatives, sportives et culturelles complémentaires organisées par



les collectivités territoriales, conformément à l'article R3 du règlement de sécurité et l'article 26 de la loi 83-663 du 22 juillet 1983, la personne responsable (dite « exploitant ») est le chef d'établissement ou le directeur d'école.

- En dehors des heures au cours desquelles les locaux sont utilisés pour les besoins de la formation initiale ou continue, deux situations sont répertoriées :
 - lorsque les locaux sont utilisés pour accueillir périodiquement les parents d'élèves, la personne responsable est le chef d'établissement ou le directeur d'école (article GN6 du règlement de sécurité);
 - lorsque les locaux sont utilisés 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 collectivité propriétaire des locaux et au chef d'établissement ou au directeur d'école. Cette convention fixe alors ses obligations en matière de sécurité (CCS du 2 décembre 2004).

L'ARTICLE MS 52 (ARRÊTÉ DU 11 DÉCEMBRE 2009), « PRÉSENCE DE L'EXPLOITANT »

Il est ainsi dénué de toute ambiguïté, telle que l'avait entretenue le conseil régional du X: « Pendant la présence du public, l'exploitant ou son représentant doit se trouver dans l'établissement pour :

- décider des éventuelles premières 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* ».

Le même arrêté stipule, à l'article MS 46, la composition et les missions du service: « Pendant la présence du public, le service de sécurité incendie est composé selon le type, la catégorie et les caractéristiques des établisse-

ments de l'une des façons suivantes :

- par des personnes désignées par l'exploitant et entraînées à la manœuvre des moyens de secours contre l'incendie et à l'évacuation du public;
- par des agents de sécurité incendie dont la qualification est définie à l'article MS 48;
- par des sapeurs-pompiers d'un service public de secours et de lutte contre l'incendie;
- par la combinaison de ces différentes possibilités, déterminée après avis de la commission compétente.

Lorsque le service est assuré par des agents de sécurité incendie, l'effectif doit être de trois personnes au moins présentes simultanément, dont un chef d'équipe. Cet effectif doit être adapté à l'importance de l'établissement.

En outre, le chef d'équipe et un agent de sécurité au moins ne doivent pas être distraits de leurs missions spécifiques.

Les autres agents de sécurité incendie peuvent être employés à des tâches de maintenance technique dans l'établissement. Ils doivent se trouver en liaison permanente avec le poste de sécurité.

Le service de sécurité incendie, dont la qualification est fixée à l'article MS 48, doit être placé, lorsque les dispositions particulières le prévoient, sous la direction d'un chef de service de sécurité incendie spécifiquement affecté à cette tâche ».

MODÈLES DE CONVENTION

Le chef d'établissement ne dispose pas, à l'évidence, de l'autorité pour faire assurer un tel service et en contrôler la mise en œuvre. Seul le maire, en qualité d'« exploitant », peut recourir au service de sécurité incendie.

L'utilisation des locaux scolaires restant soumise à la passation d'une convention, plusieurs régions, comme celle de la région Nord-Pas-de-Calais, ont proposé plusieurs modèles de convention; afin de « permettre une occupation diversifiée et régulière des locaux des établissements ».

LE 1^{er} MODÈLE d'utilisation par le maire (sous l'égide du maire) est calqué sur les circulaires du 22 mars 1985 et du 15 octobre 1993 du ministère de l'Éducation et qui sont soumises à un simple avis consultatif du conseil d'administration.

Notons que la convention est ratifiée par la région, après avis du CA,

signatures de l'organisateur, du maire et du chef d'établissement.

Divers documents sont joints – attestation de police d'assurance, extraits des consignes générales et particulières de sécurité, inventaire des biens immobiliers mis à disposition, autre...

LE 2^e MODÈLE d'utilisation des locaux scolaires par une personne tierce concourant au service public d'éducation fait particulièrement apparaître les dispositions essentielles suivantes :

- « Considérant l'intérêt pour le service public d'éducation incombant à l'EPL contractant de bénéficiaire de l'activité décrite à l'article X de la présente convention [...] considérant, en outre, que l'usage de locaux par l'utilisateur est rendu possible en raison de leur disponibilité provisoire; par conséquent sous réserve de l'évolution ultérieure des besoins liés à l'accueil des élèves de l'EPL [...] »;
- dénonciation de la convention par la collectivité attributaire ou le chef d'établissement à tout moment, pour cas de force majeure ou pour des motifs sérieux tenant au bon fonctionnement du service public de l'éducation ou de l'ordre public, ou si les locaux sont utilisés à des fins non conformes aux obligations contractées par les parties...

UN 3^e MODÈLE de convention d'utilisation des locaux scolaires sous l'égide de l'EPL est proposé.

Ces précisions pourront favoriser, en cas de besoin, les clarifications nécessaires avec les représentants de la collectivité territoriale de rattachement et la mise en œuvre de conventions plus conformes et respectueuses des compétences de chaque partie.



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur de
la cellule juridique

bernard.vieilledent@ac-lille.fr

Assistant d'éducation – non renouvellement du contrat

Une assistante d'éducation, recrutée par un collègue mais exerçant en école primaire, a saisi le tribunal administratif de Besançon pour non renouvellement de son contrat sans préavis (ce sujet avait fait l'objet d'un article dans Direction).

Ce contrat, portant sur un trois-quarts de temps signé le 31 août 2007, venait à expiration le 31 août 2008; or l'assistante d'éducation dit n'avoir été informée du non renouvellement que le 28 août 2008; le principal du collègue dit l'avoir avisée le 25 août 2008 qu'un poste à mi-temps était à pourvoir dans l'établissement qu'il dirige.

Les assistants d'éducation sont des agents non titulaires de l'État dont la fonction a été créée par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003, article 2. Ils sont recrutés sous la responsabilité du chef d'établissement, après accord du conseil d'administration de l'EPL.

La durée du contrat est inférieure ou, au plus, égale à trois ans. Le cumul des contrats ne peut pas excéder 6 ans. Cependant, si la plupart des chefs d'établissement ont choisi de proposer des contrats d'un an, du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, sur l'ensemble des EPLE cette durée est très variable.

NON RENOUVELLEMENT DU CONTRAT/PROPOSITION TROP TARDIVE

Dans le cas cité en objet, le tribunal administratif a déclaré que le collègue avait commis une faute de nature à engager sa responsabilité car la requérante avait été lésée du fait qu'il lui était proposé un mi-temps à la place d'un trois-quarts de temps, ce qui équivalait à un autre contrat et donc à un non renouvellement du contrat signé le 31 août 2007. D'autre part, cette proposition avait été faite de façon trop tardive (qu'il s'agisse du 25 août 2008 selon le principal ou du 28 août 2008 selon l'assistante d'éducation), dans la mesure où le délai de préavis, ou de notification, ne respectait pas les dispositions prévues en ce domaine

par l'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 qui s'applique aux agents non titulaires de l'État.

Cet article précise les délais de notification de non renouvellement, selon la durée du contrat auquel le préavis est sensé mettre fin, ainsi que la procédure à suivre :

- « Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement, au plus tard :
 - le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
 - au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une période supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
 - au début du 2^e mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
 - au début du 3^e mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée : dans ce cas, la notification doit être précédée d'un entretien.
- Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse

dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi ».

LE COLLÈGE CONDAMNÉ

La faute commise par le collègue ayant engagé sa responsabilité, le tribunal administratif de Besançon a condamné le collègue à verser la somme de 1.600 euros à titre de dommages et intérêts à l'assistante d'éducation ainsi qu'au versement d'une somme de 300 euros, en application de l'article L.761-1 du *Code de justice administrative* selon lequel, « dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée » ; cependant, « il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation ».

