

direction

185 - janvier/février 2011

1/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

2011 : ce que nos EPLE peuvent souhaiter...

Lycée
CONDORCET,
Bordeaux

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

CSN
25 ans de
l'EPLÉ

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° 185
MIS SOUS PRESSE
LE 17 DÉCEMBRE 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
CNDP	9
AVENANCE ENSEIGNEMENT	11
OKI	85
ALISE	104

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

s o m m a i r e

6 ÉDITO

8 BUREAU NATIONAL

10 ACTUALITÉS

18 CARRIÈRE

Mutations : le conclave des commissaires, acte III d'une dramaturgie en 5 actes
Le classement des établissements scolaires, mode d'emploi
AEFE : mouvement 2011
Les personnels de direction existent-ils ?
La fonction de proviseur « vie scolaire »

31 MÉTIER

Entretien avec un président de région
Ballon d'essai ou dérapage ?
EPLÉ en réseaux et multisites
Le chef d'établissement-adjoint

37 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

Rythmes scolaires : le SNPDEN s'exprime devant les parlementaires

38 VIE SYNDICALE

Octobre 2011 : le vote UNSA-Éducation
Dossier spécial CSN
Colloque : la laïcité au XXI^e siècle
Une laïcité en mouvement
Les 25 ans de l'EPLÉ
Former et se former, un acte militant
L'Internationale de l'Éducation
Mission « Communication »
Le SNPDEN invité par le SNIA-DSDEN
Gros plan sur... l'académie de Toulouse
Tribune libre

92 CHRONIQUE JURIDIQUE

Veille juridique
La première édition du Recueil juridique du SNPDEN est désormais disponible !
Questions des parlementaires, réponses des ministres

102 RÉTRO



Philippe
TOURNIER Secrétaire général

2011 : ce que nos EPLE peuvent souhaiter...

2010 marquait le vingt-cinquième anniversaire de la création des EPLE. Ce fut l'occasion d'un colloque organisé par le SNPDEN et A & I, le 24 novembre dernier : intervenants prestigieux, affluence nombreuse (trois cents participants), identification de problématiques nouvelles feront date sur le sujet. L'EPLE y fut souvent décrit comme un « OVNI administratif » ou un concept « baroque » d'une vivacité imprévue. Notre métier s'est construit en apprenant « sur le tas » à piloter cet attelage improbable auquel nous avons su donner vie et qui a finalement manifesté toutes les qualités attendues et même d'autres...

Mais les EPLE ont peut-être un défaut majeur : ils ont trop bien réussi à remplir leur rôle d'adaptateurs ou d'amortisseurs, dédouanant les décideurs des retombées de leurs actes et permettant l'intermittent fleurissement d'une culture de l'inconséquence : qu'importe ce qui est décidé, les EPLE se débrouilleront toujours et sauront même résoudre localement les problèmes ailleurs insolubles !

Quel que soit notre profond attachement à ce socle de notre métier, rien ne serait plus risqué pour notre avenir professionnel que de voir dans l'EPLE de 2010 une sorte de perfection indépassable du génie humain en matière d'organisation scolaire et de camper sur un *statu quo* sacralisé. Bref ! Ne faisons pas du décret de 1985 nos décrets de 1950 ! C'est un des aspects du travail syndical que de savoir anticiper ou infléchir les évolutions à venir qui seront peut-être moins institutionnelles que culturelles. En effet, pour que nos EPLE portent tous leurs fruits, ils devront peut-être s'approprier deux champs sur lesquels l'institution scolaire est aujourd'hui piteusement défaillante : la culture de la responsabilité et le sentiment de communauté.

LA CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ

La culture de la responsabilité a déjà été intégrée par notre profession mais force est de constater que les EPLE responsables flottent sur le marécage d'une tradition d'irresponsabilité. Le terme n'est pas aussi polémique qu'il en a l'air : l'irresponsabilité des acteurs est une caractéristique sociologique des organisations bureaucratiques, ce que l'Éducation nationale est largement restée (comme en atteste tous les jours la conception de ses systèmes d'information). La création des EPLE était concomitante d'une rénovation de l'organisation de l'État autour d'une idée simple : l'échelon national s'occupe du pilotage stratégique du long terme et les acteurs locaux l'adaptent aux environnements locaux. Et que s'est-il passé ? Exactement l'inverse ! L'État stratège a été pris d'une véritable « danse de Saint-Guy ». La survie moyenne d'un ministre est d'un an et neuf mois sur les vingt dernières années : quelle organisation survivrait à un tel régime d'instabilité sur une si longue période ? Ses échelons locaux y sont eux-mêmes entraînés : la

déconcentration finit souvent par apparaître comme la multiplication par trente des défauts de la centralisation... Cette valse incessante des responsables et de politiques a eu un résultat que ceux de PISA 2009 rendent patents : l'évaporation du pilotage du système éducatif. La nature ayant horreur du vide, les stratégies de long terme existent aujourd'hui mais plutôt en bas, dans les EPLE. Ce mouvement imprévu, encore impensé par certains (qui ne veulent pas l'admettre), impensables pour beaucoup d'autres, est une bonne nouvelle. L'objectif ne peut être une chimérique « restauration » (ce qui se termine généralement mal) mais il est de prendre acte de cette nouvelle répartition *down top*, la tête en bas. La responsabilité est locale mais toutes les responsabilités ne peuvent être assumées localement.

La réforme du lycée a été, de ce point de vue, innovante : un simple diaporama expédié du cabinet du ministre aux établissements s'est avéré, en 2010, un mode d'organisation plus efficace que la cascade d'échelons intermédiaires enrichissant de leur glose les dizaines de pages de circulaires nationales comme en 1992. Cela ne veut pas dire, comme certains le pensent, qu'un ministre et des établissements suffisent mais que

le rôle des autorités intermédiaires se présente en termes totalement nouveaux. À quoi sert-il au ministre d'être « représenté » alors même qu'il peut s'adresser à chacun du million (un peu moins à chaque budget) de personnels de l'Éducation nationale en direct par vidéo interactive ? Mais, s'il lui est assez inutile d'être ainsi cloné, qui assure aujourd'hui sérieusement et durablement l'animation territoriale de l'éducation ? Bizarrement, on ne sait trop et bien souvent personne. Qui est donc responsable de quoi sinon nous finalement de tout ?

LE SENTIMENT DE COMMUNAUTÉ

L'avenir des EPLE ne se joue pas que dans ses relations avec son environnement mais aussi dans sa propre « gouvernance » et, s'il est un chantier « émergent », c'est sans doute celui du sentiment d'appartenir à une communauté éducative (ce qui n'est pas du « communautarisme » !). Ce sentiment est aujourd'hui bien souvent restreint à la direction, à certains de ses collaborateurs, à des professeurs plus impliqués ou conscients des enjeux sociétaux. Mais c'est une culture minoritaire dans l'éducation : est au contraire cultivé, au-delà de toute raison, le repli sur une hyper-professionnalité faisant ressembler l'organisation du travail dans nos établissements, même de petite taille, à une usine d'automobiles des années 1950. Le résultat est fâcheux : PISA 2009 souligne que la France est particulièrement mauvaise pour faire réussir les élèves en difficulté (surtout s'ils sont issus des milieux populaires) et elle le doit notamment aux formes émietées de prise en charge qu'induit la vision parcellisée du travail éducatif. Avec obstination, cette approche est reconduite avec un insuccès toujours confirmé. Les pays qui réussissent ont de toutes autres stratégies : l'établissement y est véritablement perçu comme une communauté éducative où l'élève en difficulté (ou simplement un peu pénible) n'est pas une anomalie « qui-va-m'empêcher-de-boucler-mon-programme-et-ralentir-les-meilleurs » mais un problème posé à tout le monde, dont la solution est continue et dépend de tout le monde (y compris d'ailleurs, dans certains pays, du concours desdits « meilleurs », ce qui vaut toutes les leçons de morale républicaine !). Hélas, en France, un étrange et détonant mélange du goût de la compétition académique et d'un culte exalté de la « performance » fait persister la vision de l'établissement comme une sorte d'unité neutre de productions scolaires visant à la qualité maximale de quelques unités de luxe et sous-traitant les produits défectueux à d'éventuelles filiales spécialisées. Les résultats de PISA illustrent cette réalité cruelle : notre organisation du travail scolaire rend les plus forts plus forts et les plus faibles plus faibles... L'exact contraire de l'école républicaine !

LE DÉFI DES « DEUX CULTURES »

Il faut dire que, sauf pour les personnels de direction, à aucun moment il n'est demandé à quiconque d'adhérer à une quelconque communauté éducative et changer d'établissement diffère aujourd'hui fort peu de monter d'un étage dans une tour de bureaux. La majorité des enseignants souhaite d'ailleurs qu'il en aille ainsi parce que, derrière tout changement, elle voit d'abord le spectre du risque de plus mal vivre. La crainte n'est pas toujours infondée mais elle traduit surtout le désarroi et la démoralisation de la majorité des enseignants qui l'ont faite divorcer de l'idée de progrès collectif (la source d'énergie du service public) et l'ont conduite à se replier, moins par conviction que par « principe de précaution », derrière la défense statique d'un *statu quo* douteux. Cet enkystement du discours enseignant majoritaire sur l'école (qui est en fait devenu un discours sur soi) lui fait perdre progressivement prise sur le réel (comme on l'a vu lors des réformes des lycées) même si, heureusement, ni tous les enseignants, ni toutes leurs organisations (je pense notamment au SE-UNSA) ne se sont enfermés dans cette nasse.

Pendant ce temps, la création des EPLE comme la déconcentration ont en quelque sorte émancipé l'encadrement éducatif de la hiérarchie et suscité l'émergence d'une culture particulière (à laquelle le SNPDEN contribue d'ailleurs activement). Ce phénomène n'est pas propre à notre pays mais il y est plus marqué qu'ailleurs car l'encadrement éducatif y est mieux identifié et, surtout, son propos sur l'école est plus homogène et plus en phase avec les attentes sociales (ce qui explique sans doute son actuel écho).

Or, des EPLE efficaces pour leurs élèves, sauvant l'honneur et l'avenir du service public, assumant leurs responsabilités et formant une communauté éducative qui donne un sens à l'école républicaine, doivent s'appuyer sur une culture professionnelle commune. Si le SNPDEN a tant soutenu la mise en place des conseils pédagogiques, c'est notamment pour que cette culture professionnelle commune émerge sans être la victoire de personne sur personne mais tout simplement la construction concrète de l'école laïque et juste de demain. Celle-ci ne peut naître que dans nos établissements et de ce qui s'y fait réellement : l'école enseigne ce qu'elle fait et non ce qu'elle dit !

Avec la satisfaction de nos propres et légitimes revendications en matière de conditions d'exercice et de rémunérations (dont, d'ailleurs, le dynamisme et la cohésion de nos établissements sont l'argument), nous pouvons sans doute souhaiter pour nos EPLE, au-delà des affres de la conjoncture budgétaire, d'avancer dans cette voie en 2011.

Bonne année à toutes et à tous !

philippe.tournier@snpden.net

PISA 2009 souligne que la France est particulièrement mauvaise pour faire réussir les élèves en difficulté

Qui est donc responsable de quoi sinon nous finalement de tout ?

L'école enseigne ce qu'elle fait et non ce qu'elle dit !

Bureau national du SNPDEN des 22 et 23 novembre 2010.

Structurer, conforter le dialogue...

À l'occasion du conseil syndical national (CSN) des 22 et 23 novembre 2010, le bureau national (BN) s'est réuni en 3 temps : le matin du 22, le 22 au soir (BN élargi aux secrétaires académiques) et le 23 après-midi. Il s'agissait bien sûr de caler le mode de fonctionnement du CSN court et d'en analyser les effets. L'évolution proposée s'inscrit dans cette volonté de partir de ce qui s'exprime à travers les assemblées générales académiques (AGA) ou assemblées générales départementales (AGD) et de construire, sur cette base, une réflexion commune en séparant ce qui relève de l'actualité de ce qui relève de questions de fond ou émergentes et qui méritent donc, de notre part, un approfondissement. Le CSN a donc été structuré à partir de motions (l'actualité) et de thèmes qui permettent d'engager le dialogue avec les adhérents. Ceux-ci ont été élaborés à partir des remontées académiques (AGA et AGD) synthétisées par le secrétariat national (le 15 novembre). Les documents de synthèse étant de nouveau soumis au niveau académique avant le CSN, ce dialogue préalable a montré toute sa richesse, malgré un calendrier serré (Le blocage de nombreux établissements avait nécessité de reporter, en nombre, les dates des AGA ou AGD), et a contribué à la qualité des débats, les 22 et 23 novembre. Les membres du CSN et, à travers eux, l'ensemble des adhérents disposent désormais de thèmes sur lesquels ils pourront débattre, en fonction de leurs centres d'intérêt, afin de se forger et de porter à terme une

analyse commune. Le prochain CSN (4, 5 et 6 avril 2011) constituera une première étape de mise en commun et permettra de mieux jauger la pertinence du nouveau dispositif.

Si cette volonté de structurer, de conforter le dialogue vaut pour notre fonctionnement interne, elle le vaut aussi pour les négociations avec notre ministère. Le dialogue engagé l'an passé entre les organisations syndicales représentatives des personnels de direction et la direction de l'Encadrement s'était perdu dans les sables du devenir de cette Direction. Ces négociations ont été relancées par le SNPDEN qui a, à cet effet, rencontré successivement le directeur de cabinet du ministre de l'Éducation nationale (le jeudi 14 octobre) et la directrice générale des ressources humaines du ministère (le vendredi 22 octobre). Mais, simultanément, le SNPDEN a souhaité que soit établi un protocole d'organisation du dialogue social qui vaut engagement pour les parties signataires et qui fixe annuellement le programme de travail et la date à laquelle un relevé de conclusions indiquant les éléments faisant accord ainsi que le calendrier de leur mise en œuvre.

Cette proposition de structuration du dialogue social permet de borner dans le temps les négociations engagées et s'avère un garant de son efficacité. Car c'est l'efficacité qui donne du sens à la démarche de dialogue social. Le ministère a, en quelque sorte, validé cette proposition puisqu'un projet de protocole d'organisation a été soumis au secrétaire général,

AGENDA

Vacances de Noël

Zone A, B & C

Samedi 18 décembre 2010

au lundi 3 janvier 2011

Mardi 18 janvier

Colloque Laïcité

Jeudi 20 janvier

Bureau national

Mercredi 25 janvier

Cellule juridique

Mardi 8 février

Bureau national

Mercredi 9 février

Bureau national + secrétaires académiques

Vacances d'hiver

Zone A - Samedi 26 février 2011

au lundi 14 mars 2011

Zone B - Samedi 19 février 2011

au lundi 7 mars 2011

Zone C - Samedi 12 février 2011

au lundi 28 février 2011

le mardi 23 novembre. Le SNPDEN a donc pris l'initiative de relancer le dialogue social sur des bases clairement établies et avec des engagements au plus haut niveau puisque c'est le ministre lui-même qui, pour le ministère, sera signataire de ce protocole.

À l'heure où d'autres « demandent à être entendus », le SNPDEN agit pour que chacun assume ses responsabilités dans la transparence.