Dans l'expectative du choix que fera le juge, mieux vaut respecter les délais de notification de non renouvellement des agents non titulaires de l'État, ce qui évite de s'exposer aux rigueurs de la justice administrative.



Marcel PESCHAIRE
Cellule juridique

marcel.peschaire@ac-creteil.fr

Observatoire national de la sécurité

Le comité de pilotage de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement s'est réuni le 9 juin 2010 pour faire le point sur plusieurs dossiers.

Parmi les dossiers abordés, nous en retiendrons deux :

1. La création d'une nouvelle structure placée auprès du Premier ministre : l'observatoire interministériel de l'accessibilité et de la conception universelle, créé par le décret n° 2010-124 du 9 février 2010. Cet observatoire aura trois missions :

- évaluer l'accessibilité et la convenance des bâtiments d'habitation, des établissements recevant du public, des lieux de travail, de la voirie, des espaces publics, des installations ouvertes au public, des moyens de transports et des nouvelles technologies. Il étudie les conditions d'accès aux services publics, au logement et aux services dispensés dans les établissements recevant du public. Il constate les progrès qui ont été réalisés dans le domaine de l'accessibilité ;
- il identifie et signale les obstacles à la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 en matière d'accessibilité et les difficultés que rencontrent les personnes handicapées ou à mobilité réduite dans leur vie ;
- il constitue un centre de ressources pour rechercher, répertorier, valoriser et diffuser les bonnes pratiques en matière d'accessibilité et de conception universelle. Il collecte les documents utiles à la sensibilisation, à la formation ou à la définition d'une méthodologie en matière d'accessibilité et de conception universelle.

L'observatoire interministériel devient la structure d'appui pour la préparation de la conférence nationale du



handicap réunie tous les trois ans. A cet effet, les missions vont être préparées par des groupes de travail, au nombre de cinq, créés au sein de cette structure :

- accessibilité du cadre bâti (ERP, logements, lieux de travail...);
- accessibilité des nouvelles technologies, des moyens de communication et de l'information ;
- accessibilité des équipements et activités culturelles sportives et touristiques ;
- réflexions méthodologiques sur le recueil de données statistiques ;
- réflexions autour de la constitution du centre de ressources.

L'état d'avancement des diagnostics dans les EPLE, conformément à la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, concerne le groupe de travail « accessibilité du bâti » qui utilise l'enquête conduite par l'Observatoire de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement pour comparer les ratios au m² du coût des diagnostics, obtenir des indications quant au coût des travaux et recenser

les difficultés de réalisation les plus fréquentes.

2. Le comité de pilotage national d'éducation nationale, santé, intérieur a constaté, à partir des statistiques de la DGESCO et de l'Observatoire, via la base de données ESOPE, que l'enseignement des gestes de premiers secours à l'Éducation nationale ne progresse pas d'une manière « significative et satisfaisante », en dépit des affichages réguliers du ministère. Ce comité est chargé de mettre en place le nouveau programme d'éducation à la responsabilité qui comporte trois grands volets :

- la sensibilisation à la prévention des risques et aux missions de secours ;
- la formation aux premiers secours ;
- l'enseignement des règles générales de sécurité.

La loi n° 2004-806 du 9 août 2004 et la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 sur la santé publique et la sécurité civile insistent sur la nécessité de former tous les élèves pour prévenir une situation de danger, se protéger et porter secours. Les compétences que les élèves doivent acquérir en ce domaine font l'objet d'un nouveau programme inscrit dans le socle commun des connaissances et des compétences qui doivent être acquises au cours de leur scolarité obligatoire ⁽¹⁾.

TROIS AXES PRINCIPAUX SE DÉGAGENT :

- chaque établissement scolaire doit veiller à ce que les élèves soient

sensibilisés à la prévention des risques et aux missions de secours et reçoivent une formation aux premiers secours et un enseignement des règles générales de sécurité;

- dans chaque EPLE, le comité d'éducation à la santé et la citoyenneté (CESC) doit mettre en œuvre les actions pour cette formation, actions qui seront intégrées au projet d'établissement;
- dans les écoles primaires, les programmes doivent, dans un cadre transdisciplinaire, enseigner les règles générales de sécurité et des principes simples pour porter secours.

Ce programme de prévention de la sécurité est ambitieux mais nécessaire car, en France, nous sommes en retard dans ce domaine; cependant ne risque-t-il pas de rester à l'état de vœu? En effet, suffit-il de poser le problème en termes juridiques pour penser que l'école est en mesure, une fois de plus, d'assumer seule cette mission supplémentaire qu'est la formation des élèves aux premiers secours? Comment les EPLE peuvent-ils inclure cette tâche dans des emplois du temps surchargés par des programmes toujours plus lourds, quasiment sans moyens financiers et de moins en moins de moyens humains?

L'ampleur de la tâche exige que des moyens fournis par l'État et les collectivités territoriales soient mis en œuvre mais n'est-il pas envisageable de trouver un cadre autre que l'école, une fois de plus mise à contribution? L'école doit-elle devenir l'unique institution qui assure la formation des citoyens dans notre société?

¹ Décret interministériel n° 2006-41 du 11 janvier 2006; circulaire d'application de ce décret n° 2006-085 du 24 mai 2006, publiée au BOEN n° 33 le 14 septembre 2006.

Veille juridique

« INFORMATIQUE ET LIBERTÉS » : LE CONSEIL D'ÉTAT RAPPELLE À L'ORDRE LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Dans un article récent (*Direction* 181, septembre 2010), nous rendions compte de notre entretien, le 18 juin, avec Alex Turck, président de la CNIL, et de l'implication de celle-ci dans la gestion ou la vie quotidienne de nos établissements.

Une nouvelle preuve vient d'y être apportée par l'arrêt du Conseil d'État (CE) du 19 juillet 2010 qui annule plusieurs décisions du ministre de l'Éducation nationale concernant la mise en place et l'utilisation, en particulier, des deux fichiers informatiques « Base élèves 1^{er} degré » et « Base nationale des identifiants des élèves » (BNIE).

Certaines annulations sont communes aux deux bases. Ainsi, le CE rappelle que de tels systèmes de traitement ne peuvent être mis en fonction avant la délivrance du récépissé de déclaration de la CNIL (ce qui ne fut pas respecté dans les deux cas). Le ministère ayant, pour sa défense, argué du « caractère expérimental » de l'opération, le CE balaie l'argument en soulignant sa mauvaise foi: « dès lors que la version dite « expérimentale » du traitement automatisé visait à recueillir des données qui ont, par la suite, fait l'objet de la collecte définitive dans la version postérieure du fichier, elle ne pouvait, en tout état de cause, être considérée comme une expérimentation ».

Ainsi, la décision du ministre concernant la BNIE est annulée « en tant qu'elle porte sur la période anté-



rieure à la date de délivrance du récépissé par la CNIL ». En effet, le ministre l'avait mise en œuvre dès 2006 alors que la CNIL ne l'avait validée que le 27 février 2007... En outre, le ministère avait « négligé » de signaler à la CNIL que le fichier « Base élèves » pouvait être rapproché d'autres traitements. Enfin, quant à la durée de conservation des données de la BNIE, « le ministre n'apporte aucun élément de justification de nature à faire regarder un délai total de conservation de 35 ans comme nécessaire aux finalités du traitement »... Toutefois, prenant en compte « le bon fonctionnement du service public » auquel ces traitements sont utiles, le CE enjoint au ministre de fixer, dans un délai de trois mois, « une durée de conservation légitime » des données de la BNIE.