Proposer, agir, avancer, c'est plus que jamais notre devise...

Patrick CAMBIER

Permanent

patrick.cambier@snpden.net



Rapide panorama des interventions de notre syndicat.

Le SNPDEN dans les médias



■ LES ÉTABLISSEMENTS DE RÉINSERTION SCOLAIRE

- Citation de Philippe Tournier dans une dépêche de l'AFP du 8 novembre 2010, passage sur France Info le 9 novembre, citations dans la revue de presse des cahiers pédagogiques.com le 10 novembre et dans l'édition du progres.fr du 11 novembre;
- citation de Michel Richard dans un article du point.fr du 10 novembre, citation de la position du syndicat dans l'édition du 15 novembre et citation dans l'édition électronique du journal *La Croix* du 22 novembre, participation à différents débats le 22 novembre (radio Notre-Dame, BFM TV et Public Sénat);
- dépêche AFP en date du 15 novembre consacrée entièrement au SNPDEN et citation d'un passage du communiqué du syndicat au sujet des incidents au collège Volney de Craon dans une autre dépêche en date du 16 novembre;
- reprise de la position du syndicat dans une dépêche AEF du 15 novembre et nouvelle citation dans une dépêche du 16 novembre;
- citation du SNPDEN le 15 novembre dans un article des echos.fr et le 16 novembre 2010 dans un article de *L'Express*;
- présence de Michel Richard sur le plateau de BFM TV le 29 novembre dans le cadre d'un débat avec Claude Bartelone, député de Seine-Saint-Denis et président du conseil général, sur le sujet de « L'échec scolaire en Ile-de-France ».

■ LA MASTERISATION

- Interviews de Philippe Tournier, secrétaire général, de Joël Lamoise et de Florence Delannoy, membres du bureau national, de Daniel Marchand, secrétaire académique de Limoges, et de Philippe Debray, secrétaire académique de Rennes par *Télérama*, le 8 novembre, de Philippe Tournier dans lemondedeeducation.fr du 10 novembre;
- citation de Michel Richard, secrétaire général adjoint, dans un article du point.fr du 18 novembre 2010;
- écho du bilan de l'enquête du SNPDEN sur le bilan de la masterisation dans un dossier sur le sujet en ligne sur le site *educinfo*, en date du 23 novembre;
- nouvel écho de l'enquête et citations de Bertrand cagniard, secrétaire académique de Bordeaux, et de Christian Macheteau, secrétaire académique de Poitiers, dans une dépêche AEF du 25 novembre dressant un premier bilan de la masterisation dans les académies de Bordeaux, Poitiers et Limoges.

■ LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE À L'ÉCOLE

- Citation de la position du SNPDEN dans une dépêche AEF du 25 novembre;
- expression de Philippe Tournier dans un article du figaro.fr en date du 26 novembre et interview sur les systèmes d'informations de l'Éducation nationale

dans une dépêche AEF du 1^{er} décembre;

- citation de Philippe Tournier et écho du communiqué commun SNPDEN-A & I dans la *Lettre de l'éducation* du 6 décembre.

■ LE COLLOQUE SNPDEN/A & I SUR LES 25 ANS DE L'EPLÉ

- Annonce du colloque dans la *Lettre de l'éducation* du 22 novembre;
- interview de Philippe Tournier par le journal *Marianne* le 1^{er} décembre;
- deux dépêches de l'AEF, en date du 25 novembre, ont été entièrement consacrées aux échos de ce colloque;
- écho du colloque dans *lexpresso.fr* du 26 novembre sur le site du *Café pédagogique*.

■ L'AUTONOMIE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Large expression de Philippe Tournier dans un article de *Mediapart* du 13 novembre.

■ LE COLLOQUE ÉDUCATION ET TERRITOIRES

Echos des interventions de Pascal Bolloré, membre du bureau national, lors de ce colloque dans une dépêche AEF du 2 décembre 2010.

■ LE BUDGET 2011

- Citation de la réaction du SNPDEN-Île-de-France sur le budget 2011 dans une dépêche AEF du 1^{er} décembre;
- citation de la position du SNPDEN quant à l'adoption par le Sénat d'un transfert de crédits à l'enseignement privé dans une dépêche AEF du 2 décembre.

■ LE PROJET DE DÉCRET SUR L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DES EPLÉ PRENANT EN COMPTE L'ÉVOLUTION DES RÔLES RESPECTIFS DE L'ADJOINT ET DU GESTIONNAIRE

- Écho du communiqué du SNPDEN sur le sujet dans une dépêche AEF du 5 novembre;
- article dans la *Lettre de l'éducation* du 15 novembre et expression de Philippe Tournier dans le mensuel du *Café pédagogique* du 22 novembre.

■ LA VIOLENCE SUITE AUX BLOCAGES D'ÉTABLISSEMENTS

Citation de Jean-Pierre Fournier, SD du 65, dans un article de la *depeche.fr* du 15 octobre.

■ LE PROGRAMME CLAIR

Écho, en date du 26 novembre, de l'article d'Alain Ouvrard, membre du bureau national, dans *Direction* de Novembre et lien avec cet article sur le site de l'observatoire des zones prioritaires (OZP).

TEMPS DE TRAVAIL: UN RAPPEL NÉCESSAIRE

1 À la suite de son conseil syndical national des 22 et 23 novembre et compte tenu de certaines situations pour le moins originales rencontrées sur le terrain, le SNPDEN a jugé nécessaire de faire un rappel sur l'application de l'arrêté du 28 août 2007 relatif au temps de travail des personnels de direction, un arrêté dont le respect s'impose à tous, au même titre que tout autre texte de cette nature.

Pour le faire appliquer, des consignes d'actions précises ont ainsi été transmises aux collègues *via* la *Lettre de Direction* 142 (en ligne sur www.snpden.net); elles doivent être scrupuleusement appliquées par tous, à savoir que les personnels de direction qui n'auraient pas épuisé leur droit au repos au titre de l'année civile 2010 doivent, comme tout cadre d'administration ou d'entreprise, publique ou privée, prendre les jours manquants d'ici le 31 décembre 2010. En cas d'impossibilité avérée de le faire, un compte épargne-temps (CET), dont l'ouverture est un droit, doit être abondé des jours qui n'auraient pas pu être pris dans l'intérêt du service. Tout refus de l'administration signifie inévitablement que celle-ci enjoint de prendre les jours manquants en application de l'arrêté; il n'y a en effet pas d'autre solution possible!

Cette procédure d'ouverture et d'abondement du CET est tellement réglementaire que certaines académies l'ont mise en application. Ce qui est possible ici doit donc l'être partout!

Aussi les collègues sont-ils appelés à bien comptabiliser leurs jours de repos, c'est-à-dire les jours complets sans travail (un jour de « vacances » où l'on travaille pour l'établissement, même en dehors, n'est pas un jour de repos!), dont le total doit être de 47 (25 jours de congés + 20 jours de RTT + 2 jours de « fractionnement » auxquels s'ajoutent les jours fériés, y compris durant les vacances scolaires, et les 4 demi-journées de repos par semaine, y compris durant les congés).

Dans le cas où les jours manquants ne peuvent être raisonnablement pris d'ici la fin de l'année sans perturber le fonctionnement



de l'établissement, il faut demander l'ouverture et l'abondement d'un CET. C'est un droit. Dans le cas d'un refus de la hiérarchie, il faut s'empresse alors d'obtempérer à l'ordre qui en découle implicitement, à savoir prendre les jours manquants.

Merci de prévenir les secrétaires académiques ou départementaux du SNPDEN de tout problème dans l'application de ce texte. La reconnaissance des limites du temps de travail et du droit à congé des personnels de direction fait partie des axes majeurs de notre action syndicale. A nous de nous donner les moyens d'obtenir concrètement cette reconnaissance (cf. sur le site du SNPDEN la fiche professionnelle n° 5 sur les jours de repos).

CULTURE DE L'ÉVALUATION ET DU PILOTAGE PÉDAGOGIQUE

2 Les inspections générales ont élaboré, en lien étroit avec l'ESEN (École supérieure de l'Éducation nationale), un dossier « documentaire », accessible en ligne, sur le double thème de la culture de l'évaluation et du pilotage pédagogique, destiné plus spécialement aux personnels de direction et aux corps d'inspection. Outil pratique d'information et de formation professionnelle, ce dossier a pour ambition d'être effectivement utile aux acteurs de terrain dans l'exercice quotidien de leurs fonctions, au service de la réussite des élèves. Il est articulé autour de deux blocs : une note de problématique sur la culture de l'évaluation et le pilotage pédagogique et 24 documents rédigés par des professionnels du système (éléments juridiques mais aussi contributions de différents acteurs du système éducatif).



Ce dossier, intitulé *Promouvoir une culture de l'évaluation et de pilotage pédagogique dans notre système éducatif*, est téléchargeable à partir de la page d'accueil du site de l'ESEN (www.esen.education.fr).

RALLONGE BUDGÉTAIRE INADMISSIBLE POUR L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

4 Lors du vote du budget 2011 de la mission « enseignement scolaire », le Sénat a adopté le 30 novembre un amendement du sénateur Carle transférant quatre millions d'euros supplémentaires à l'enseignement privé afin d'y rétablir 100 postes ETP pour la rentrée 2011. Alors que le ministre s'est lui-même ému de cette nouvelle largesse attribuée aux établissements privés en évoquant l'iniquité de traitement qu'elle entraîne, les syndicats de l'éducation ont également critiqué cet amendement en faveur du privé qui, déjà, ne supportait que 10 % des suppressions d'emplois alors qu'il représente 17 % des effectifs scolarisés, et ont instamment demandé que cette injustice flagrante soit réparée.

JOURNÉE DE MOBILISATION CONTRE LE BUDGET DE L'ÉDUCATION

3 Lors d'une conférence de presse organisée au siège de la FCPE, le 16 novembre, le collectif « Un pays, une école, notre avenir », regroupant les principaux acteurs du monde éducatif (syndicats de l'éducation, parents d'élèves, associations, mouvements pédagogiques...) a annoncé l'organisation d'une journée nationale de mobilisation et de protestation contre le budget 2011, le 22 janvier prochain, qui pourra prendre la forme d'actions diversifiées : conférence de presse, diffusion de tracts, rassemblements locaux partout en France, etc. À cet effet est prévue, dans les écoles et établissements, la distribution d'un tract « Budget pour l'école : encore et toujours moins ».

L'objectif du collectif est ainsi d'interpeller l'opinion publique sur la « nouvelle saignée » que constitue la suppression de 16.000 postes dans l'Éducation, après les 60.000 des 3 dernières années. Au-delà des suppressions de postes,



le collectif pointe la baisse des crédits pédagogiques (de 5 à 10 %) et ceux de la formation continue (7 %), l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires, la baisse du nombre de remplaçants, la baisse des moyens accordés aux mouvements pédagogiques ou encore les suppressions d'emplois de personnels administratifs.

Le collectif a indiqué avoir par ailleurs envoyé une lettre pour alerter les présidents des groupes parlementaires des deux assemblées qui sont amenés à s'exprimer sur ce budget 2011. Cette adresse aux parlementaires dénonce la situation de cette rentrée 2010 qui est « la pire constatée depuis de très nombreuses années [...]. Elle découle de trois budgets successifs particulièrement sévères avec le système éducatif », se traduisant en particulier par la suppression massive de postes, aux conséquences « directes pour la qualité du système éducatif ».

« Au moment où l'on contraint l'école de la République à des sacrifices destructeurs », cette nouvelle offrande est « une provocation inacceptable », « proprement indécente », a jugé le CNAL qui a demandé aux parlementaires de « soutenir sans ambages l'École de la République en rétablissant les crédits qui lui étaient alloués ».

Dans un communiqué, le SNPDEN a demandé aux sénateurs de faire preuve de cohérence en élargissant cet amendement à l'enseignement public. Une autre décision serait, pour le syndicat, la manifestation ostentatoire d'un traitement de faveur accordé à l'enseignement privé au détriment des établissements publics, les exonérant de participer proportionnellement à la réduction du déficit budgétaire. Le SNPDEN rappelle que l'État a pour obligation constitutionnelle d'organiser « l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés » et que les sénateurs ont des obligations constitutionnelles vis-à-vis de l'école publique, gratuite et laïque. Le texte doit encore passer en commission mixte paritaire.



POURSUITE DE LA DYNAMIQUE INITIÉE PAR LES MOBILISATIONS SUR LES RETRAITES

5 Les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, SOLIDAIRES, UNSA, réunies le 29 novembre 2010, ont décidé de poursuivre les réunions de l'intersyndicale afin de pérenniser la dynamique créée par la mobilisation née avec la crise et amplifiée avec le dossier des retraites.

Elles envisagent ainsi d'interpeller les gouvernements et les parlementaires (nationaux et européens) dans le cadre de la journée européenne de la confédération européenne des syndicats (CES) du 15 décembre 2010 sur les politiques d'austérité en Europe et soutiennent les initiatives prévues dans les territoires. Elles souhaitent par ailleurs « réactualiser la plateforme intersyndicale du 5 janvier 2009 au regard des enjeux de la période que sont l'emploi, la protection sociale, la fiscalité, le pouvoir d'achat, les services publics ».



QUI FAIT L'INFO ?

6 Chaque année, au printemps, les enseignants de tous niveaux et de toutes disciplines sont invités à participer à la semaine de la presse et des médias dans l'école. Cette activité d'éducation civique, coordonnée par le CLEMI, a pour but d'aider les élèves, de la maternelle aux classes préparatoires, à comprendre le système des médias et à former leur jugement critique.

Il s'agit, cette année, de la 22^e semaine qui se tiendra du 21 au 26 mars 2011 autour du thème « Qui fait l'info ? », un thème qui devrait amener les élèves à s'interroger sur les questions liées aux sources et au statut de l'information, à la déontologie des journalistes, à la différence entre « communication » et « information » ou encore à la fonction de la publicité dans les médias.

Les établissements scolaires intéressés peuvent s'inscrire sur le site du CLEMI (www.cleml.org/fr/spme), du jeudi 6 janvier au samedi 5 février 2011. Pour en savoir plus, se reporter à la circulaire 2010-211 du 2 novembre (BO n° 40 du 4 novembre 2010).



L'ÉTAT DE L'ÉCOLE EST EN LIGNE

7 Cette 20^e édition de l'état de l'école*, publication annuelle phare de la direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale, expose, en 76 pages, 29 indicateurs statistiques qui offrent une analyse synthétique des coûts, activités et résultats du système éducatif français.

Compte tenu de la richesse du document, il est impossible de présenter tous les éléments qui y sont recensés. On peut cependant, à travers quelques données, s'inquiéter de la manière dont évolue notre système éducatif. Ainsi, si on peut lire dans l'introduction que, « depuis 1980, la dépense d'éducation connaît une progression de 82 % à prix constants » et que « la dépense moyenne par élève de l'enseignement du secondaire a crû de 64,6 % », la part du secondaire dans la dépense intérieure brute tend cependant à décroître constamment depuis 1980 (42 % contre 44,9 % en 1980) alors que celle du supérieur (19,9 %) a progressé de 2,3 points depuis 2005. On constate de plus un certain tassement au niveau des résultats puisque le secondaire enregistre une stagnation, depuis 10 ans, des taux d'accès au supérieur et au baccalauréat alors que la part de la population au niveau bac est parmi les plus faibles des pays de l'OCDE.

Et si l'école a permis aux jeunes générations d'atteindre des niveaux de formation nettement plus élevés que leurs aînées, l'objectif annoncé au milieu des années 1980



d'amener 80 % d'une génération en classe terminale au niveau du baccalauréat, n'a toujours pas été atteint et peine à dépasser 70 %.

Il est à noter également que près de 6 % des jeunes quittent encore la formation initiale sans la moindre qualification ; ils font partie des 17 % de jeunes de 20 à 24 ans, environ 140.000 par génération, qui n'obtiennent pas de diplômes de l'enseignement secondaire.

S'agissant des acquis des élèves et de la maîtrise nécessaire des compétences de base, les évaluations, tant nationales qu'internationales, montrent de manière convergente une dégradation des performances en lecture, calcul et orthographe qui touche plus particulièrement les élèves les plus faibles ou ceux de l'éducation prioritaire.

* Pour en savoir plus : education.gouv.fr/cid53863/l-etat-de-l-ecole-29-indicateurs-sur-le-systeme-educatif-francais.html

STABILITÉ DES VIOLENCES EN MILIEU SCOLAIRE

9 Les résultats de la 3^e édition de l'enquête SIVIS, mise en place à la rentrée 2007 pour étudier les violences en milieu scolaire, ont été publiés dans un note d'information* du ministère, fin novembre. Il en ressort globalement une certaine stabilité du nombre d'actes de violence déclarés dans les établissements du second degré : soit 11,2 incidents graves pour 1.000 élèves l'an

passé, 10,5 sur l'année 2008-2009 et 11,6 en 2007-2008. Une moyenne qui demeure cependant très variable selon les établissements.

Les lycées professionnels sont ainsi les plus affectés par cette violence avec 17,2 incidents pour 1.000 élèves. Les collèges enregistrent 12,2 incidents. Quant aux lycées d'enseignement général et technologique, la proportion d'incidents déclarés y est moindre (4,3 %).

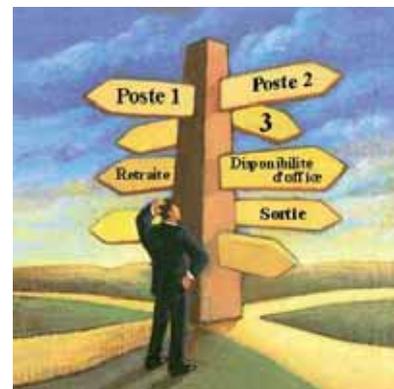
Les incidents recensés sont toujours très nettement concentrés dans certains établissements scolaires. D'après l'enquête, « un quart

RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

8 Point le plus controversé par les organisations syndicales de la loi sur la mobilité du 3 août 2009, le décret relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'État (cf. décret 2010-1402 du 12 novembre 2010) a été publié au *Journal officiel* du 16 novembre dernier.

Le texte prévoit ainsi qu'un « fonctionnaire dont l'emploi est susceptible d'être supprimé, en cas de restructuration d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs [...], peut être placé en situation de réorientation professionnelle, en l'absence de possibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade ». Pendant cette période, il demeure en position d'activité et l'administration doit établir son projet personnalisé d'évolution professionnelle, projet qui doit notamment comporter les perspectives d'évolution professionnelle de l'intéressé, les types d'emplois, d'activités et de responsabilités auxquels il peut être candidat et qui inclut, en outre, le type d'actions d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience professionnelle susceptibles d'être mises en place.

Le décret prévoit également que le fonctionnaire placé en réorientation professionnelle bénéficie d'un « suivi individualisé et régulier » et qu'il « est prioritaire pour les actions de formation et le bilan de compétences ».



Si, pour le gouvernement, il s'agit d'accompagner le fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé, les organisations syndicales évoquent, elles, « un plan social » ou « un accompagnement vers la sortie », en raison notamment de l'article 10 qui prévoit que, si le fonctionnaire a refusé « successivement trois offres d'emploi » qui lui sont proposées en vue de sa « réintégration », il peut être placé en disponibilité d'office pour une durée indéterminée. Il peut alors être réintégré à sa demande « sur l'une des 3 premières vacances dans son corps d'origine ». Cependant, s'il refuse à nouveau successivement 3 postes, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire ou, s'il a droit à pension, admis à la retraite d'office.

Pour les organisations syndicales, cette possibilité de licenciement des personnels d'État constitue une véritable atteinte au statut de fonctionnaire et se situe dans la droite ligne des objectifs de la RGPP.

des établissements concentre près de 70 % des incidents au cours d'un trimestre » et les 10 % des établissements les plus affectés se partagent environ « 45 % des actes trimestriels recensés ».

Concernant les types d'actes, la note de la DEPP signale une diminution importante (6 points en 3 ans) des violences physiques dans le secondaire, qui représentent près du tiers des incidents. Les violences verbales représentent 38 % des incidents déclarés. Cependant, là encore, le type de violences varie sensiblement selon les établissements.

La note indique que les violences scolaires sont essentiellement le fait des

élèves (dans 85 % des cas); 14,5 % proviennent de personnes extérieures et seulement 0,5 % des personnels de l'établissement.

Du fait de la baisse des violences physiques, la part des violences sans victime a progressé et celle des élèves victimes a nettement diminué. En revanche, la part des personnels victimes est en légère hausse sur la période considérée (53 % contre 50 % l'an passé) tandis que le profil des élèves auteurs et/ou victimes demeure dans l'ensemble inchangé.

Les premières victimes parmi les personnels sont de loin les enseignants (63 %), devant les surveillants (19 %),

les personnels de direction (9 %) et les CPE (6 %); ces données sont cependant à apprécier au regard du temps passé dans l'établissement et au contact des élèves.

Les données globales de cette note de la DEPP sont également à relativiser car établies à partir de statistiques et non de chiffres bruts; qui plus est, elles se concentrent exclusivement sur les actes considérés comme « les plus graves » et passent pas conséquent sous silence un certain nombre de faits.

* Note d'information n° 10-20 - novembre 2010.
Lien : media.education.gouv.fr/file/2010/88/8/NIMEN1020_160888.pdf

ENQUÊTE DE VICTIMATION ET CLIMAT SCOLAIRE

10 « L'importante médiatisation de la violence à l'école et de faits d'agressions des personnels de direction nécessite d'avoir des statistiques fiables quant à la victimation éventuelle de ces personnels pour analyser clairement le problème et ses possibles conséquences sur le fonctionnement des établissements ». C'est ce qu'Éric Debarbieux et Georges Fotinos ont cherché à fournir à travers leur enquête de victimation conduite auprès de 1.550 personnels de direction issus de 1.539 établissements scolaires, soit près d'1 établissement sur 5.

Les résultats sont présentés selon 4 catégories : les conditions d'exercice, le climat scolaire et son évolution, la victimation subie, le traitement de la violence à l'école et les mesures disciplinaires.

Contre toute attente, cette enquête révèle que « le climat des établissements scolaires français du second degré, vu par les personnels de direction, est dans l'ensemble plutôt satisfaisant » et leur sentiment de sécurité personnelle est très bon. Ils s'estiment ainsi majoritairement respectés par les élèves et par les parents et 73 % trouvent le climat scolaire bon ou excellent (21 % moyen et 6 % médiocre). Des variables sociales sont cependant à noter.

Ils apparaissent par ailleurs « peu victimes des violences les plus graves » : ainsi les violences physiques

qui « font l'actualité médiatique et entraînant les déclarations politiques » sont rares, voire, pour certaines catégories de violence, exceptionnelles. Ils sont également assez peu concernés personnellement, dans l'exercice de leurs fonctions, par les vols.

Cependant, si 5 % seulement des répondants s'estiment « en insécurité personnelle », les personnels de direction réclament malgré tout davantage d'adultes pour la surveillance des élèves et le suivi de la scolarité (21 % jugent nécessaire le renforcement du nombre de personnels de vie scolaire) ou pour leur apporter une aide spécialisée (12,4 % réclament plus d'assistantes sociales, de travailleurs sociaux, d'infirmières...).

Ils sont en revanche seulement 3,2 % à souhaiter des mesures techniques de sécurisation (vidéosurveillance...) et misent majoritairement sur plus de moyens humains pour résoudre les problèmes de violence.

Loin d'avoir défloré l'essentiel des résultats de cette enquête qui apporte beaucoup d'autres éclairages par exemple sur le nombre de signalements, les effets des inégalités sociales par rapport aux faits de violence signalés ou encore par rapport au traitement de la transgression et aux sanctions infligées, *Direction* proposera prochainement un article de Georges Fotinos sur le sujet.



DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE À L'ÉCOLE : RÊVE VIRTUEL OU RÉALITÉ ?

11 Attendu depuis le mois d'avril, Luc Chatel a présenté le 25 novembre dernier les 5 objectifs de son plan de développement des usages du numérique à l'école, qui doit faire l'objet d'un « redéploiement de 60 millions d'euros sur 3 ans ».

Il s'agit ainsi de faciliter l'accès à des ressources numériques, de former et d'accompagner les enseignants dans les établissements scolaires, de généraliser les services numériques et les espaces numériques de travail, de réaffirmer les partenariats avec les collectivités locales et de former les élèves à l'usage des technologies de l'information et de la communication.

Parmi les principales mesures, on peut citer :

- la mise en place à la rentrée d'un « portail ministériel » référençant toutes les ressources pédagogiques numériques disponibles ;
- la nomination, dans chaque établissement, d'un « responsable numérique » chargé d'identifier les besoins en formation et d'y apporter des réponses ;
- l'allocation aux établissements de « chèques-ressources » pour acquérir des ressources privées ;
- le développement des espaces numériques de travail et, notamment, la généralisation du cahier de textes électronique...

Présenté dans un cadre budgétaire particulièrement contraint, ce



plan ambitieux, qui reprend « plus de 50 % des propositions émises » par le rapport Fourgous, ne peut cependant pas cacher le manque de moyens nécessaires à sa réalisation, ce qui explique sans doute qu'une partie relative à l'équipement et à la maintenance du matériel soit renvoyée aux collectivités locales.

Craignant que l'on en reste aux effets d'annonces, les organisations syndicales n'ont pas manqué de souligner cette apparente contradiction entre la volonté ministérielle d'un vaste plan numérique et la rigueur budgétaire fortement contraignante.

Dans un communiqué de presse commun, le SNPDEN et A & I se sont étonnés que « le ministère de l'Éducation nationale puisse communiquer sur le sujet alors que, pour ce qui relève de lui-même, ses propres systèmes d'information souvent inappropriés sont un élément de dysfonctionnement permanent et une entrave paradoxale à sa modernisation. Ils jugent ainsi que seule une politique vigoureuse et sans tabou de remise à plat des systèmes d'information rendra pleinement crédible, aux yeux de l'encadrement comme de l'ensemble des personnels administratifs, l'engagement ministériel en faveur du numérique ».

Interrogé à plusieurs reprises par les médias sur le sujet, le secrétaire général du SNPDEN a évoqué une « exaspération générale », provoquée par une « espèce d'accumulation sans aucune perspective et avec l'impression que personne ne maîtrise plus rien ». Tout en saluant la volonté ministérielle de faire avancer ce dossier - exercice périlleux que constitue l'annonce d'un tel plan sans moyens - Philippe Tournier regrette néanmoins « le peu de mesures concrètes ». Selon lui, « le vrai problème » réside plus dans la question des usages du numérique que dans celle des équipements, question sur laquelle l'État n'a jamais mis la pratique en adéquation avec le discours ! « On paye aujourd'hui 20 ans de désintérêt pour la question » du numérique éducatif, a-t-il déclaré.

Cf. dossier de presse du ministère sur le sujet, en ligne sur le site du ministère + dossier *Direction 177* d'avril 2010.

LES ÉTABLISSEMENTS DE RÉINSERTION SCOLAIRE EN QUESTION

12

Suite aux nombreux incidents qui ont émaillé la récente création des établissements de réinsertion scolaire (ERS) et à l'exclusion de certains élèves, le ministre de l'Éducation nationale a annoncé, le 22 novembre, trois pistes d'amélioration pour « réajuster » le fonctionnement du dispositif.

Il s'agit tout d'abord de miser davantage sur les activités sportives, censées « réinculquer le respect des règles à des jeunes sans repères ». Pour ce faire, l'UNSS a été chargée de préparer un programme pédagogique sportif spécifique. Il s'agit ensuite de privilégier les travaux d'intérêt général qui ont « une valeur éducative et pédagogique » et permettent de responsabiliser les élèves. Il est également prévu un renforcement de l'encadrement des ERS par les équipes mobiles de sécurité, *via* notamment le développement de partenariats avec la protection judiciaire de la jeunesse et l'agence nationale du service civique, voire par l'appel à des policiers, gendarmes ou entraîneurs sportifs à la retraite.

Si, pour le ministère, ce projet « ambitieux et nécessaire » n'est en rien remis en question (le nombre des établissements -11 très prochainement - devrait ainsi doubler d'ici le mois de juin prochain), les syndicats ont de leur côté exprimé de fortes critiques de fond sur le dispositif, remettant en cause l'intérêt même du projet et son efficacité et déplorant « une absence de concertation » ainsi qu'un « manque de préparation et de réflexion ».

Dans un communiqué, le SNPDEN a rappelé ses réticences initiales, jugeant que le fait de « concentrer des élèves en difficulté de sociabilité au même endroit, quels que soient les efforts et les moyens déployés » était « une évidente prise de risques » : cela contribue à développer « la stigmatisation des élèves qui s'y trouvent puisqu'ayant un statut différent des personnes de leur âge » ! Le syndicat regrette le fait que le ministère semble vouloir à tout prix minimiser les aspects négatifs du dispositif, présenté, quoi qu'il arrive, comme une expérimentation pragmatique ne pouvant être que réussie, et qu'il ait ainsi écarté « la recherche d'alternatives plus raisonnables ».

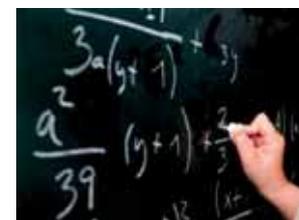
La question du coût engendré par la création de ces ERS a également fait l'objet de nombreuses critiques alors que, dans un contexte de rigueur budgétaire et de suppression d'emplois, on ne parvient pas à trouver les moyens de renforcer l'encadrement des établissements scolaires généraux.

LES ÉLÈVES FRANÇAIS N'ONT PAS LA BOSSE DES MATHS

13

Deux études de la DEPP* mettent en lumière les difficultés de nombreux élèves français face aux mathématiques. Le constat dressé est plutôt inquiétant. Ainsi, en fin de CM2 ou à l'issue du collège, plus de 40 % des élèves ne maîtrisent pas les notions inscrites au programme de mathématiques et ont ainsi des compétences fragiles en la matière.