Un petit coup de règle salutaire sur les doigts du ministre dans le vaste champ de l'informatique et des libertés et... rappel utile pour tous les personnels de direction de notre vigilance permanente quant à l'utilisation des différents outils informatiques.

(à partir de l'arrêt du CE du 19 juillet 2010 in AJDA du 26 juillet 2010)

CONDITION DE LA REPRISE DU TRAVAIL APRÈS L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

Dans le courant des années quatre-vingt-dix, l'exercice du droit de retrait par les enseignants concernait en priorité le travail effectué - par les élèves et par eux-mêmes - sur des machines « dangereuses » qui n'avaient pas encore été toutes, sinon remplacées, au moins mises aux normes de sécurité. Aujourd'hui, de nombreux enseignants l'exercent à la suite d'actes de violence perpétrés dans ou aux abords des établissements scolaires.

L'arrêt du Conseil d'État, rendu le 2 juin 2010, apporte un éclairage très intéressant sur l'appréciation de la notion de « danger grave et imminent »...

LES FAITS

Après la survenance d'actes de violence dans un lycée du Val-d'Oise, un professeur, M^{lle} X, avait exercé son droit de retrait les 23, 27, 28 et 29 janvier 2003. En raison du service non fait, une retenue sur salaire fut effectuée.

LA PROCÉDURE

Sollicité par M^{lle} X, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé cette retenue. Le ministre de l'Éducation nationale s'est alors pourvu en cassation... pour la seule retenue du 29 janvier.

L'ARRÊT DU CONSEIL D'ÉTAT

Celui-ci fait droit à la requête du ministre, considérant que « les dispositions de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 ne subordonnent pas la reprise de son service par un agent ayant exercé son droit de retrait à une information préalablement délivrée par les mesures prises pour faire cesser la situation ayant motivé l'exercice de ce droit ; que, si ces dispositions prévoient que l'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, elles n'impliquent pas [...] que l'administration doive inviter cet agent à reprendre son travail dès que la situation a disparu ».

En l'occurrence, le CE considère « qu'il ressort des pièces du dossier que l'assemblée générale des personnels du lycée Y a été informée le 27 janvier 2003 des mesures envisagées pour rétablir la sécurité dans l'établissement Y, mesures qui se sont traduites par une présence policière devant l'établissement une demi-heure, lors des entrées

et des sorties des élèves, et par des rondes régulières aux abords du lycée ; que, dès lors, M^{lle} X, qui n'allègue pas que le calme n'était pas revenu dans l'établissement le 29 janvier à la suite de ces mesures, n'est pas fondée à soutenir qu'en estimant qu'elle ne se trouvait pas ce jour-là en situation de danger grave et imminent, l'administration a commis une erreur d'interprétation ».

En l'occurrence, M^{lle} X se devait donc de reprendre son travail sans attendre une décision formelle de l'administration.

(à partir de l'arrêt en CE du 2 juin 2010 in AJDA du 14 juin 2010)

OUI ! LA CARTE SCOLAIRE EXISTE ENCORE... MÊME À PARIS !

La une du *Direction* 178 de mai 2010, annonciatrice des résultats de l'enquête effectuée par le SNPDEN en lieu et place du ministère, sur « l'assouplissement de la carte scolaire », titrait : « liberté ou égalité ou fraternité »... A la lecture du jugement rendu par le tribunal administratif de Paris, le 11 février 2010 (in AJDA du 21 juin 2010), il convient d'ajouter tout simplement « légalité », à savoir qu'« un élève a droit à une affectation conforme aux règles posées par le *Code de l'éducation*, qui lui donnent une priorité pour les zones de desserte de son domicile » : un principe premier que le rectorat de Paris avait manifestement « oublié »...

LES FAITS

Le 1^{er} juillet 2009, à l'issue du 1^{er} tour d'Affelnet, le rectorat informait M. X que sa fille « ne pourrait être scolarisée (en classe de seconde) dans un des 6 lycées (dont 3 au moins se situaient dans le district nord-ouest de Paris où se trouvait son domicile) sur lesquels ses vœux s'étaient portés ». En conséquence, il lui était demandé d'élargir ses vœux pour le second tour d'Affelnet. Monsieur X maintenait ses premiers vœux, élargis à un établissement supplémentaire. A l'issue du second tour, nouveau refus pour les établissements sollicités, accompagné d'une proposition « d'affectation pour un lycée situé en dehors du district de résidence » de la jeune fille. Ultime étape, par courrier en date du 22 juillet 2009, le recteur « refuse de faire droit à la demande de révision d'affectation formulée par monsieur X ». Après avoir inscrit sa fille (par ailleurs bonne élève) dans l'enseignement privé, monsieur X intente un recours devant le tribunal administratif de Paris contre ce qu'il

considère comme « des défaillances dans la procédure mise en place dans le secteur public ».

LE JUGEMENT

Le tribunal administratif a tout naturellement examiné deux questions successives concernant le recours : sa recevabilité et son bien-fondé.

- sur la recevabilité de la requête :

En réponse au recteur ayant soulevé l'irrecevabilité de la requête (puisqu'au terme de la procédure, une affectation avait bien été proposée dans un éta-



blissement parisien), le tribunal indique que « rien ne fait obstacle au choix de l'établissement, dès lors que ce choix est conforme aux dispositions applicables en matière d'affectation ; qu'ainsi la décision pour laquelle le recteur de l'académie décide de l'affectation d'un élève est susceptible de recours ». Afin d'enfoncer un peu plus le clou, le tribunal ajoute que « doit être regardée comme décision finale d'affectation le document en date du 9 juillet 2009 qui fait figurer la mention « affecté » au droit du lycée C. B., laquelle a, au demeurant, fait l'objet d'un recours gracieux, auquel le recteur a refusé de faire droit en date du 22 juillet 2009 ». En

conséquence, « la requête, en tant qu'elle est dirigée contre les décisions des 9 et 22 juillet 2009, est recevable ».

- sur le bien-fondé et le fond du dossier :

Le tribunal rappelle opportunément au recteur qu'aux termes de l'article D.211-10 du *Code de l'éducation*, « le territoire de chaque académie est divisé en secteurs et en districts, [... que] les districts scolaires correspondent aux zones de desserte des lycées » ; ensuite, qu'aux termes de l'article D.211-11 du même *Code*, « les lycées accueillent les élèves résidant dans leur zone de desserte » et, « dans la limite des places restant disponibles après l'inscription des élèves résidant dans la zone normale de desserte d'un établissement, des élèves ne résidant pas dans cette zone peuvent y être inscrits sur l'autorisation de l'inspecteur d'académie ».

Le tribunal poursuit sa leçon de droit, « considérant que doivent être motivées, aux termes de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979, les décisions qui refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir », ce que n'a pas respecté le recteur alors même qu'il se fondait sur cet article D.211-11 pour rejeter le recours gracieux formé par monsieur X. Ainsi, alors même « que le recteur se prévaut en défense de l'assouplissement de la carte scolaire, il ressort clairement que des dispositions de l'article 2 de la loi précitée, lorsqu'une décision individuelle déroge aux règles générales fixées par la loi et le règlement, elle doit être motivée »... En conséquence, « la décision [du recteur] du 9 juillet 2009 est entachée d'un défaut de motivation ».

Le dernier considérant porte le coup de grâce juridique. En effet, le rectorat, pour étayer sa défense, invoqua l'assouplissement de la carte scolaire à Paris et produisit, à cet effet, comme seul document, « une note interne émanant du service de communication du rectorat ». D'une simple phrase, le tribunal lui rappela qu'« un tel document est, bien sûr, dépourvu de toute valeur réglementaire »...