Plus précisément, au collège, on note que 56 % seulement des élèves possèdent en fin de collège les bases en mathématiques et que les 44 % restants échouent fréquemment sur des questions tenant « au socle commun de connaissances et de compétences ». 3 % ne maîtrisent d'ailleurs aucune des connaissances attendues et 12,2 % semblent n'avoir tiré aucun bénéfice des enseignements de mathématiques au collège. Ceci est d'autant plus préoccupant qu'en 2011, la maîtrise des compétences du socle commun doit devenir nécessaire pour l'obtention du brevet des collèges ! « Incapables de mener un vrai raisonnement, ces élèves ne réussissent que de simples tâches et ne parviennent pas à manipuler les notions de durée, de



longueur ou de volume ». Plus grave encore, « 15 % des jeunes évalués ne répondent qu'à des questions intuitives et ne mobilisant ni raisonnement, ni véritables connaissances ».

Les deux études soulignent la grande « hétérogénéité » des niveaux que le collègue n'arrive pas à résorber et montrent le

poids de l'âge, du type d'établissement fréquenté ou encore des disparités sociales. On relève ainsi que les élèves aux performances les plus faibles sont plus nombreux dans les établissements de l'éducation prioritaire et parmi les redoublants.

Parmi les causes de ces résultats insuffisants, la DEPP cite, outre

le recul de la pratique du calcul mental dû au recours quasi-systématique aux calculatrices, la forte anxiété des élèves par rapport aux mathématiques.

* Les deux études s'appuient sur la base d'une évaluation réalisée en 2008 auprès de plus de 8.000 élèves de fin de primaire et de collège, répartis dans 143 écoles et 163 collèges.

Une nouvelle permanente au siège du SNPDEN

Professeure agrégée de lettres classiques (en raison de ma passion pour la langue latine quelque peu désuète à notre époque), j'ai intégré l'Éducation nationale en 1985, sans profonde vocation mûrement réfléchie. Et là, ma curiosité naturelle ainsi que mon goût pour autrui – le découvrir et l'aider dans sa formation et sa construction – m'ont initiée aux plaisirs de la pédagogie, de l'accompagnement d'élèves perçus avec toutes leurs facettes, même celles que ne valorise pas le moule scolaire.



Mes mandats au conseil d'administration ont été une expérience très forte et passionnante des rapports avec les élus, les parents, les personnels de direction découverts dans un autre contexte, des aspects techniques et financiers de l'établissement qui, loin de me rebuter, me semblent lui donner sa pleine dimension. J'ai aujourd'hui choisi de mettre mes compétences au service des personnels de direction en postulant au poste de permanente du SNPDEN.

Ainsi, je suis chargée d'aider les membres du bureau national dans l'organisation d'événements et dans leurs comptes rendus. Je vais également contribuer à enrichir le nouveau site internet et à organiser la formation interne des personnels de direction. Disponible au siège, j'essaierai de répondre au mieux aux attentes de nos adhérents et responsables. Je tiens à remercier ici toute l'équipe au siège et tous les responsables que j'ai pu rencontrer pour leur chaleureux accueil.

EN BREF

■ AUGMENTATION DES COTISATIONS MGEN EN 2011

Conformément à ce qui avait été annoncé fin octobre, le conseil d'administration de la MGEN du 3 décembre a décidé d'augmenter en 2011 les cotisations de ses adhérents de + 3,7 %.

■ MISSIONS

- Le Sénat a mis en place le 17 novembre une « mission commune d'information sur l'organisation territoriale du système scolaire et sur l'évaluation des expérimentations locales en matière d'éducation ». Son rapport est attendu pour juin ou juillet 2011.

- À l'occasion d'une conférence de presse consacrée à un « point d'étape de l'année scolaire 2010-2011 » (dossier de presse téléchargeable sur le site du ministère), Luc Chatel a annoncé la nomination prochaine d'un chargé de mission, responsable du suivi de la mise en œuvre de la réforme du lycée.

- Christian Nique, ancien recteur de Nice, a été chargé le 1^{er} décembre d'une mission de suivi et d'évaluation du programme CLAIR. Il doit en outre suivre les 105 établissements du dispositif, veiller à l'articulation avec le premier degré, préparer la rentrée en articulant les dispositifs RAR et CLAIR et envisager à terme la « remise à plat » de l'éducation prioritaire.

■ BIMESTRIEL SUR LA JEUNESSE

L'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) a annoncé fin novembre le lancement d'un bimestriel destiné à « éclairer, par ses analyses sur la jeunesse, les médias ainsi que les acteurs de la société civile et politique ». Il s'agit de rendre compte, à travers des

informations courtes et accessibles, des travaux réalisés par ou pour l'institut, de faire le point sur une question particulière et d'en souligner les enjeux ». Le bimestriel *Jeunesses : études et synthèses* est téléchargeable gratuitement sur le site de l'INJEP (www.injep.fr).

■ ASSOCIATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les huit associations complémentaires de l'école (*Ligue de l'enseignement*, OCCE, JPA, etc.) ont signé, le 29 novembre, avec le ministère de l'Éducation nationale, une convention de trois ans. À souligner, cependant, qu'en 2011, les subventions accordées par le ministère seront en baisse de 14,25 % par rapport à l'année précédente.

■ PARUS AUX JO/BO

- Retraite: la loi portant réforme des retraites a été publiée au *Journal officiel* du 10 novembre; il s'agit de la loi 2010-1330 du 9 novembre.

- Sécurisation des EPLE: une circulaire 2010-190 du 12 novembre 2010, parue au BO 43 du 25 novembre, fait le point sur les diagnostics de sécurité dans les EPLE et leur mise en œuvre.

- Droit individuel à la formation (DIF): une circulaire sur la mise en œuvre du DIF pour les personnels enseignants d'éducation et d'orientation (n° 2010-206 du 17 juin 2010) est parue au BO 43 du 25 novembre.

■ SITE DÉDIÉ À L'ÉDUCATION ROUTIÈRE

Le ministère de l'Éducation nationale a ouvert récemment un site dédié à l'éducation routière (www.education-securite-routiere.fr) qui recense notamment toutes les ressources, outils et actions d'éducation à la sécurité routière.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

Marie-Christine CLOËT
Permanente
marie-christine.cloet@snpden.net

Mutations : le conclave des commissaires, acte III d'une dramaturgie ⁽¹⁾ en 5 actes

S'engager dans le processus de mutation, pour un personnel de direction, c'est engager tout son être, son ego, c'est exposer sa demande ⁽²⁾ aux regards de ses proches, de ses personnels, exposer sa capacité à obtenir un « meilleur » poste, une zone géographique, proche ou lointaine, c'est enfin se soumettre à l'évaluation d'une hiérarchie aussi avare d'appréciations d'excellence ⁽³⁾ que prodigue de circulaires impératives.

Dès lors, comment imaginer qu'on n'y mette énormément d'affect ? d'amour-propre ? de subjectivité ? De fait, comment introduire de l'objectivité ⁽⁴⁾, un regard distancié, un peu de raison raisonnable dans la compréhension du processus ? Car, selon le résultat de la pièce, pardon, de la mutation, chaque muté potentiel sera satisfait du scénario ou aura vécu une petite tragédie personnelle ⁽⁵⁾. La mutation est une dramaturgie qui se joue en plusieurs actes. Rideau.

ACTE I - ALEA... JUN à NOVEMBRE

Voilà, c'est décidé, je mute. Disons plutôt : je demande ma mutation.

Oh, on en a parlé à la maison, plus d'une fois, à deux, à tous, mais celui-ci ne voulait pas, celle-là n'était d'accord qu'à condition que ce soit une ville, ou à la mer, ou je ne sais où...

Bref ! La décision a été prise. Réfléchie ! D'ailleurs, j'en ai parlé à l'inspecteur d'académie qui m'a semblé, le dirais-je, très favorable.

Et je me suis renseigné, à fond, sans rien négliger : les postes vacants du ministère, incomplets me dit-on, mais c'est déjà ça, les postes publiés par mon syndicat, le SNPDEN, informations fiables, bien sûr, mais tous les collègues ont-ils déclaré leur intention de muter ?

Et j'ai parlé avec mon secrétaire académique, attentif ; j'ai passé des coups de téléphone ; je suis même allé voir discrètement des établissements un dimanche, l'air de rien.

J'ai demandé conseil au commissaire paritaire national qui suit mon académie : bien sûr, il m'a dit que certains postes étaient accessibles, d'autres très

demandés ; il ne m'a pas vraiment découragé sur ces postes car, après tout, si mon dossier est bon, hein ?

Bon ! Concrétisons sur le site du ministère ; remplissons les papiers divers et variés : comment rédige-t-on un CV, déjà ? Ouf ! Tout est fait. Je me suis même souvenu qu'il n'était pas judicieux de demander des établissements n'existant pas, comme des collèges de 4^e exceptionnelle... Voilà. Les dés sont jetés. Laissons-les rouler ⁽⁶⁾...

ACTE II - DEUS EX MACHINA... NOVEMBRE à MARS

Les dossiers de mutation s'entassent bientôt au ministère, soigneusement rangés dans des cartons, par ordre alphabétique : les mortels n'y ont plus accès, n'y auront plus accès ⁽⁷⁾ ; seuls les dieux de l'Olympe les consulteront...

C'est la fameuse période de la « boîte noire » : les personnels attendent, le ministère travaille. Énormément, d'ailleurs : vérification des dossiers, demandes de précisions aux académies, lecture des procès-verbaux, étude avec



chaque académie des « cas particuliers », des souhaits des recteurs, contacts avec l'inspection générale qui s'est rendue ici et là, étude des « retours » de l'étranger, des COM, contacts avec l'AEFE pour savoir, à l'inverse, qui peut partir, avec les vice-recteurs et les communautés ultramarines, déplacements si nécessaires dans les académies et/ou visioconférences, etc., et, bien sûr, nombreux rendez-vous individuels. La centrale travaille ; elle travaille chaque année sur 3.500 à 4.000 demandes de mutation de personnels de direction, ce qui représente des millions de combinaisons potentielles et beaucoup d'équilibres à trouver ⁽⁸⁾...

ACTE III - CUM CLAVE...

Voilà, nous sommes tous là, au siège du SNPDEN, 21 rue Béranger, la bande des seize commissaires paritaires nationaux, venus de toute la France, avec nos dizaines de kilos de papiers.

Nous avons tous reçu du ministère, en janvier ou février, les 25 à 30 volumes colorés⁽⁹⁾, reçu du siège les dossiers syndicaux, dont le nombre est variable selon les académies, reçu de Joëlle⁽¹⁰⁾ différents documents indispensables à notre travail⁽¹¹⁾ et, enfin, depuis quelques jours, nous avons entre nos mains le « bleu » du ministère, c'est-à-dire l'ensemble de ses propositions.

Nous pouvons entrer en conclave ! Un conclave laïc, certes, et la seule fumée qui en sortira viendra de nos cerveaux surchauffés. Mais un conclave au sens propre car, à défaut de fermer à clef, nous fermons les portes (il n'est pas rare que des collègues passent dans le coin par hasard...). Quand commence ce conclave, chacun d'entre nous a déjà travaillé, la plupart du temps le week-end précédent (difficile de faire autrement !), selon des techniques différentes, certes, mais toutes et tous ont « pointé » les mutés, ont repéré les non-mutés, ont reconstruit les « chaînes », vérifié les syndiqués et si ceux-ci ont bien envoyé leur dossier, réfléchi à des

propositions possibles, mis à part les dossiers sensibles pour tenter de les faire aboutir, en particulier les déçus de l'année précédente, et ont déjà parfois contacté le coordonnateur⁽¹²⁾ pour lui signaler telle ou telle difficulté.

Voilà, nous sommes tous autour de la table et chacun échange avec les autres : « Qui a le dossier de Brun ? Il est de Lyon mais demande Aix ! ». « J'ai ! » et les premières heures de ce conclave d'un jour et demi sont consacrées aux réglages communs car le mouvement est national et plusieurs académies demandées par un même collègue sont donc traitées par plusieurs commissaires. Toute la deuxième journée, au minimum, est consacrée à la « synthèse », c'est-à-dire que nous prenons tout le mouvement, page par page, et que chaque commissaire expose les interventions qu'il prévoit en commission administrative nationale paritaire (CAPN)⁽¹³⁾, chacun, attentif, devant voir s'il n'y a pas de conséquences sur ses propres dossiers. Quand une proposition est validée, l'argumentaire sera repris tel quel en CAPN, voir acte suivant...

ACTE IV - SI VIS PACEM... CAPN D'AVRIL ET DE MAI

- « Madame la Directrice, sur le poste du collège Tartempion, où vous

avez positionné madame Pagnol ? Pouvons-nous examiner la candidature de monsieur Brun, actuellement en poste à Lyon ?

- Bon. Sortez les dossiers... Voilà. Madame Pagnol, 8 ans d'ancienneté de direction, déjà chef depuis 4 ans, a 2 « TB » et 2 « excellent », et l'appréciation suivante : « Très bon chef d'établissement, en mesure de diriger un établissement important, etc. ». Monsieur Brun a 3 « TB » et 1 « excellent ». Ah ! Il est adjoint.
- Oui, c'est vrai, mais regardez bien dans son dossier : il fait fonction de chef depuis 2 ans ; le chef précédent est malade ; il a rendu service à l'institution ; il a redressé ce collège difficile et puis il souhaite se rapprocher de sa conjointe, nommée à 20 kilomètres de Tartempion.
- Les items de madame Pagnol sont légèrement meilleurs.
- C'est exact mais monsieur Brun est personnel de direction depuis 12 ans, contre 8, et son appréciation est élogieuse.
- Bon, c'est vrai. Les dossiers ont chacun des arguments ; alors (La directrice regarde ses collaboratrices et collaborateurs) ? Pourquoi ne pas mettre monsieur Brun ? Cela pose-t-il un problème ?
- Madame la Directrice, il y a peut-être également une solution pour madame Pagnol, quelques pages plus loin.
- Alors d'accord. Positionnons monsieur Brun sur Tartempion, numéro RNE...⁽¹⁴⁾ (Les 44 membres de la CAPN corrigent consciencieusement leur document) ».

Cet acte dure deux jours...

ACTE V - ACTA EST FABULA...

La pièce est jouée... jusqu'à la prochaine représentation ! Mais tous n'applaudiront pas les acteurs !

Très rapidement doivent être envoyés les résultats par le canal syndical, après les corrections apportées en séance⁽¹⁵⁾. Les cadres syndicaux attendent les résultats.

Au téléphone, il faut expliquer, réconforter certains ; il faut signer les courriers à tous en vérifiant qu'il n'y ait pas d'erreurs, etc. Le SAV est lourd... Pendant plusieurs jours, voire plusieurs semaines, les commissaires seront interrogés, interpellés parfois, mais aussi remerciés. Pas facile pour l'acteur de rappeler qu'il n'écrit pas la pièce⁽¹⁶⁾, même s'il tente de la faire vivre par son jeu. Pas facile non plus d'expliquer le scénario⁽¹⁷⁾, un scénario



rigoureux, alors qu'en face la déception, l'émotion, la colère, l'incompréhension submergent ceux qui n'ont pas obtenu satisfaction.

Alors, continuons d'expliquer, et d'expliquer toujours: comme le théâtre classique, la mutation obéit à des règles précises, qu'il faut connaître. Et pour mieux les connaître, vous pouvez compter sur les commissaires paritaires nationaux du SNPDEN: ce sont des experts!

- 1 La dramaturgie est l'art de composer une tragédie ou une comédie... et cet article est donc à lire au second degré, au moins...
- 2 Et on s'étonne que certains cachent leur demande?
- 3 Les items « excellent » sont plafonnés à 10 %, ce qu'il est parfois difficile d'expliquer aux collègues, mais c'est pourtant impératif: comment comparer des dossiers si telle académie en a 5 % et l'autre 30 %?
- 4 On peut faire ce que l'on veut: quand 10 collègues demandent le même poste, un seul, au bout du compte, l'occupera...
- 5 En aurai-je lu des courriers vengeurs de mécontents; en aurai-je entendu des désespoirs réels et, parfois aussi, des collègues heureux et satisfaits.
- 6 Une dernière intervention peut encore être nécessaire en CAPA (commission administrative paritaire administrative) pour tenter de modifier une appréciation ou un item.
- 7 Pas même les commissaires paritaires nationaux, et c'est pour cette raison qu'il est impératif de remplir le dossier syndical. A noter que, plus tard, en séance de CAPN, quand nous demandons à « sortir » un dossier, le ministre le « sort », lit les pièces nécessaires mais le dossier n'est jamais mis entre les mains des commissaires.
- 8 Chaque année, nous félicitons les services pour la quantité de travail et pour la qualité de ce travail et, pour nous qui constatons cette réalité, c'est vraiment sincère!
- 9 De couleur violette pour la liste générale récapitulative par ordre alphabétique, celle qui nous est la plus utile, rose pour les demandes sur poste de principal, bleu sur poste de proviseur (faut-il interpréter?), jaune pour poste de proviseur adjoint de LP, etc., avec un minuscule volume « tout poste en France » de couleur grise... (pour le brouillard?).
- 10 Joëlle Torres, secrétaire au siège du SNPDEN.
- 11 Les listes de syndiqués, les fichiers des dossiers enregistrés au siège, etc.
- 12 L'auteur de ces lignes... qui a également envoyé à chacun la trame de sa future intervention en CAPN.
- 13 Et le coordonnateur les accepte... ou les refuse! En effet, il est comptable de la stratégie d'ensemble et doit parfois prévoir d'engager un combat en sachant qu'on le perdra sûrement, mais il faut poser le problème, ou de ne pas l'engager s'il risque de braquer l'administration et d'entraîner d'autres refus.
- 14 Et bien sûr cela se termine aussi différemment... L'Administration a toujours le dernier mot, et c'est normal, mais, même quand nous avons « perdu », nous pouvons ensuite donner une explication au collègue. Et je le dis toujours: vous pouvez nous reprocher de ne pas nous être battus, pas de perdre le combat!
- 15 Moment délicat: en amont, Joëlle a déjà tout « rentré » sur ordinateur mais chaque commissaire doit aller dicter ses modifications. Et tout le monde est épuisé: le téléphone sonne sans cesse, la ruche bourdonne... et, hélas! parfois, nous commettons des erreurs!
- 16 Une dernière fois: le SNPDEN ne « fait » pas le mouvement; il ne le « défait » pas; il vérifie que l'équité a été respectée, que le juste candidat a été choisi; il fait, certes, des propositions et le ministère choisit.
- 17 Précis, ce scénario! Très écrit, presque mathématique: demandes/besoins/appréciations/items/carrière antérieure... Souvent, avant même de connaître les choix de la centrale, un commissaire sait que, sur 20 demandes sur tel poste, seuls 3 ou 4 dossiers peuvent aboutir.

Le classement des établissements scolaires, mode d'emploi

Alors que le nouveau classement des établissements scolaires est entré en vigueur en septembre 2010, reviennent régulièrement des questions quant à son fonctionnement, à ses modes de calcul et aux inégalités qu'il semble générer, au moins dans l'esprit de certains collègues. Le classement tel que nous le connaissons a-t-il atteint ses limites? Et par quoi pourrait-il être remplacé?

LE CADRE STATUTAIRE

À la base, ce classement, qui doit être revu tous les 3 ans et pas avant (donc le prochain serait pour septembre 2013), permettait de prendre en compte les spécificités et les difficultés que comporte le pilotage de certains établissements. Il était établi sur des ratios (pourcentage de chaque catégorie pour chaque type d'établissement) avec, comme premier facteur, le nombre d'élèves à la rentrée N-2, N étant l'année de son entrée en vigueur. Ainsi ce sont les effectifs de la rentrée 2008 qui ont déterminé le classement des établissements en 2010.

Pourquoi cet écart temps? Afin de permettre la tenue de groupes de travail nationaux, puis académiques, avant une mise en commun et un ajustement national qui garantissent un traitement équitable sur le territoire. Ce travail est actuellement piloté par la DGESCO (direction générale de l'Enseignement scolaire). Le classement ainsi obtenu doit être publié en septembre N-1, condition nécessaire pour des mutations éclairées à la rentrée N (ici 2010).

Les pourcentages par catégorie sont les suivants et ont été obtenus suite aux négociations de 2006. Ces avancées ont permis une augmentation du nombre d'établissements en catégorie 3 et, par effet double pompe, une diminution du nombre d'établissements en catégorie 2, puis catégorie 1.

CATÉGORIES	LYCÉES	LYCÉES PROFESSIONNELS	COLLÈGES
1 ^{re}		22,5 %	17,5 %
2 ^e	17,50 %	30 %	35 %
3 ^e	22,50 %	27,5 %	32,5 %
4 ^e	40 %	20 %	15 %
4 ^e EXC	20 %		

Il est évident qu'il est important de travailler sur la catégorie 3 car il existe un différentiel de 70 points d'indice (30 points + 40 points de NBI) entre les établissements catégorie 2 et catégorie 3. Ce saut est bien évidemment regardé de très près par les collègues concernés.

LES MÉCANISMES

Le premier facteur étant le nombre d'élèves, les seuils suivants ont été fixés lors du classement 2004 pour les établissements sans critère de surclassement. Ils n'ont pas été abolis, malgré les ajustements, et restent la référence nationale en matière de classement.

LYCÉES		LYCÉES PROF
EFFECTIFS	CATÉGORIES	EFFECTIFS
		- de 400
- de 750	2 ^e	- de 600
- de 1000	3 ^e	- de 800
+ de 1000	4 ^e et 4 ^e EXC	+ de 800

En raison de la baisse démographique et afin de mettre en adéquation seuils et pourcentages d'établissements par catégorie, un des ajustements effectués par le groupe de travail national a été de faire baisser ces seuils une première fois pour le classement 2007, puis à nouveau pour celui de 2010.



Patrick FALCONNIER
Coordonnateur des élus
SNPDEN à la CAPN

patrick.falconnier@ac-nice.fr

Ainsi, pour un collège sans critère, la barre entre la catégorie 3 et la catégorie 2 est descendue, pour la rentrée 2010 (effectifs rentrée 2008), de 700 à 623 et, pour les collèges entre les catégories 1 et 2, de 400 à 355.

LES PARTICULARITÉS

Les calculs ne sont pas toujours aussi simples car il existe des critères dits de « surclassement » :



- Pour les collèges, ces critères sont l'existence d'une SEGPA, d'un internat, du critère ZEP ou RAR (et sans doute prochainement CLAIR, même si nous demandons que ces établissements ne soient pas pris sur les contingents actuels mais en plus, car créés depuis) ;
- Pour les lycées professionnels, il faut au minimum 2 des critères suivants pour être surclassé : post-bac, internat, industriel ou hôtelier, GRETA, CFA public ou le critère ZEP ou RAR ;
- Pour les lycées, il faut en cumuler 3.

La présence ou non de ces critères de surclassement peut expliquer les différences de classement entre deux

PROFESSEURS PROFESSEURS	COLLÈGES		
	CATÉGORIES	EFFECTIFS	CATÉGORIES
	1 ^{re}	- de 400	1 ^{re}
	2 ^e	- de 700	2 ^e
	3 ^e	- de 1000	3 ^e
	4 ^e	+ de 1000	4 ^e

établissements de même nature, au profit de celui ayant le... moins d'élèves. Ainsi on trouve un collège avec 204 élèves en catégorie 3 alors qu'un autre, avec 354 élèves mais sans critère de surclassement, est en catégorie 1.

Autres incohérences : il n'existe pas de collège en 4^e exceptionnelle et les lycées professionnels sont classés des catégories 1 à 4 tandis que les lycées vont des catégories 2 à 4 exceptionnelle.

Nous rappelons que les enveloppes sont constantes et réservées à chaque type d'établissement, et que l'on ne peut utiliser celle des collèges pour surclasser un lycée professionnel par

exemple et cela même si certains recteurs l'avaient envisagé lors des réunions académiques préparatoires au classement. C'est pour cette raison que, lors des groupes de travail nationaux, nous utilisons les marges de la manière suivante : pour 6 lycées supplémentaires à classer en 4 ex, il en sera proposé 3 à surclasser sans critère sur la base des seuls effectifs et 3 avec 3 critères et effectifs proches de la barre.

Pour le moment, toutes les autres spécificités connues des EPLE (UPI, classes-relais ou autres dispositifs particuliers ou situations atypiques) ne sont prises en compte qu'au niveau académique, sur la demande argumentée des autorités recto- rales, ou au plan national pour départager 2 EPLE à « égalité de classement » selon la référence statutaire.

LES ÉVOLUTIONS POSSIBLES

À ce stade, nous entendons les remarques qui nous sont faites par les collègues et qui sont de trois grands types. Le premier concerne le manque de réactivité du système lorsque les effectifs sont en croissance rapide. Ce manque de réactivité n'est en revanche que peu dénoncé lorsque les effectifs baissent ! Le deuxième concerne des écarts de classement parfois significatifs (de 2 en 3) alors que l'écart entre la situation de deux EPLE de même catégorie peut être parfois minime. Le troisième tient au fait que nos collègues regrettent que des situations particulières ne soient pas prises en compte pour générer un effet d'amélioration du classement de leur établissement. Mais l'existence d'une « grosse demi-pension » peut-elle être considérée comme une situation si particulière qu'elle doit entraîner un surclassement ?

On peut, sur ces bases, imaginer trois pistes d'amélioration de cette situation. Deux de ces pistes seraient à tracer sur la base d'une réforme du système actuel tandis que la dernière conduirait à élaborer une réponse très différente. En conservant le système actuel, on pourrait envisager :

1. un rééquilibrage des catégories de classement entre EPLE avec, en particulier, la mise en extinction de la 1^{re} catégorie ;
2. une redéfinition des critères pour tenir compte de l'évolution des missions confiées aux EPLE et/ou un système de points/critères qui permettrait d'attribuer un total de points à chaque EPLE induisant un effet « classement ».

Mais un des principaux biais du classement est qu'il provoque, en parallèle au déroulé de nos carrières et par le jeu des mutations successives sur des EPLE de mieux en mieux classés, un effet d'amélioration financière. Cet effet bonifié peut alors conduire à des demandes de mutation ne correspondant pas forcément à une volonté d'évolution professionnelle mais seulement légitimées par un impact « paye ».

Dans une approche très différente et pour tenter, à tout le moins, de limiter ce phénomène, en particulier en fin de carrière, on pourrait imaginer que le classement des EPLE soit directement attaché à la rémunération des collègues. Il constituerait alors une forme de capital-classement solidifié durablement au fur et à mesure de la carrière avec un gel au niveau maximum atteint à un moment T. On aurait ainsi, en quelque sorte, une forme de clause de sauvegarde permanente qui autoriserait un collègue à demander éventuellement un EPLE moins bien classé et peut-être moins complexe ou moins important, sans risque de voir son salaire diminuer.

On voit bien que, dans tous les cas, notre objectif est de prendre mieux en compte l'évolution de nos établissements et de leur réseau mais aussi de faire en sorte que la situation matérielle de nos collègues soit plus en phase avec cette adaptation. Ces avancées seront bien entendu à faire prendre en compte dans l'agenda social que nous entendons signer au plus vite avec notre ministère et ce dans la mesure où elles auraient un coût budgétaire à évaluer précisément.

Mais auparavant nos instances auront à nous donner des mandats sur ces questions. Les rappels et les propositions ci-dessus ont donc essentiellement pour vocation d'entraîner les académies à s'en emparer, à y réfléchir et à faire connaître au CSN et au congrès les orientations voulues sur ces bases ou sur d'autres. En la matière, toutes les propositions, y compris les plus inventives, seront de nature à alimenter le débat et la réflexion dans nos rangs.



Philippe VINCENT
Secrétaire national
Commission « métier »

philippe.vincent@ac-rennes.fr



Laurence COLIN
Bureau national
Commission « métier »

laurence.colin@ac-orleans-tours.fr

AEFE : mouvement 2011

1^{re} PHASE - SÉLECTIONS EN VUE DES ENTRETIENS

Le mouvement au sein de l'AEFE s'effectue en deux phases bien distinctes :

- la sélection des dossiers ;
- les entretiens de recrutement (du 26 novembre au 17 décembre 2010) pour les collègues hors réseau AEFE.

Avant une analyse plus précise après la CCPC (commission consultative paritaire) de recrutement, prévue le 27 janvier 2011, voici déjà quelques éléments permettant de décrypter cette première phase.

CANDIDATURES DES PERSONNELS EXERÇANT DANS LE RÉSEAU AEFE

32 collègues ont déposé un dossier (28 sont en établissement, 2 sur des fonctions de coordonnateur et 2 au siège parisien) ; 25 ont été sélectionnés pour les entretiens (78 %), soit 21 hommes et 4 femmes.

Les 7 candidatures non retenues correspondent majoritairement à des demandes de 3^e mission ; seules 3 d'entre elles étaient réglementairement recevables.

Sur les 25 collègues retenus, 16 sont sur des postes de chefs d'établissement ou assimilés et 9 sur des fonctions d'adjoint.

Nouveauté de cette année : des collègues ayant effectué leur premier contrat de 3 ans mais n'ayant pas demandé de reconduction expresse ont été cependant convoqués aux entretiens. Ainsi, sur les 25 retenus, seuls 12 ont été recrutés en 2006, 5 en 2007 et 8 en 2008.

Les postes les plus demandés sur les trois premiers vœux des collègues retenus sont, dans l'ordre :

- le grand lycée de Beyrouth ;
- le lycée français de Valence ;
- le lycée Abdel Kader de Beyrouth ;
- le lycée Van Gogh de La Haye.

Viennent ensuite Ryad et Addis Abeba.

CANDIDATURES DES PERSONNELS EXERÇANT EN FRANCE OU HORS RÉSEAU AEFE

394 dossiers de candidatures ont été validés : 66 proviseurs, 111 principaux de collège, 101 proviseurs adjoints et 116 principaux adjoints.

L'AEFE et la direction de l'Encadrement ont retenu 104 collègues pour les entretiens (26 %), soit 129 au total, avec les collègues de l'étranger, pour, *a priori*, 33 postes de chefs et 17 postes d'adjoints actuellement publiés.

Sur les 104 candidatures retenues, il y a 68 hommes et 36 femmes, ce qui montre, au regard du nombre déséquilibré des candidatures, une volonté claire de l'AEFE de veiller à une certaine parité, ce dont nous ne pouvons que nous réjouir.