Ainsi, « les décisions, par lesquelles le recteur de l'académie de Paris a refusé d'affecter dans l'un des lycées du district dont elle ressort au motif d'une insuffisance de places, méconnaissent les dispositions des articles D.211-10 et 211-11 dans la mesure où il appartenait à cette autorité d'examiner prioritairement les demandes émanant des élèves résidant dans la zone normale de desserte des établissements » ; en conséquence, le tribunal décide :

Article premier : Les décisions du 1^{er} juillet, 9 juillet et 22 juillet 2009 prises par le recteur de l'académie de Paris sont annulées.

Article second : l'État versera à monsieur X la somme de 1.500 euros au titre de l'article L. 761-1 du *Code de justice administrative*.

Ce premier jugement, rendu dans le cadre de « l'assouplissement de la carte scolaire » depuis les annonces présidentielles et ministérielles de mai 2007, vient rappeler opportunément à chacun - comme le souligne le professeur André Legrand :

- d'une part, « le contenu des droits que l'existence de la carte scolaire confère aux usagers [...et] les élèves résidant dans la zone de desserte bénéficient d'une priorité sur ceux qui n'y résident pas et qu'ils doivent en conséquence prendre les places avant ces derniers » ;
- d'autre part, « la simple affirmation d'une velléité politique ne peut pas tenir lieu d'amendement des exigences juridiques en vigueur ».

POUR SOURIRE, DEUX ANECDOTES EN MARGE DE CE DOSSIER

Interrogé quelques jours après le jugement, un inspecteur crut bon de répondre qu'« il nous eût suffi de prendre un arrêté pour échapper à toute censure ». Manifestement, il ne maîtrisait pas parfaitement le principe de la hiérarchie des normes puisqu'en aucun cas un simple arrêté rectoral n'aurait pu aller à l'encontre d'un décret et de ses dispositions prises dans le cadre du *Code de l'éducation*.

Le 2 avril 2010, le rectorat de Paris corrigeait les barèmes d'Affelnet, en renforçant le poids du domicile (600 points au lieu de 400 auparavant) et en diminuant celui des notes (600 au lieu de 700)... sans doute les effets du message juridique...

(à partir du jugement du TA de Paris, en date du 11 février 2010 in AJDA du 21 juin 2010)

- AJFP septembre-octobre 2010, page 277.
- *Direction* 143, novembre 2006 p 54-55; Recueil des chroniques juridiques, p 43.
- Article intégré dans le *Code de l'éducation* : article L.916-1, alinéa 1.
- *Code de l'éducation*, article L.916-1, alinéa 4.
- TA Châlons-en-Champagne, janvier 2005 : « Mlle Gc/colège Paul Claudel de Wassy », n° 0401434.



Philippe MARIE
Cellule juridique

pmarie@sfr.fr



questions des parlementai

4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

M. Damien Meslot attire l'attention de M. le ministre de l'Éducation nationale sur les préoccupations des membres du Syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale (SNPDEN) en matière de laïcité. La laïcité étant un principe fondateur à l'école de notre société, celle-ci est au centre des préoccupations du SNPDEN. Ses membres ont toujours été des défenseurs du principe d'une loi lors du débat sur le port de signes religieux à l'école. Différents éléments ayant mis un doute sur la volonté de garantir cette valeur cardinale de notre République qu'est la laïcité de l'État, les membres du SNPDEN souhaitent être rassurés. C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir lui indiquer quelles mesures il entend prendre pour protéger le principe de la laïcité au sein des établissements scolaires.

AN (Q) n° 80138 du 8 juin 2010

Réponse (JO du 5 octobre 2010, page 10.887) : en France, le principe de laïcité est inscrit à l'article 1 de la Constitution. C'est un des fondements de l'école publique, marquée par la loi de 1882 qui rend l'enseignement laïque dans les établissements publics, confirmée par la séparation des Églises et de l'État en 1905. Pour les élèves, le respect de ce principe se traduit notamment par l'interdiction qui leur est faite, du fait de leurs convictions religieuses, de s'opposer à un enseignement ou aux modalités d'organisation d'un examen ; de s'absenter de certains cours et de pratiquer un absentéisme sélectif, des autorisations d'absence devant pouvoir leur être accordées pour les

grandes fêtes religieuses qui ne coïncident pas avec un jour de congé et dont les dates sont rappelées chaque année par une instruction publiée au *Bulletin officiel de l'Éducation nationale*. Pour les personnels travaillant dans les écoles, collèges et lycées publics, le strict devoir de neutralité auquel ils sont soumis englobe le respect du principe de laïcité. La loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, a modifié le premier alinéa de l'article L.141-5-1 du *Code de l'éducation* : « dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit ». Elle complète le corpus des règles générales, énoncées ci-dessus, garantissant le respect du principe de laïcité : sont interdits toutes les tenues et tous les signes qui conduisent à se faire reconnaître par son appartenance religieuse (voile islamique, croix de grande taille, kippa...). La loi ne remet pas en cause le droit des élèves de porter des signes religieux discrets. Depuis 2005, la loi s'est appliquée sereinement. Aux rentrées 2008 et 2009, aucun cas n'a donné lieu à une procédure disciplinaire. La compréhension du sens de la loi par l'immense majorité des élèves et des familles est, de plus, attestée par le fait que le médiateur de l'Éducation nationale indique n'avoir jamais été saisi sur ce point. Le ministère reste cependant vigilant : l'arrêté du 12 mai 2010 paru au *Journal officiel* du 18 juillet 2010 qui définit les compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier, stipule qu'ils doivent connaître et faire respecter le principe de laïcité.

7 ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL

Réforme du lycée et devenir de la voie technologique

**S (Q) n° 11472
du 24 décembre 2009
(M^{me} Françoise Cartron)**

Réponse (JO du 7 octobre 2010, page 2.613) : la voie technologique au lycée, « troisième voie » entre la voie professionnelle et la voie générale, constitue une caractéristique du système éducatif français. Dans le cadre de l'actuelle réforme du lycée, la volonté de renforcer l'identité de cette voie a été réaffirmée, de sorte que la voie technologique renouvée devrait répondre au mieux aux besoins de la société. En témoigne tout d'abord la réforme ambitieuse des séries STI et STL, qui deviendront les séries STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable), STL (sciences et technologies de laboratoire) et STD2A (sciences et technologies du design et des arts appliqués). Conformément à la volonté du Président de la République, l'offre d'enseignement technologique, notamment de la série STI, a été modernisée afin de créer un véritable parcours technologique, permettant de déboucher, bien davantage qu'aujourd'hui, sur les métiers d'ingénieur et de technicien supérieur. Au-delà de l'affirmation de l'objectif de poursuite d'études, qui se traduit notamment par une polyvalence accrue des enseignements, la réforme des séries STI et STL se caractérise par l'orientation progressive des élèves et leur accompagnement personnalisé. L'ensemble de cette modernisation devrait motiver de nombreux élèves à choisir des formations technologiques industrielles revalorisées. S'agissant des enseignements d'exploration

res, réponses des ministres

dans la nouvelle classe de seconde, la culture technologique y a toute sa place, notamment avec les enseignements de « sciences de l'ingénieur » ou de « création et innovation technologique ». Cependant, afin de renforcer les mécanismes d'orientation progressive, les enseignements d'exploration technologiques occupent un volume horaire moins important que les précédents enseignements de détermination. En effet, ils n'ont pas vocation à apporter des connaissances nécessaires à la poursuite d'études en cycle terminal mais, au contraire, à faire découvrir une discipline à des élèves parfois indécis. Par ailleurs, le choix de plusieurs enseignements d'exploration technologiques en classe de seconde est permis par dérogation : afin de favoriser une meilleure connaissance des enseignements technologiques en classe de seconde, les élèves qui le souhaitent peuvent suivre un enseignement d'exploration supplémentaire à condition de choisir deux enseignements d'exploration technologiques. Ainsi la réforme du lycée a donc bien pour ambition de redonner aux formations à caractère technologique une place plus conforme aux besoins de la société. Par conséquent, un nombre croissant d'élèves et de leurs familles devrait se convaincre, dans les

années à venir, d'opter pour une voie technologique devenue véritable voie d'excellence.

24 HYGIÈNE - SÉCURITÉ - SANTÉ

Programmes d'éducation sexuelle

**AN (Q) n° 70068
du 2 février 2010
(M^{me} Colette Langlade)**

Réponse (JO du 12 octobre 2010, page 11.187) : inscrite dans le *Code de l'éducation* (art. L.312-16), l'éducation à la sexualité est en effet rendue obligatoire aux trois niveaux de scolarité : l'école, le collège et le lycée. Par ailleurs, elle est intégrée dans les compétences civiles et sociales du socle commun de connaissances et de compétences, défini dans l'annexe visée par l'article D.112-1 du *Code de l'éducation*. La circulaire n° 2003-027 du 17 novembre 2003 précise les modalités de sa mise en œuvre, dans les premier et second degrés. Cette circulaire précise que l'éducation à la sexualité doit être ancrée à la fois dans les enseignements et la vie scolaire. À l'occasion de la journée mondiale de lutte contre le sida, le 1^{er} décembre 2009, le ministre de l'Éducation natio-

nale a souligné la responsabilité particulière de l'Éducation nationale dans la transmission des connaissances et des moyens de prévention contre les infections sexuellement transmissibles (IST), dont le VIH/sida. Il a fait part de sa volonté que soit renforcée l'éducation à la sexualité dans le cadre des comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC), conformément aux dispositions de l'article R.421-47 du *Code de l'éducation*. Ces recommandations ont été récemment confirmées dans la circulaire n° 2010-38 du 16 mars 2010, relative à la préparation de la rentrée 2010, qui rappelle notamment que chaque établissement se doit de mettre en œuvre un projet éducatif de santé structuré intégrant l'éducation à la sexualité. Par ailleurs, le ministère de l'Éducation nationale a réalisé une étude sur la politique éducative de santé dans les établissements de second degré. Cette étude, lourde, de nature qualitative et quantitative, a été menée au cours du deuxième trimestre 2009 sur un échantillon représentatif de collèges, lycées et lycées professionnels. Elle permet actuellement de disposer d'informations significatives, notamment sur la mise en œuvre du dispositif d'éducation à la sexualité. Ainsi sur 85 % des chefs d'établissement ayant répondu au questionnaire, 94 déclarent que des actions d'éducation à la sexualité sont mises en œuvre dans le cadre du projet d'éducation à la santé de leur établissement. Il est prévu que cette étude soit publiée avant la fin de l'année civile 2010. Enfin, la mise en place d'un indicateur de suivi du dispositif d'éducation à la sexualité dans les outils de pilotage de la politique de prévention et de santé du ministère de l'Éducation nationale est actuellement expérimentée dans deux académies.



Christiane SINGEVIN
Principale honoraire
christiane.singevin3@orange.fr



Le *Recueil juridique* a été conçu pour être facilement accessible : un index thématique permet de retrouver aisément le dossier sur lequel on souhaite une analyse.

Pour le commander, il suffit de retourner au siège le bon de commande et un chèque (frais de port inclus) d'un montant de :

55 € pour les **adhérents du SNPDEN**
+ 5 € de frais de port par recueil soit **60 € au total** par unité

85 € pour les **non adhérents**
+ 5 € de frais de port par recueil soit **90 € au total** par unité

Il est possible de passer commande par l'établissement scolaire (mandat administratif).

BON DE COMMANDE DU RECUEIL JURIDIQUE

Nom Prénom

Adresse de l'établissement scolaire ou adresse personnelle
(coordonnées précises)
.....

Adhérent Non adhérent Nombre d'exemplaire(s)

Signature

Chèque et bon de commande

À retourner
au siège :

SNPDEN
21, rue Béranger
75003 Paris

PERSONNELS DE DIRECTION ET GOUVERNANCE DE L'EPLÉ
SENS DE L'ACTION ET RÉALISATION DE SOI

Françoise Leblond et Charles Moracchini, collection « Les indispensables », édition Berger-Levrault, Paris, septembre 2010, 242 pages.

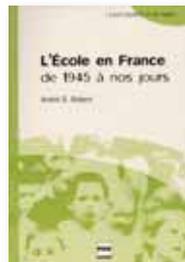


Mieux vivre son métier de personnel de direction en reprenant du pouvoir sur sa propre vie, c'est ce que cet ouvrage propose d'illustrer à partir d'exemples tirés du quotidien de l'établissement.

Sont explorées les méthodes opérationnelles qui permettent de diriger un EPLE efficacement et avec bonheur afin de répondre à l'objectif de réussite de tous les élèves. On y trouvera donc une démonstration de la variété des stratégies de gouvernance de soi et des autres mises en œuvre par les personnels d'encadrement, des méthodes pour diriger de manière encore plus performante un EPLE dans un environnement complexe et en constante évolution et un outil de compréhension des trois dimensions anthropologiques fondamentales (le contrôle des intentions, l'attention au moment présent, la conduite de projet).

L'ÉCOLE EN FRANCE DE 1945 A NOS JOURS

André D. Robert, Collection « Enseignement et réformes », édition Presses universitaires de Grenoble, juillet 2010, 312 pages.



Cet ouvrage interroge soixante ans de politiques scolaires en France, depuis la Libération jusqu'à la dernière loi en vigueur (2005). Ces années sont celles de la massification du secondaire et du supérieur.

La démocratisation a-t-elle été au rendez-vous ? Deux mouvements sont apparus, celui de l'unification-standardisation puis celui de la décentralisation-territorialisation, les deux justifiés au nom de ladite démocratisation. Ces deux infléchissements des politiques scolaires sont-ils porteurs de contradictions inconciliables ou ont-ils été mis en équilibre pour définir une voie française originale ? Depuis plusieurs années, on parle d'idéologie libérale ou néolibérale influençant les diverses politiques publiques : cette idéologie a-t-elle réellement pénétré le secteur éducatif ?

Le livre repose sur l'exposé et l'analyse des décisions effectivement prises par les gouvernements et traduites dans la réalité scolaire. Il prend en compte les réactions publiques de l'opinion, des enseignants et d'acteurs intervenant dans le débat éducatif national.

ATLAS DES FRACTURES SCOLAIRES EN FRANCE. UNE ÉCOLE À PLUSIEURS VITESSES

Patrice Caro et Rémi Rouault, collection « Atlas/Monde », édition Autrement, Paris, 2010, 80 pages.



90 % des enfants de cadres atteignent le niveau du baccalauréat contre 51 % des enfants d'ouvriers ! Les taux de réussite au bac général avoisinent les 90 % en Bretagne et peinent à atteindre les 75 % en Guyane !

Pleinement inscrit dans l'actualité avec les débats incessants sur la réforme du système scolaire, cet atlas fait le point sur l'état de l'école en France. Il dresse un panorama du système de scolarisation de la maternelle au lycée, avec une ouverture sur les trajectoires post-bac. L'étude est réalisée à diverses échelles (locales, urbaines, académiques, régionales, nationales, européennes) pour montrer qu'aux disparités que nous connaissons entre circonscriptions administratives (les Antilles face à Versailles) s'ajoutent les fractures, moins évidentes, à l'intérieur des villes d'une même région ou de quartiers d'une même agglomération ou encore selon les types d'établissement fréquentés (ruraux ou urbains, généraux ou professionnels etc.).