Sur les 104, seuls 33 ont déjà eu une expérience de l'étranger et uniquement 10 sur des postes de direction : la volonté de renouveler le corps des personnels de direction à l'étranger est assez nette.

RÉPARTITION

- 24 proviseurs sur 66 retenus (36 %). 10 exercent sur des établissements de 1^{re} ou de 2^e catégorie, 6 en 3^e et 7 en 4^e catégorie. 17 hommes et 7 femmes.



- 27 principaux de collège sur 111 (25 %). 10 exercent sur des établissements de 1^{re} ou de 2^e catégorie, 9 en 3^e et 8 en 4^e catégorie. 18 hommes et 9 femmes.
- 38 proviseurs adjoints sur 101 (38 %). 6 exercent sur des établissements de 2^e catégorie, 7 en 3^e, 14 en 4^e et 11 en 5^e catégorie. 28 hommes et 10 femmes.
- 15 principaux adjoints de collège sur 116 (13 %) mais en augmentation sensible. 1 exerce sur un établissement de 2^e catégorie, 4 en 3^e et 10 en 4^e catégorie. 5 hommes et 10 femmes. Seule fonction où les collègues féminines sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à être retenues (sans commentaire).

Bonne chance à tous les collègues convoqués aux entretiens et attendons maintenant la CCPC du 27 janvier avant de faire une analyse plus fine de cette campagne de recrutement.

Serge FAURE

Secrétaire académique « Étranger »

Les personnels de direction existent-ils ?

Question amusante a priori. Car si nous représentons moins de 2 % des personnels de l'Éducation nationale, la disparition corps et biens de notre fonction entraînerait pour le moins une belle pagaille dans l'institution. Nos ministres successifs en sont, eux au moins, persuadés puisqu'ils nous gratifient régulièrement d'une lettre de remerciements pour services rendus, après chaque crise « bloquante ».

La question devient moins drôle quand il s'agit de l'existence de notre corps et de sa place dans la Fonction publique. En effet, tout le travail de négociation en cours bute depuis des mois, entre autres, sur ce dilemme d'un pouvoir qui veut réduire la Fonction publique: comment ne pas tenir compte d'un corps qui représente moins de 2 % des personnels mais qui pèse aussi lourd dans le fonctionnement de l'institution ?

Il semble que la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) ait trouvé une solution: la négociation.

Nous trouvons en effet, dans le dernier rapport de la DGAFP, une tentative de placer le corps des personnels de direction hors catégorie, non pas pour en souligner la spécificité évidemment mais pour le nier comme corps réellement de personnel de direction. En tout et pour tout, sur un texte de 320 pages sur l'état de la Fonction publique en 2009-2010, la DGAFP s'intéresse aux personnels de direction dans un encadré qui a pour but de donner une définition de la catégorie A + et, dans deux notes de bas de page, qui assurent, comme une évidence, que les personnels de direction ne sont pas concernés.

ENCADRÉ 7: Définition de la catégorie A + dans la Fonction publique de l'État et notion d'encadrement supérieur*

La catégorie A + n'existe pas au sens du statut général des fonctionnaires de l'État puisqu'elle n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Sans qu'il y ait de définition précise et partagée par tous, l'expression « catégorie A + » est pourtant fréquemment utilisée pour distinguer, au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction ⁽¹⁾, les autres corps de catégorie A ou niveau « A type » ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement intermédiaire.

Depuis 2008-2009, des travaux sont en cours à la DGAFP pour formaliser plus précisément la définition du A +: « La catégorie A + désigne ainsi l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors-échelle B (HEB) » c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Cette définition s'applique aux agents titulaires et, par extension, aux non-titulaires des ministères et de leurs établissements publics administratifs appartenant à ces corps. Les cas personnels atypiques ou exceptionnels où un agent d'un grade donné dispose d'un indice de rémunération hors-échelle B non rattachable à une règle au sein de ce grade (en raison de bonifications, par exemple) sont cependant exclus de la catégorie.

C'est le cas des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des Impôts (DGI) et des personnels de direction d'établissement d'enseignement ⁽²⁾.

Cette exclusion du A + appelle un commentaire. La DGAFP constate bien que nous pouvons dépasser la HEA (hors-échelle A) mais elle en déduit qu'il n'est donc pas nécessaire de nous placer en HEB. Cette vision des choses mettrait fin à toute négociation salariale, en cours et à venir, si elle devait s'imposer. Pour deux raisons: elle nous placerait, d'une part, hors de l'évolution des autres corps d'encadrement de la Fonction publique qui, pour certains, ont obtenu l'intégration de la HEB dans leur grille indiciaire (administrateur territorial, directeur d'hôpital, administrateur civil, magistrat, etc.); d'autre part, elle nous mettrait hors-jeu, a priori, de toutes les négociations salariales futures autour de l'évolution du A +.



FINALEMENT, ÊTRE OU NE PAS ÊTRE ?

Voilà la question: notre stratégie syndicale se trouve a fortiori renforcée par ce rapport de la DGAFP. Notre exigence d'un corps à 2 classes et d'une révision de l'ensemble du système indiciaire (1^{er} chevron de l'échelle lettre A pour la classe d'accueil, 3^e chevron de l'échelle lettre B pour la hors-classe, suppression de tout indice butoir terminal) est donc à l'ordre du jour. Nous devons l'obtenir si nous voulons être reconnus pour ce que nous sommes: des cadres supérieurs.

* Encart « Définition de la catégorie A + » dans le Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2009-2010, pages 49-50. www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V1_2009-2010.pdf

- 1 La catégorie A + désigne l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors-échelle B. Le corps des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la DGI et celui des personnels de direction d'établissement d'enseignement (proviseurs, proviseurs adjoints, principaux notamment) ne répondent pas à la définition et ne sont donc pas inclus dans le champ du A +.
- 2 Les agents issus du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement (proviseurs, proviseurs adjoints, principaux notamment) peuvent quant à eux atteindre la HEB en occupant des emplois bénéficiant de bonifications indiciaires mais leurs grilles n'atteignent pas elles-mêmes la HEB.



Jean-Marc PHILIPPE
Bureau national
Commission « carrière »

jm.philippe@sfr.fr

Témoignages...

La fonction de proviseur « vie scolaire »

Cyril Desouches

Proviseur
« vie scolaire » départemental
Bobigny, académie de Créteil



PROVISEUR « VIE SCOLAIRE » DÉPARTEMENTAL

Depuis décembre 2009, je suis proviseur « vie scolaire » départemental. En effet, à la rentrée scolaire 2001, les académies de Créteil et de Versailles se sont vues doter de proviseurs « vie scolaire » départementaux afin de mieux prévenir et de mieux lutter contre la violence à l'école et aux abords des établissements scolaires. Ainsi, si je suis placé auprès du recteur de l'académie de Créteil, j'assume ma mission dans le cadre du département de la Seine-Saint-Denis.

MON PARCOURS ET MES MOTIVATIONS

Avant d'exercer ces fonctions, j'ai effectué un intérim de principal adjoint puis j'ai été nommé proviseur adjoint de LGT et proviseur de lycée polyvalent. Quand j'ai postulé sur ce poste, ma motivation principale a été de pouvoir appréhender d'une manière plus précise les enjeux d'éducation au niveau d'un département.

MES MISSIONS

En effet, étant membre de l'équipe de direction, je participe à la mise en place de la politique départementale auprès de l'inspecteur d'académie. Je suis chargé, dans ce cadre, de trois missions principales :

- l'une concerne la gestion de crise par l'écoute, le conseil et les interventions auprès des collègues personnels de direction et IEN ;
- l'autre touche à mon implication dans le dispositif départemental de coordination des services de l'État et d'action contre les violences scolaires ;
- enfin j'apporte ma contribution à la mise en place du volet « vie scolaire » académique en liaison avec les IA-IPR EVS.

J'interviens aussi sur des dossiers plus transversaux en relation avec les collectivités territoriales comme sur le décrochage scolaire ou encore en relation avec la police et avec la justice, notamment en matière de formation initiale et continue des personnels de direction.

Être PVS départemental, c'est être à l'interface de problématiques diverses relevant de différents niveaux de décisions dont les ébauches de solutions ne peuvent se trouver uniquement dans le travail partenarial.

C'est une fonction passionnante et exigeante qui m'enrichit chaque jour. Je peux aussi vérifier l'esprit de solidarité et de conviction qui anime tous les acteurs de cette académie et plus particulièrement de ce département si souvent sous le feu des projecteurs.

Henri Niederoest

Proviseur
« vie scolaire »
Académie d'Aix-Marseille



NOTES SUR LA FONCTION DE PROVISEUR « VIE SCOLAIRE »

Le proviseur « vie scolaire » (PVS) est avant tout un personnel de direction qui assure une fonction particulière dans l'académie, celle d'être « l'interface » au sein du rectorat entre les personnels de direction, les établissements du second degré et les services du rectorat.

Le proviseur « vie scolaire » est sous l'autorité directe du recteur de l'académie.

Suivant les académies, cette fonction n'a pas le même champ d'action. On peut même dire que, dans toutes les académies de France, le proviseur « vie scolaire » a une fiche de poste différente.

AU SEIN DE L'ACADÉMIE D'AIX-MARSEILLE

Le proviseur « vie scolaire » est responsable du service « vie scolaire » (SVS), qui compte 5 personnes qui le secondent dans ses missions.

L'objectif principal est de proposer au recteur tous les éléments d'analyse (réflexion, statistique, ambiance...) qui lui sont nécessaires pour pouvoir répondre aux demandes du ministère et aux ambitions du projet académique.

Le proviseur « vie scolaire », secondé par les membres du service, est en charge des dossiers suivants :

- il coordonne la politique du recteur sur les bassins de l'académie ;
- il coanime la vie lycéenne avec le délégué académique à la vie lycéenne (DAVL) ;
- il gère le règlement du contentieux avec les parents d'élèves (traitement des requêtes des parents d'élèves, des comptes rendus des conseils de discipline et des appels) ;
- il est missionné par le recteur pour des actions de médiation dans les établissements où il y a conflit ou des difficultés dans le pilotage, avec les parents d'élèves ou avec les personnels de l'établissement ;
- il assure le contrôle de légalité des actes administratifs (analyse des comptes rendus des conseils d'administration des lycées généraux et technologiques et lycées professionnels de l'académie) ;
- il prépare les visites du recteur dans les établissements scolaires de l'académie ;
- il accompagne le suivi des actions éducatives proposées par le conseil régional PACA (groupes de pilotage). Il est chargé de la mise en œuvre du dossier « École ouverte » ;
- il instruit les dossiers de demande d'agrément des associations sur le plan académique (CAAECEP) ;
- il copilote le groupe académique de réflexion entre IA-IPR et personnels de direction ;
- il procède, avec le SVS, au recueil des résultats des élections aux conseils d'administration sur le plan académique (parents, personnels, CVL) et en fait faire une analyse pour le recteur ;
- il participe à la formation des personnels de direction stagiaires et à son comité de pilotage ;
- il est correspondant « violences » académique et référent « parents » académique ;
- enfin, le proviseur « vie scolaire » répond à toute demande ponctuelle du recteur qui est dans le champ de ses compétences.

COMMENT DEVIENT-ON PROVISEUR « VIE SCOLAIRE » ?

Lorsque un poste est créé ou est vacant, il y a appel à candidatures de la part du rectorat et cela se passe comme tout appel à candidatures : audition par le recteur ou ses représentants et choix du recteur qui pro-

pose au ministre la candidature du personnel retenu. Cela se passe en fait comme une mutation.

Il y a, en général, deux types de personnels dans les fonctions de PVS :

1. des personnels de direction en milieu de carrière, dans l'exercice de fonctions de direction, qui connaissent bien le système éducatif et qui ont participé à la formation des personnels de direction stagiaires ou à la formation continue ou d'autres groupes de réflexions académiques, ces personnels étant choisis sur leurs compétences développées durant leurs années de direction. C'est un poste que l'on occupe en général 3 ou 4 ans et qui permet à celle ou à celui qui l'a occupé de repartir dans la direction d'établissements importants ;
2. des personnels de direction en fin de carrière (entre 3 et 4 années avant la retraite) qui possèdent une solide expérience du système éducatif, qui ont dirigé des établissements différents, voire de gros établissements, et qui ont participé durant leur carrière à l'animation de multiples groupes de travail académiques, à la formation des personnels, etc..

C'est un poste que l'on occupe en général 3 ou 4 ans

MON PARCOURS

Pour ma part, j'appartiens au deuxième cas de figure. Après 18 ans d'enseignement (certifié en EPS) et 20 années de direction autant en établissements normaux qu'en établissements en ZEP, j'ai postulé sur l'appel à candidature rectoral en 2008, lorsque mon prédécesseur a fait valoir ses droits à la retraite. Cinq ans auparavant, un IA-IPR EVS de l'académie m'avait demandé de postuler alors que le poste de l'académie d'Aix-Marseille venait d'être vacant. C'était en octobre, juste après la rentrée scolaire et je n'ai pas cru bon de répondre positivement à cette demande, compte tenu du contexte de l'établissement, des projets mis en œuvre et des missions que je m'étais fixés pour cet établissement.

Mais, en 2008, j'arrivais à un moment où, après pratiquement 20

années de direction en collège dont une douzaine d'années de direction en ZEP puis en RRS - de multiples expériences vécues lors des différents établissements que j'ai eu à diriger, de participation à divers groupes de travail et de réflexion au niveau académique, participation à la formation des personnels de direction, investissement dans la vie associative - il m'est apparu intéressant de candidater à cette nouvelle et dernière fonction qui me permettrait de mettre mes connaissances et mes compétences à la disposition de l'institution et, en particulier, du recteur de cette académie pour lequel j'ai une grande admiration.

Une fonction qui nécessite une connaissance approfondie du système éducatif

J'exerce donc les fonctions de proviseur « vie scolaire » depuis le 1^{er} septembre 2008 et je quitterai mes fonctions en juillet 2012, date à laquelle je partirai en retraite. J'aurai donc exercé 4 ans. Actuellement, j'entame ma troisième année et mes motivations sont toujours aussi fortes.

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE CETTE FONCTION

Dans tous les cas de figure, le proviseur « vie scolaire » ne peut être sur ce poste éternellement ! Quatre à cinq années me semblent être une période intéressante et suffisante car on peut véritablement participer à la mise en œuvre de la politique académique et suivre des dossiers sur le plan national lorsqu'on en est le référent académique. Le problème de ce poste est de rester en phase en permanence avec le terrain et en particulier avec les établissements et les personnels de direction.

C'est tout d'abord une fonction qui nécessite une connaissance approfondie du système éducatif, du fonctionnement d'une académie, du pilotage des établissements du second degré en particulier. La dimension relationnelle que nécessite ce poste est tout aussi importante dans le rôle d'interface entre l'administration de l'Éducation nationale et les parents qui ne comprennent pas toujours les subtilités de son fonctionnement.

Ce rôle d'interface est tout aussi important à jouer entre les services

du rectorat, par exemple, qui font un travail considérable en direction des établissements mais mal compris parfois et réciproquement. Il faut aussi informer les gestionnaires des services des conditions dans lesquelles travaillent certains chefs d'établissements, compte tenu du contexte ambiant.