Tous les enjeux problématiques sont ici abordés : les besoins et les moyens (humains, financiers), l'offre de formation, l'échec scolaire, le handicap, les « stratégies » (dérogation, enseignement privé, soutien scolaire)... Il s'agit bien là d'une géographie de l'école, entre inégalités territoriales et inégalités sociales, qui montre que l'enseignement reflète le fonctionnement d'une société inégalitaire.

PALMARÈS ET CLASSEMENTS EN ÉDUCATION

Revue internationale d'éducation, Sèvres, n° 54, septembre 2010, 184 pages.



Les sociétés contemporaines sont marquées par le souci d'évaluer et de comparer institutions, politiques et activités publiques. Aujourd'hui, plus rien n'échappe à l'empire du classement.

Dans le domaine de l'éducation, longtemps resté à l'écart, la généralisation de ce phénomène suscite des prises de position tranchées, tant est grande l'importance des enjeux.

Car indicateurs, palmarès et classements possèdent un fort pouvoir de mise en évidence des dysfonctionnements institutionnels. Ils mènent toujours à des questions politiques fondamentales, celles du rôle que les sociétés entendent faire jouer aux savoirs, à leur production et à leur transmission.

Devant l'ampleur de cette vague et la montée en puissance des débats, ce numéro aborde cette question aussi bien pour l'enseignement obligatoire (performances des systèmes éducatifs) que pour l'enseignement supérieur (qualité des universités).

À travers une dizaine d'articles tournés vers la comparaison internationale, le numéro met en évidence non seulement le poids des contextes sociaux, nationaux ou supranationaux mais aussi l'existence de grandes tendances mondiales, qu'il tente d'expliquer.

DIRIGER L'ÉPLE: DU PILOTAGE À LA GOUVERNANCE

Alain Bouvier, Francis Bégnin et Cécile Arsène, collection « Repères et perspectives », édition Weka, Paris, 2010, 150 pages.



L'effet « établissement » est aujourd'hui reconnu comme un facteur essentiel de la réussite des élèves (assouplissement de la carte scolaire, expérimentation du programme CLAIR, accompagnement et tutorat). L'effet « établissement », c'est aussi et, peut-être, d'abord l'effet « chef d'établissement » dont les responsabilités augmentent en même temps qu'il devient plus complexe de les prendre en charge, qu'il s'agisse de gestion interne ou externe, d'organisation pédagogique ou de ressources humaines.

Il ne s'agit ni d'un effet de mode, ni d'une option parmi d'autres mais d'une nécessité: les différentes phases de la décentralisation et, dans le même temps, la plus grande autonomie des établissements, la multiplication des partenariats fonctionnels et la diversification des acteurs impliqués dans son projet imposent une nouvelle manière de le diriger.

Il en résulte pour le chef d'établissement des rôles nouveaux relevant de ce que l'on appelle désormais la « gouvernance », dont il trouvera ici les fondements et les outils lui permettant la gestion stratégique.

ORGANISATION ET GESTION DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

Jacky Simon, Gérard Lesage et Catherine Chazeau, collection « Les indispensables », édition 2010 Berger-Levrault, Paris, septembre 2010, 752 pages.



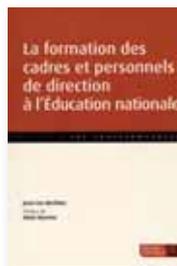
Le système éducatif évolue et donne trop souvent une impression de changement permanent. Des pans entiers du système éducatif sont particulièrement mystérieux; les textes en constante évolution créent une insécurité juridique de tous les acteurs du monde éducatif.

Cet ouvrage, devenu aujourd'hui un classique, leur apporte un éclairage tout particulier: sans équivalent, il offre un panorama actualisé de l'ensemble du système éducatif à travers ses structures, ses personnels et ses missions.

Mais il va plus loin, restitue l'ensemble du système éducatif en perspective et donne au lecteur des repères autour de notions-phare: la performance, l'évaluation, l'expertise ont fait leur entrée à l'Éducation nationale; l'autonomie et la responsabilité de l'établissement, la carte scolaire sont encore aujourd'hui au centre des débats les plus animés; le rôle des parents est primordial; sans oublier la nécessaire ouverture à l'international.

LA FORMATION DES CADRES ET PERSONNELS DE DIRECTION À L'ÉDUCATION NATIONALE

Jean-Luc Berthier, Collection « Les indispensables », édition Berger-Levrault, Paris, septembre 2010, 448 pages.



Les personnels de direction sont soumis à une obligation de performance dont l'une des voies d'atteinte est la formation. L'Éducation nationale possède l'originalité d'organiser la formation de ses cadres entre pairs. Ainsi, apprenants et formateurs doivent s'engager dans la voie de la professionnalisation.

Ouvrage de référence, il présente les dispositifs, met à plat les mécanismes, explore toutes les voies que doit emprunter la formation pour être efficace. Au plus près de la pratique, il fournit toutes les clefs pour permettre à l'apprenant de développer des compétences et non plus seulement acquérir des savoirs: comment monter un programme de formation? Comment s'opère l'appropriation par les activités d'atelier? Quels procédés utiliser pour accroître la mémorisation? Comment assurer le suivi des formations et favoriser le transfert, c'est-à-dire l'application, de ce que l'on a appris à des situations différentes?

Enfin, il utilise des outils qui permettent à des non-professionnels de la formation d'agir de façon vraiment professionnelle: des exemples d'ateliers, la check-list de l'action de formation, des modèles de cahiers des charges d'action, des présentations de programmes...

CLES POUR L'EXPRESSION EN GROUPE. REPÈRES ET EXERCICES D'EXPRESSION ORALE ET ÉCRITE POUR UN TRAVAIL DE GROUPE EFFICACE

Élisabeth et Olivier Bernard, collection « Pratiques d'animateur formateur », édition Les Presses d'Ile-de-France, Paris, septembre 2010, 250 pages.



En France, comme ailleurs, savoir et pouvoir sont souvent liés. L'enjeu de ce livre est de montrer que la capacité d'expression ne se réduit pas au seul niveau d'études. Les auteurs prouvent, par les jeux et exercices proposés, que chacun est en mesure de prendre la parole, de dépasser les pudeurs et les peurs ancrés dans l'idée que l'autre est meilleur car plus formé que soi!

Comment libérer l'expression orale, gestuelle, écrite? Comment enrichir son style et le sortir des habitudes? Comment rendre le travail en équipe intelligent? Autant d'aspects traités pour les animateurs ou les formateurs qui ont la charge d'une équipe.

À travers de nombreux exercices, les auteurs ambitionnent de rendre les participants acteurs de leur apprentissage, seuls ou en groupe. Quel que soit le mode d'approche, ce sont plus de 60 façons d'aborder l'expression écrite et orale, plus de 200 jeux ou exercices rassemblés en 100 fiches recoupant près de 2.000 aspects, occurrences et termes.

LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC) EN CLASSE AU COLLÈGE ET AU LYCÉE : ÉLÉMENTS D'USAGES ET ENJEUX

Collection « Les dossiers », édition de la **Prospective et de la Performance (DEPP)**, octobre 2010, 84 pages.



L'essor de la culture numérique s'accompagne d'une institutionnalisation de l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans l'enseignement. Pour apprécier quantitativement et qualitativement l'intégration des TIC dans les pratiques d'enseignement, la DEPP a mené en 2008-2009 une étude nationale conduite par voie de questionnaires auprès de professeurs de dix disciplines enseignées de la 6^e à la terminale. Il en ressort que 80 % des enseignants déclarent utiliser parfois les TIC en présence des élèves mais que la manipulation d'outils par les élèves reste peu fréquente. Les TIC utilisés par les enseignants sont surtout le traitement de texte, les documents multimédias, la clé USB et Internet. Leur plus ou moins grande utilisation en classe dépend essentiellement de la discipline enseignée. Elles sont utilisées avant tout pour chercher de l'information, élaborer des supports de cours et fabriquer des exercices...

AU LYCÉE PROFESSIONNEL

Dossier des Cahiers pédagogiques, n° 484, novembre 2010.



Comment travaille-t-on, enseignants et élèves, dans les lycées professionnels ? Comment fait-on avec des publics souvent fâchés avec l'école, pas toujours convaincus par les perspectives d'orientation professionnelle qu'on leur propose, parfois décrocheurs ? avec de nouvelles prescriptions comme l'accompagnement personnalisé, le contrôle en cours de formation ? avec des ambitions de formation importantes, indispensables pour une économie moderne, mais bien difficiles à tenir dans le cadre du nouveau bac pro en trois ans ?

Les nombreux témoignages de ce dossier montrent le LP comme un lieu d'effervescence. Si nul ne lie les difficultés et les inquiétudes, c'est bien l'optimisme de l'action qui domine.

LES PERSONNELS DE DIRECTION

Série « Livre bleu », collection « Les fondamentaux », édition SCEREN CNDP-CRDP, décembre 2010.



L'édition 2010 (la 13^e) propose un nouveau plan destiné à améliorer la lecture et la consultation de l'ouvrage : la distinction est plus nette entre les responsabilités pédagogique et éducative du chef d'établissement d'une part, administrative, matérielle, financière, juridique d'autre part.

Suivant l'actualité des réformes et des évolutions les plus récentes, l'ouvrage a été complété par des thèmes tels que les contenus d'enseignement, les nouvelles possibilités de la voie professionnelle, la réforme du lycée d'enseignement général et technologique, le partenariat avec les collectivités territoriales...

ON ACHEVE BIEN LES ECOLIERS. ESSAI

Peter Gumbel, édition Grasset, Paris, août 2010, 176 pages.



71 % des élèves sont régulièrement « sujets à de l'irritabilité ». 63 % souffrent de nervosité. Un sur quatre a mal au ventre ou à la tête une fois par semaine. 40 % se plaignent d'insomnies fréquentes. Pourquoi la France est-elle le seul pays au monde à décourager ses enfants au nom de ce qu'ils ne sont pas, plutôt qu'à les encourager en vertu de ce qu'ils sont ?

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

Isabelle POUSSARD
Permanente
isabelle.poussard@snpden.net

Extraits de l'éditorial du *Bulletin* n° 38 du *Syndicat national du personnel de direction des lycées* (un des ancêtres du SNPDEN) de décembre 1968.

Non à notre dévaluation

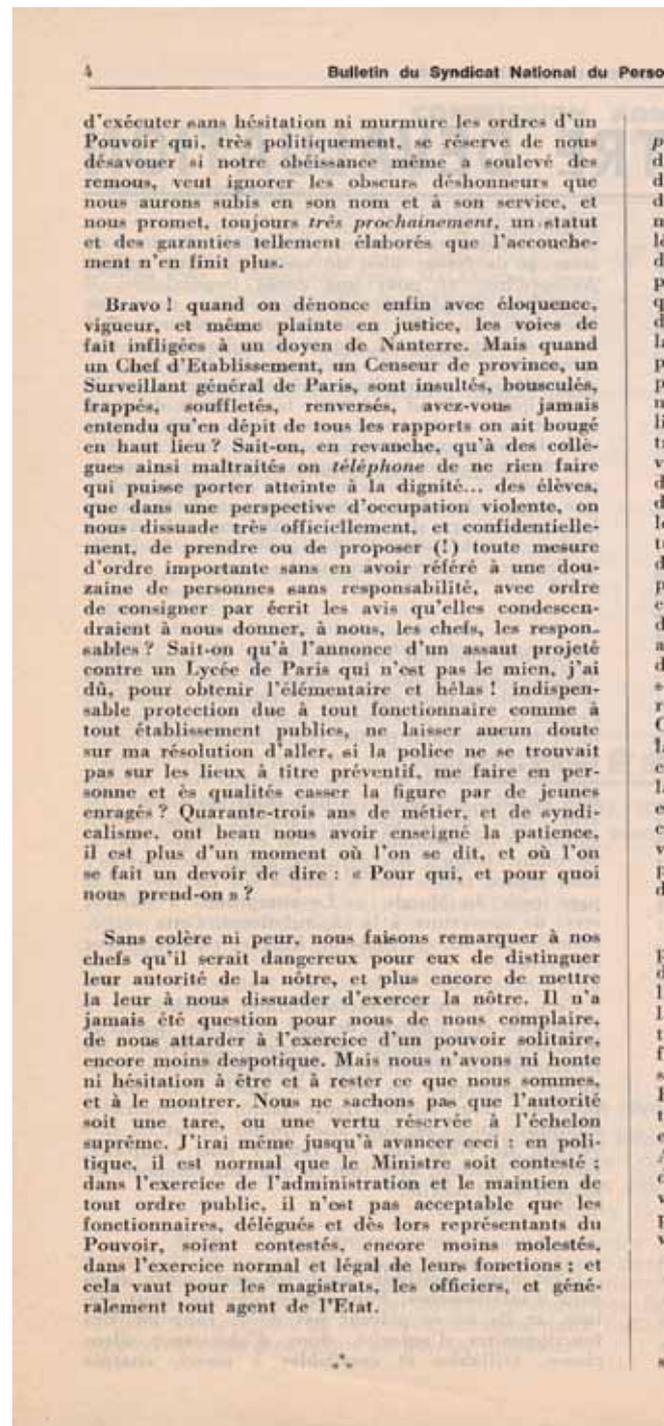
[...] Pour nos supérieurs, nous restons, et ils ne se privent pas de le rappeler, des fonctionnaires d'autorité, donc d'obéissance silencieuse, taillables et corvéables à merci, chargés d'exécuter sans hésitation ni murmure les ordres d'un Pouvoir qui, très politiquement, se réserve de nous désavouer si notre obéissance même a soulevé des remous, veut ignorer les obscurs déshonneurs que nous aurons subis en son nom et à son service, et nous promet, toujours *très prochainement*, un statut et des garanties tellement élaborés que l'accouchement n'en finit plus.

Bravo! quand on dénonce enfin avec éloquence, vigueur, et même plainte en justice, les voies de fait infligées à un doyen de Nanterre. Mais quand un Chef d'établissement, un Censeur de province, un Surveillant général de Paris, sont insultés, bousculés, frappés, souffletés, renversés, avez-vous jamais entendu qu'en dépit de tous les rapports on ait bougé en haut lieu? Sait-on, en revanche, qu'à des collègues ainsi maltraités on *téléphone* de ne rien faire qui puisse porter atteinte à la dignité... des élèves, que dans une perspective d'occupation violente, on nous dissuade très officiellement, et confidentiellement, de prendre ou de proposer (!) toute mesure d'ordre importante sans en avoir référé à une douzaine de personnes sans responsabilité, avec ordre de consigner par écrit les avis qu'elles condescendraient à nous donner, à nous, les chefs, les responsables? Sait-on qu'à l'annonce d'un assaut projeté contre un Lycée de Paris qui n'est pas le mien, j'ai dû, pour obtenir l'élémentaire et hélas! indispensable protection due à tout fonctionnaire comme à tout établissement publics, ne laisser aucun doute sur ma résolution d'aller, si la police ne se trouvait pas sur les lieux à titre préventif, me faire en personne et *ès qualités* casser

la figure par de jeunes enragés? Quarante-trois ans de métier, et de syndicalisme, ont beau nous avoir enseigné la patience, il est plus d'un moment où l'on se dit, et où l'on se fait un devoir de dire: « Pour qui, et pour quoi nous prend-on »?