Cette fonction porte en elle-même une dimension stratégique du fait qu'elle est une fonction « conseil » auprès du recteur.

La vision globale qu'elle nécessite et la réflexion qu'elle demande sont des éléments forts pour une mise en œuvre raisonnée de la politique académique, voire nationale.

La diversité des dossiers et des situations traités est à la fois très intéressante sur le plan personnel et professionnel mais on peut avoir parfois un sentiment d'éparpillement si l'on ne sait pas dire « non » aux sollicitations multiples et très diverses dont on fait l'objet, compte tenu que le PVS est souvent le seul personnel de direction en poste au rectorat.

Le PVS est souvent le seul personnel de direction en poste au rectorat

Le fait d'être coordonnateur académique des bassins est aussi un avantage important : la présence du PVS lors des réunions de bassin est un moment où l'on peut rencontrer les collègues, passer des messages institutionnels et sentir le climat existant. C'est aussi une façon de valoriser le travail en bassin par une présence institutionnelle, quand bien même les IA-DSDEN sont aussi présents en principe à ces réunions.

Sur le plan financier, c'est un poste de 3^e catégorie, sans logement de fonction. Mais, lorsque l'on a dépassé les 60 ans, la clause de sauvegarde est appliquée et elle nous permet de conserver le salaire antérieur dans la mesure où le poste occupé était de catégorie supérieure.

Enfin, le fait d'être conseiller auprès du recteur nécessite une amplitude quotidienne importante. Étant assimilé aux cadres administratifs, le PVS a 54 jours de vacances à prendre sur l'année.

C'est un poste de 3^e catégorie, sans logement de fonction

Pour terminer, je dirais que cette fonction est très prenante mais passionnante dans le cursus de carrière d'un personnel de direction. Elle permet d'en retirer une quantité d'éléments de réflexion sur la vie d'une académie, son pilotage, sur les enjeux, les relations autant internes qu'interinstitutionnelles et nous permet d'accéder et nous fait accéder à une pensée plus globale et porteuse d'éléments de réponse pertinents pour des personnels de direction, lorsqu'ils sont demandeurs d'informations, d'aide ou de renseignements pour la bonne marche de leur établissement. Il en est de même lorsque le PVS est amené à représenter l'académie dans des instances diverses, ceci se faisant dans le respect de la déontologie institutionnelle et du principe de loyauté envers le chef hiérarchique direct qu'est le recteur de l'académie.

Jacqueline Vigneron-Vanel
Provisseure
« vie scolaire » retraitée
Académie de Montpellier



PÉRIODE DE FONCTION

J'ai exercé la fonction de proviseure « vie scolaire » (PVS) dans l'académie de Montpellier, du 1^{er} octobre 2003, date de ma nomination officielle, au 30 octobre 2007, date de mon départ à la retraite.

PROCÉDURE DE NOMINATION

- 18 juin 2003 : parution au *Bulletin officiel* de la liste des postes vacants de proviseur « vie scolaire » dans les académies concernées. Certains collègues, à l'époque, n'avaient pas consulté la page du BO et regrettaient ensuite de n'avoir pas pu candidater. S'il en est toujours ainsi, je rappelle aux collègues intéressés par ce poste de lire attentivement les vacances de poste dans le BO.
- 18 juin - 2 juillet 2003 : candidature. Envoi du *curriculum vitae* (et éventuellement d'une lettre de motivation) au MEN et au(x) recteur(s) concerné(s). Personnellement, je n'ai postulé que pour le poste auprès du recteur de l'académie de Montpellier. C'était monsieur William Marois. J'ignore s'il est possible de candidater pour plusieurs postes.

Choisir son recteur ? Nous sommes des professionnels et nous souhaitons occuper ce poste pour ses caractéristiques professionnelles. Néanmoins, la personnalité du recteur ou, au moins, celle que nous pouvons connaître dans sa façon de travailler, de communiquer, peuvent ou doivent influencer notre détermination. Nous sommes choisis rappelons-le, pour travailler à ses côtés et il semble que chaque recteur ait sa conception personnelle de la lettre de mission pour le proviseur « vie scolaire ». S'il est vrai que, selon votre vécu, grâce à votre façon de faire, vous pourrez vous faire une place dans la maison rectorale, il est vrai également que vous ne changerez pas la personnalité d'un recteur qui donne le tempo à l'ambiance générale.

Vous ne changerez pas la personnalité d'un recteur qui donne le tempo à l'ambiance générale

- 1^{er} septembre 2003 : lettre de convocation du recteur pour un entretien le 10 septembre.
- 10 septembre 2003 : entretien concernant ma candidature avec le recteur et ses collaborateurs directs concernés. Nous étions dix candidats à être convoqués.
- 16 septembre 2003 : courrier du recteur précisant qu'il proposait ma candidature à monsieur le ministre de l'EN.
- 1^{er} octobre : nomination et installation dans les nouvelles fonctions.

POURQUOI AI-JE POSTULÉ ?

J'ai postulé pour deux raisons : la première est celle qui a dirigé mon déroulement de carrière, le plaisir d'avoir une vue d'ensemble de plus en plus élargie, pourrait-on dire, sur les sujets qui nous préoccupent en tant que responsable et pédagogue. Professeure de maths, professeure principale, personnel de direction en collège, personnel de direction en lycée et, enfin, personnel de direction « en académie », oserais-je écrire pour expliciter le souhait permanent de vouloir agrandir mon champ d'investigation. Une discipline, toutes les disciplines, toutes les classes, tous les établissements. Pour sourire : si je n'avais pas pris ma retraite, serais-je aujourd'hui au ministère ?

La seconde raison relève des qualités souhaitées pour ce poste (cf. BO n° 26 de 2003). En tant que membre du SNPDEN et commissaire paritaire nationale depuis quelques années, la communication avec mes collègues me paraissait facilitée car nous nous connaissions ne serait-ce qu'à travers le travail sur les dossiers de mutations, par exemple, et j'avais l'impression d'être en famille au milieu des 450 personnels de direction de l'académie. Et puis j'ai toujours aimé organiser. Quant à la disponibilité, personnel de direction disponible est un pléonasme, n'est-ce pas ?

Travailler au rectorat, pour certains collègues, c'est devenir un suppôt de la hiérarchie

Ainsi, j'ai été très heureuse de partir avec mon baluchon dans les bureaux ancestraux du palais universitaire de Montpellier. Je quittais le bureau vaste et clair du « grand » lycée Joffre pour m'installer dans un tout petit espace, froid, près des archives. Mais tout de même les murs dataient de 1461 ! Certains collègues ont mal interprété ce choix et l'un d'eux est passé *ipso facto* au vouvoiement, en représailles, précisait-il. Travailler au rectorat, pour certains collègues, c'est devenir un suppôt de la hiérarchie. Image à corriger évidemment. Notre loyauté envers à la fois le recteur et les collègues ne nous empêche nullement de rester syndiqués. « Le proviseur « vie scolaire » est un relais entre le recteur et les établissements ». Un IA-IPR Établissements et Vie Scolaire (EVS)

un peu grincheux m'avait toutefois demandé de ne plus recevoir la revue *Direction* au rectorat.

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE CETTE FONCTION

• LES AVANTAGES

IL N'Y A D'AVANTAGES QUE SI ON SOUHAITE OCCUPER CE POSTE

« Avantages » est un terme à choisir dans le sens « points positifs » car certains collègues m'avouaient que jamais ils ne voudraient candidater sur ce poste spécifique et n'y voyaient aucun avantage. En caricaturant un peu, on ne doit pas être un mouton sympathique car, dans ce cas, on n'est plus un personnel de direction ; mais on ne peut pas être non plus PVS en gardant sa fourrure de vieux briscard bourru, habitué à parcourir sa cour de lycée en entendant toutes les cinq minutes « Bonjour monsieur le Proviseur ». Ce bonjour est souvent chaleureux parce que vous êtes bien dans votre fonction de manager et que vous n'avez pas envie d'arpenter « le couloir à moquette » du rectorat pour saluer monsieur le Recteur et lui présenter votre proposition de circulaire. Dans un établissement, vous êtes chez vous ; au rectorat, vous êtes chez monsieur le Recteur. Exister pour rester digne de la fonction tout en oubliant un peu ses prérogatives de « chef unique » d'établissement est une caractéristique de la fonction, me semble-t-il. Rassurez-vous ! Vous êtes tout de même unique car, normalement, il y a qu'un seul PVS par rectorat. Donc, *a priori*, les avantages que j'ai pu découvrir n'existent que si vous acceptez de postuler dans ce positionnement.

Ce sont les grands seigneurs dans un palais rectoral et chacun a son fief

ÊTRE PRÈS DU POUVOIR

Outre d'être un peu fière d'être dans le giron décisionnel mais cela, il ne faut pas le dire, participer à la réflexion sur la gestion académique, c'est dangereux : ne s'exprimer

qu'après avoir tourné au moins quatorze fois la langue dans sa bouche ; usant, mais combien stimulant et passionnant.

LA COMMUNICATION AVEC TOUS LES ACTEURS, LES IMPLICITES DE VOTRE MISSION

« Coordination, au bénéfice des établissements, de l'action des différents services » : c'est un avantage de pouvoir travailler dans son quotidien sur les thèmes d'ampleur académique avec tout le monde et d'avoir les portes ouvertes partout, que ce soit avec :

- **tous les collègues en établissement de l'académie** : sur bien des points, je suis allée des PO au Gard en passant par la Lozère pour écouter les avis des collègues, leurs expériences et leurs connaissances sur un sujet déterminé. Et c'était aussi un moment d'échanges amical ;
- **tous les chefs de service du rectorat** : spécialistes dans leur domaine, ils ont toujours répondu à ma demande. Vous n'êtes pas leur hiérarchie et vous êtes un peu quelqu'un tout de même et c'est, semble-t-il, un atout non négligeable. J'ai vraiment rencontré des réponses positives aux demandes que je formulais et ces chefs de service savaient me mettre en relation avec leurs collaborateurs les plus pertinents sur le sujet abordé. Ils ont accepté de me faire partager leurs connaissances pointues, leur habitude de gestion académique. Ce sont les grands seigneurs dans un palais rectoral et chacun a son fief ;
- **les IA-IPR** : plus dans la spécificité de leur fonction, les différents IA-IPR que j'ai pu rencontrer m'ont souvent fait part de leurs réflexions aiguisées ou fait partager leurs sources pour m'aider ;
- **le secrétariat général** ;
- **le cabinet du recteur.**

LA POSITION DE PVS

Relais entre les services, les établissements, normalement amené à rencontrer de façon informelle le recteur (par exemple, si vous avez besoin d'une précision auprès du recteur, ce dernier vous invite à passer dans son bureau avant sa réunion le lendemain matin), on n'ose pas trop vous malmenier et même on peut vous prendre en considération.

Cette situation vous ouvre beaucoup de portes pour réaliser votre mission :

- au ministère où vous êtes repérée car vous travaillez souvent directement avec des directions pour des missions qui vous incombent,
- dans les secrétariats d'établissement où, quand vous souhaitez parler à un collègue, le sésame pour l'avoir rapidement au bout du fil est de vous décliner comme proviseur « vie scolaire » mais attention ! précisez « au rectorat » car, si vous ne l'ajoutez pas, dans beaucoup d'établissements, je me suis vu répondre « proviseure « vie scolaire » dans quel établissement ? » et le vrai mot-clé ce n'est pas proviseur « vie scolaire » mais « rectorat »,
- dans les conseils régionaux ou généraux, etc.

Personnel de direction, au sein du rectorat, où vous n'êtes pour ainsi dire le chef de personne, plutôt un électron libre (pas trop tout de même), vous pouvez vous promener d'un service à l'autre en bénéficiant presque toujours d'un bon accueil. Vous êtes de la maison et l'approche de ces services n'est plus celle que l'on peut avoir parfois quand on débarque pour défendre son dossier. Cet avantage est certes intéressant pour vous, PVS, mais il l'est également pour les collègues que vous pouvez aider en les dirigeant vers les personnes *ad hoc* lors d'une demande d'éclaircissement par exemple.

Vous êtes un peu le représentant des « perdus » que certains administratifs regardent parfois avec un œil douteux

LA NATURE DE VOS DOSSIERS

Associer politique académique et politique d'établissement : je citerai l'exemple du suivi des projets d'établissement, la contractualisation. Vaste sujet. Souvent, dans votre établissement, avec vos équipes, sa mise en place a nécessité des réunions et autres explicitations répétées. En tant que PVS, vous prenez connaissance de nombreux projets d'établissement avec les spécificités de chacun et ses interprétations. Ajoutez à ce constat le souhait, par exemple, du recteur de voir augmenter les résultats au baccalauréat

parce que notre académie est dans les dernières pour cet indicateur et que le recteur s'est fait remonter les bretelles à la dernière réunion ministérielle (pardon, monsieur le Recteur, pour cette familiarité). Votre mission est d'associer les collègues à l'ambition académique : travail de communication pour concilier la politique d'établissement du collègue, qui aurait plutôt choisi un projet d'action culturelle, avec la politique académique en respectant l'unicité de l'établissement.

Votre mission est d'associer les collègues à l'ambition académique

Réflexion sur notre métier, participation à la formation des personnels de direction : le travail en équipe avec l'IA de l'Aude, responsable, et l'IA-IPR EVS, membre du GAFAPE, a été très enrichissant. Et puis, retrouver les stagiaires avec leur cursus divers, leurs riches expériences et leurs premières inquiétudes était un moment toujours convivial. Enfin, l'accompagnement des stagiaires à l'ESEN et l'écoute des intervenants sont une remise en question nécessaire. Ce sont deux exemples parmi d'autres.

Bien sûr, tout n'est pas rose.

• LES INCONVÉNIENTS

LA SOLITUDE

Dans le rectorat, vous êtes le seul personnel de direction dans un palais qui compte (à Montpellier) 500 personnels, ingénieurs, médecin, assistante sociale, infirmière et surtout administratifs, les plus nombreux. Quand a lieu la réunion de services hebdomadaire, autour du recteur se trouvent le secrétaire général, le directeur de cabinet, le DRH, le DLR, le directeur de la pédagogie, le responsable de la chancellerie, le DAET, le DAI, le DAFCO, le SCSAIO, le PVE, la DAAC, la DARIC, la DOS, la DPE, la DPA, la DEC, le service « santé » et d'autres. Quand vous avez la parole, il s'agit d'avoir de la voix et d'exister. Vous êtes un peu le représentant des « perdus » que certains administratifs regardent parfois avec un œil douteux. « Il faudrait appeler monsieur le Principal Tartempion. Oh ! Il est 17 heures. Il doit déjà être parti à la pêche ! » ai-je entendu un jour de la part d'un CASU, fort sympathique par ailleurs.

Vous êtes seule aussi parce que vous travaillez plus sur des dossiers que sur la communication directe.

On se téléphone et personne ne passe dans votre petit bureau, celui près des archives, vous vous souvenez ? Dans un établissement, c'est presque la situation inverse : vous avez souvent la visite d'un professeur, d'un parent, etc. et vous devez attendre le soir pour regarder le dossier que vous avez ouvert le matin.