Sans colère ni peur, nous faisons remarquer à nos chefs qu'il serait dangereux pour eux de distinguer leur autorité de la nôtre, et plus encore de mettre la leur à nous dissuader d'exercer la nôtre. Il n'a jamais été question pour nous de nous complaire, de nous attarder à l'exercice d'un pouvoir solitaire, encore moins despotique. Mais nous n'avons ni honte ni hésitation à être et à rester ce que nous sommes, et à le montrer. Nous ne sachons pas que l'autorité soit une tare, ou une vertu réservée à l'échelon suprême. J'irai même jusqu'à avancer ceci: en politique, il est normal que le Ministre soit contesté; dans l'exercice de l'administration et le maintien de tout ordre public, il n'est pas acceptable que les fonctionnaires, délégués et dès lors représentants du Pouvoir, soient contestés, encore moins molestés, dans l'exercice normal et légal de leurs fonctions; et cela vaut pour les magistrats, les officiers, et généralement tout agent de l'État.

[...] De tout ce mouvement, que va-t-il sortir? Pas nécessairement le pire, qui



n'est pas toujours le plus sûr. Depuis plusieurs mois, nous voilà souvent secoués, ou témoins de secousses dans nos maisons, et cela, il faut le dire, avec la jubilation ou l'air faussement apitoyé de certains, qui ne sont pas autrement fâchés de voir contester, avilir ou démolir tout chef hiérarchique. Mais voici qu'au moins à Paris et dans la banlieue, surgissent des contestations qui visent des dizaines de professeurs, récusent, en les insultant, nombre de surveillants pas seulement généraux; dans le meilleur cas, c'est une grève correcte... légale, plus

souvent, ce sont des tracts orduriers. Alors les mêmes, que nous avons pourtant prévenus, découvrent que ce n'est pas de jeu. Sans avoir eu un mot contre des élèves capables de jeter à une Directrice qu'à la voir « on a envie de dég... », après avoir admis sans rire, à Marseille, qu'un tract qui appelait deux fois le Proviseur *par son nom* visait sa fonction et non pas sa personne, les voici qui s'émeuvent enfin et rappellent, avec quelle raison! aux éternels qu'ils n'ont droit ni de regard ni de décision sur les emplois de professeurs! en auraient-ils sur ceux de direction?

Quoi qu'il en soit, nous nous sommes loyalement expliqués, sans arrière-pensée ni le moindre recul, avec le SNES, sur les questions, et les malentendus, relatifs à la Surveillance; et nous sommes prêts à recommencer sur les autres problèmes. Ce n'est pas à nous qu'il faut rappeler qu'au fond nos intérêts sont les mêmes, et que le destin et la sécurité des enfants priment. Nous n'exigeons, nous, aucune autocritique des autres, nous ne nous permettons aucune ingérence dans la vie intérieure des autres Syndicats de la FEN. A-t-on jamais vu un des nôtres exciter des élèves contre un professeur ou un surveillant? Il serait fou, assurément...

Peut-on jurer que l'inverse n'a pas été assez fréquent? Et n'est-il pas pour le moins imprudent, pour une enseignante, de signifier publiquement, au Lycée, à la plus digne des directrices: « Je hais toute hiérarchie »?

Mais tout cela, raisonnablement, doit être surmonté et dépassé; au diable les règlements de comptes! Le travail en commun ne doit pas être, ne sera pas l'anarchie. Nul plus que nous ne doit en désirer l'application loyale. Je supplie mes collègues, en dépit et peut-être à cause des difficultés, d'en assurer le succès. Nous risquons bien des déboires, mais ce n'est pas d'aujourd'hui que nous avons appris à les affronter, à contourner nos disgrâces, bref, à gouverner.

Paris, le 1^{er} décembre 1968.
Bernard Lamicq

Isabelle Poussard
Permanente
isabelle.poussard@snpden.net

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Xavier Ferran, principal honoraire du collège Gustave Courbet, Montauban (académie de Toulouse) ;

Germaine Négri, proviseure honoraire du lycée professionnel Jean Bart, Grenoble ;

André Roquentin, principal honoraire du collège du Rheu (académie de Rennes)..

Nous nous associons au deuil des familles.

Canal de Direction des Lycées

Voilà le point crucial : notre Ministre, homme politique à qui on a demandé *en grâce* de se charger de l'Education Nationale, s'efforce de résoudre par des moyens *politiques*, diplomatiques, dialectiques, les problèmes fort explosifs dont nul de nous ne méconnaît l'urgence et complexe gravité. Il a une légitime confiance dans ses talents ondoyants et divers, et sans nul doute répugne à forcer son naturel pacifique. Nous constatons, comprenons, approuvons qu'il se dépense à fond, quitte à changer de plan et de front, pour gagner son pari pour la persuasion, la participation, et finalement la liberté, en tout cas pour prendre de vitesse d'éventuels *Versillais*, tout prêts à imposer l'Ordre des matraques et des grades. Chez quel universitaire un peu bien né l'intelligence, la culture, l'esprit de repartie, ne rencontreraient-ils pas un accueil favorable? Il se veut virtuose de l'apaisement, à la fois apôtre et prêcheur d'une certaine paix, quitte à encourir allègrement les risques, qui, il est vrai, ne se situent que sur le plan de cette vieilleries qu'est la probité intellectuelle : d'abord de mériter la définition que Barrès donnait d'Aristide Briand : « un monstre de sottise ». Ensuite, et peut-être surtout, de négliger cette vérité que ceux qui voient l'envers des feux d'artifice discernent, mieux que d'autres, qu'il y a beaucoup de poudre aux yeux dans le royaume des simulacres et qu'après les éblouissements illusoires, il subsiste quelque acreté, quelque peine à respirer dans un air où tout retombe en fumée... Comment s'étonner dès lors que le Grand Maître de la pyrotechnie dialectique ait conçu quelque humeur contre un Secrétaire Général coupable d'avoir assumé la responsabilité de textes *collectifs*, mais sombres et donc gênants, et que, le recevant en nombreuse compagnie, il le menace gentiment du regard, de la voix et de l'index : « Ah! vous, Monsieur L... », pour conclure avec une cordialité où traîne un rien d'impatience : « Vous êtes difficile »!

Eh oui! Monsieur le Président, ceux qui sont en première ligne ont plus que personne le droit et le devoir d'être vigilants et difficiles, et de ne s'en point laisser conter. Sans doute vous misez sur la patience, la temporisation, la souplesse des esquives, la lassitude, le discrédit progressif des excités, vous entendez faire la part du feu, comme neutraliser telle masse syndiquée ou non, par de complaisants abandons d'ari pacifiste, pari qui ne laissera pas d'être contesté à la fois par ceux qu'il veut apaiser, et plus encore par ceux qu'il sacrifie trop opportunément. Au célèbre pari de Pascal, Sully Prudhomme répondait : « ... Et ton calcul est faux si je m'en sens victime ». C'est pourquoi je vous dis, sur le ton le plus égal : vous pouvez compter sur nous, mais il nous faudra compter avec nous.

Surtout pour ce qui nous attend dans les prochaines semaines, et qui n'a que trop attendu.