Vous êtes seule car vous n'êtes plus sur le terrain ; vous ne rencontrez plus les collègues dans les diverses réunions habituelles.

LA DÉFINITION DE VOTRE PLACE

Dans votre établissement, vous managez, voire dirigez, avec vos équipes pédagogique et administrative ; on sait qui vous êtes, votre rôle. En tant que PVS, deux problèmes se posent :

- la place qui vous est assignée et que vous trouvez en arrivant ;
- l'ampleur des démarches, l'énergie, la diplomatie ou le mauvais caractère pour arriver le plus près possible de la place pour laquelle vous postulez.



Il suffit d'observer les programmes des rectorats pour apprécier la diversité des responsabilités attribuées au PVS.

Bien que « conseiller du recteur, relais entre le recteur, ses services et les établissements », le proviseur « vie scolaire » est souvent affecté dans la cellule « vie scolaire », sa dénomination, proviseur « vie scolaire », et une de ses missions le confortant dans cette affectation.

On pourrait penser que le PVS n'appartient à aucun service et rappeler que son unique hiérarchie est le recteur. Mais où le placer ?

Mon expérience

Le pôle « vie des établissements » (PVE) où je me suis retrouvée était un ensemble de services juxtaposés (éducation artistique et culturelle, relations internationales, CLEMI...) sous « l'animation » d'un IA-IPR « vie scolaire », secondé par un CASU. Parmi ces services se trouvait le SEVS, service « établissement et vie scolaire », avec, comme chef de service, une attachée administrative scolaire et universitaire. Un attaché est, par définition, sous l'autorité de « son » CASU. Et puis, à côté, le service « proviseur vie scolaire ».

Anecdote: exemple de cette organisation alambiquée mais voulue par l'animateur, la préparation du CAVL. La liste des membres du CAVL doit être renouvelée :

- le secrétariat du service SEVS prépare le document pour la signature du recteur ;
- le document est transmis par l'AASU au CASU, coordonnateur administratif, puis à l'IA-IPR EVS, animateur, qui l'apporte au recteur. Le proviseur « vie scolaire » n'est ni informé, ni consulté puisqu'il ne s'agit pas de son service. Je suis un service parallèle et il est bien connu que les parallèles ne se rencontrent pas ;
- le document est retourné, incomplet, avec des erreurs ;
- monsieur l'IA-IPR-EVS, animateur, s'adresse alors au proviseur « vie scolaire » pour les corrections et pour exprimer l'avis du recteur, comme si j'étais à l'origine de la mauvaise circulaire.

Il a fallu que :

- je fasse comprendre qu'un proviseur « vie scolaire » n'est pas un service ;
- mon courrier n'a pas à être ouvert par le secrétariat de l'IA-IPR EVS,

animateur, et que je demande une boîte aux lettres à mon nom ;

- je précise les dossiers que je prenais en charge en tant que correspondante académique nommément désignée par le recteur.

Ainsi je suis devenue conseillère d'appui au sein du PVE mais je n'ai pas réussi à m'échapper de ce pôle ; j'ai pu avoir une boîte aux lettres comme d'autres collègues dans la même situation et j'ai pu transmettre les dossiers m'incombant au cabinet du recteur en laissant tout de même un double « papier » à l'IA-IPR EVS, animateur et grincheux. Ensuite un climat agréable, amical, s'est instauré avec ma jeune collègue du SEVS et nous avons vraiment bien travaillé sur les dossiers que nous suivions ensemble.

LES CHAUSSE-TRAPPES

Ce sont toutes ces petites mesquineries, méchancetés ou autres, perpétrées par quelques grands féodaux qui gravitent autour du recteur en voulant garder la mainmise sur leur « indispensabilité » auprès de ce dernier. Cela fait souffrir mais cela vous aguerrit aussi.



Vous serez nommé sur le poste « intéressant » pour lequel vous avez postulé

Je cite un exemple, avec humour, mais je me souviens bien de ce moment difficile : un nouveau recteur est nommé à la rentrée 2004 ; le 7 octobre 2004 a lieu un séminaire interacadémique « Éducation à la santé » à Montpellier (j'ai la responsabilité pédagogique de ce dossier). Le directeur de cabinet me demande de rédiger, presque la veille pour le lendemain, le discours d'ouverture du recteur. Il y a normalement une personne spécialement nommée au rectorat pour cette tâche et je l'ignorais. Je m'enquiers auprès d'un collègue chevronné qui me conseille de préparer le canevas du discours. Le directeur de cabinet me précise cependant qu'il me faut rédiger complètement le discours. Mon erreur a été de ne pas refuser. Je ne connaissais pas le nouveau recteur ; je n'avais jamais rédigé de discours de recteur. J'ai pris ce *pensum* pour une introduction bien difficile auprès du nouveau recteur. Ce n'était peut-être pas un piège et j'aurais mauvais esprit. Pourquoi pas ?

Toutefois, le travail constructif souhaité par le secrétaire général et autres directeurs mérite d'être signalé en même temps.

On ne peut pas négliger tous ces petits riens qui vous sont dits ou vécus et qui ne sont pas sympathiques, qui blessent votre amour-propre. Il faut savoir les observer et les contourner. Vous n'êtes pas seule dans ce cas. C'est une histoire de « palais » dira-t-on.

INCONVÉNIENTS OU PRÉCISIONS MATÉRIELS

Le PVS est considéré comme un chef d'établissement de 3^e catégorie (sauf Versailles et Lille qui sont placés en 4^e catégorie) et n'est pas logé. Considérations qui, selon l'actualité de votre carrière et vos besoins financiers, peuvent influencer votre décision. « Le proviseur « vie scolaire » doit être un professionnel expérimenté ayant une solide expérience professionnelle ». En ce cas, le collègue est souvent sur un poste de 4^e catégorie et bien logé.

JE POSTULE ? OUI ? NON ? QUAND ?

OUI, POUR LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :

- parce que l'expérience acquise au rectorat sera très incitatrice à la prise de responsabilité d'un établissement ; vous souhaitez appliquer dans votre lycée les enseignements acquis pour une gestion académique et, le domaine étant plus restreint, vous vous sentirez d'autant plus à l'aise. Ou bien vous serez plus à même de préparer certains concours ;
- parce que vos compétences seront reconnues ;
- parce que vous serez nommé sur le poste « intéressant » pour lequel vous avez postulé et c'est une conséquence toujours ou presque vérifiée de votre passage. A Montpellier, sur quatre PVS connus de l'académie, un est devenu IA, un a obtenu le provisorat du lycée à classes préparatoires de Nîmes, deux autres, anciens principaux, ont obtenu les provisorats de lycées montpelliérains considérés comme réputés ;
- parce que vous connaîtrez bien les services du rectorat comme ancien de la maison et que c'est souvent bien utile pour avancer dans la gestion de votre établissement.

OUI, SI VOUS AVEZ ENVIE DE METTRE EN PLACE DES DOSSIERS ACADÉMIQUES, être responsable de l'avancée de ces dossiers.

OUI, SI VOUS ÊTES DE L'ACADÉMIE. C'est plus aisé pour travailler avec les collègues car il faut se faire connaître pour travailler ensemble.

NON ? « C'est vous qui voyez ».

QUAND ? Il s'agit d'abord de connaître l'existence de ce poste à profil, de l'envisager et de connaître sa vacance. Il s'agit aussi d'être à l'aise dans cette fonction, donc de maîtriser vos connaissances. Le milieu de carrière me paraît le moment choisi.

Toutefois, écrire cette position m'amène à poser la question du poste occupé par le proviseur « vie scolaire ».

EN CONCLUSION

Le poste à profil tel qu'il est défini dans la circulaire ministérielle semble évoluer.

D'abord la notion de « professionnel aguerri » m'interpelle quand on sait que, dans certains rectorats, le proviseur « vie scolaire » a été un sortant de concours ; dans d'autres, il avait trois ans d'ancienneté. L'image gardée d'un proviseur « vie scolaire » était pour moi celle d'un collègue chevronné, connu de ses collègues et accepté comme tel, pour assurer le relais comme il est précisé dans la circulaire.

Ensuite, il semblerait que, souvent, le PVS soit affecté dans un service ou autre cellule « vie scolaire » alors que ses missions multiples et son rôle de conseiller lui permettraient une position indépendante.

Le milieu de carrière me paraît le moment choisi.

Puis, la présence permanente de l'expression des personnels de direction en appui des services administratifs et techniques semble incontournable et, si l'on ne peut pas créer une entité « personnels de direction » avec une présence permanente de plusieurs personnels, on peut, en revanche, imaginer un proviseur académique, animateur d'un bassin, qui serait l'académie. Il pourrait réunir sans formalité, à la différence des GAC, un groupe de collègues ayant une mission académique pour une réflexion partagée ensuite avec les services administratifs concernés avant d'envisager de présenter les conclusions au recteur. Cela nous confirmerait peut-être davantage dans notre participation au pilotage académique. C'est plus, semble-t-il, que d'assurer le suivi des travaux des bassins de formation comme il est précisé par exemple dans l'académie de Nantes.

Enfin, pour terminer, quelle que soit votre mission, l'expérience d'un poste dans un rectorat est très enrichissante à tout point de vue sur l'image que nous avons des différents acteurs de notre grande maison.

Jean Fallier et Lysiane Gervais du bureau national du SNPDEN ont rencontré Alain Rousset, président de l'ARF (Association des régions de France) et président de la région Aquitaine.

Entretien avec un président de région

Direction : Après de longs mois de débats, la réforme des collectivités locales est désormais votée. Dès le début, vous avez été hostile à cette réforme. Pouvez-vous nous en préciser les raisons ?

Alain Rousset (AR) : La France tourne le dos à la décentralisation qui existe dans tous les états européens. Ce texte ne clarifie pas les compétences et n'améliore pas les institutions, notamment pas dans le sens d'une meilleure utilisation des crédits publics, et ne permet pas une meilleure visibilité démocratique.

La création du conseiller territorial est la seule idée du texte qui établit un triple contresens :

- *démocratique* : priver la région d'une élection. On revient aux années soixante-dix où les assemblées locales étaient composées des conseillers généraux, notables locaux, des parlementaires et des maires des grandes villes. Comment les électeurs vont-ils s'y retrouver dans un conseiller qui appartiendra à une assemblée de droite ici, à une assemblée de gauche là ? Une assemblée du social ici, de développement économique ailleurs ? C'est contradictoire avec une volonté affirmée d'une répartition claire des compétences. De plus, la parité disparaît avec le mode de scrutin ;
- *le mode d'élection déterminera le comportement de l'élu* : comment va-t-il utiliser son mandat et sentir sa légitimité ? Élu d'un canton, il sera d'abord attentif aux équipements du canton, à sa réélection, à ce qui s'inaugure, et non pas aux compétences

régionales qui ne s'inaugurent pas (la formation, l'innovation, la recherche). La salle des fêtes sera plus importante que l'innovation ;

- *la région risque de devenir un syndicat interdépartemental* : la proximité existe entre département et commune, de même que la proximité existe entre état et région. Rapprocher région et département peut avoir des effets pervers. Le conseiller territorial viendra boucler le budget de sa commune ou du département au conseil régional.

Direction : Les deux assemblées étant désormais composées des mêmes membres, élus au scrutin uninominal, ne pensez-vous pas qu'au bout de quelques années, il apparaîtra nécessaire de les fondre en une seule et que, du fait du mode de scrutin et des traditions politiques françaises, ce sont en quelque sorte les conseils généraux qui absorberont les régions ?

AR : L'évolution prévisible, c'est une « cantonalisation » des régions alors que c'est le

contraire qui se passe en Europe où la formation, l'innovation, le développement économique sont fondamentaux. Le choix est totalement contradictoire avec l'intérêt général et dénote un hypercentralisme de la part du pouvoir. Cette loi n'a fait l'objet d'aucun travail d'experts, d'universitaires ou de politologues. Aucun universitaire de gauche ou de droite n'a été consulté. L'ARF n'a pas été consultée. Elle n'a pas participé à la commission Balladur ; notre avis n'a jamais été entendu. On est bien dans un système centralisateur, jacobin, dont on voit qu'il est à bout de souffle. L'Éducation nationale notamment devra bouger car elle doit être une compétence partagée, avec un engagement très fort des régions, entre l'administration de l'Éducation nationale et nous, non pas sur la pédagogie ou la direction des établissements mais sur les choix de formation, d'ouverture des lycées... Les rectorats acceptent cette compétence partagée mais il faudra bien qu'un jour la compétence complète de l'enseignement professionnel et de l'enseignement agricole soit transférée aux régions.



Direction : La loi rétablit (instaure?) pour les conseils généraux et régionaux le principe de spécialité au lieu du principe de compétence générale. Parallèlement, dans le cadre de la RGPP, les responsabilités des préfets de région sont accrues. Cette mesure n'est-elle pas un frein à l'évolution de la décentralisation et une manière pour l'État de reprendre la main en bridant l'action des collectivités ?

AR : Sûrement, mais le système porte en lui-même ces contradictions. « Le budget de l'État est en faillite », dit le Premier ministre. Avec la RGPP, on a, sans discernement, supprimé énormément de moyens dans les services de l'État des territoires. Il aurait été logique de transférer aux collectivités ces moyens et ces personnels ou de les repositionner dans d'autres services. La mobilité est intéressante dans la gestion des ressources humaines. L'État a supprimé partout du personnel sans dire ce qu'il voulait ou non garder. Il y a donc crise dans tous les services de l'État (éducation, justice, police), dans toutes les fonctions régaliennes de l'État. La politique culturelle est une catastrophe; la politique de la francophonie n'existe quasiment plus. On se retrouve avec un État qui, avec moins de moyens et moins d'argent, veut au contraire revenir pour contrôler les collectivités et leur budget. C'est intenable sur le plan de la compétence, de la connaissance des dossiers, du fonctionnement démocratique, intenable aussi pour les fonctionnaires, sans moyens, débordés, dans des réunions de décision qui allongent les délais de décisions publiques. Aujourd'hui, l'État est seul responsable du fait que la France ait un temps de décision qui est plus long et plus cher que partout ailleurs en Europe parce que tout est doublonné par la faute de l'État.

Direction : En ce qui concerne le principe de compétence générale et le principe de spécialité, quel est votre sentiment (car l'impression que cela donne, c'est que, par ce moyen, on empêche les régions, et même l'ARF, d'être une force politique comme elle l'a été jusqu'à présent) ?

AR : Pas forcément, le mode d'élection du conseiller territorial entraînera un certain type de comportement, plus favorable aux équipements locaux qu'aux grands problèmes de recherche, de développement, d'éducation. Je suis favorable à une spécialisation des compétences. Si la région replongeait dans la salle des fêtes et le rond-point, ce serait une catastrophe. L'Aquitaine a complètement changé de visage en

quelques années avec l'investissement massif dans la recherche, dans l'éducation, dans l'enseignement professionnel, dans la formation, avec l'arrivée d'écoles d'ingénieurs. Je suis donc favorable à la spécialisation des compétences. C'est un des derniers remparts de défense de la région.

Direction : Vous avez donc bien le sentiment que les régions, telles qu'elles sont organisées actuellement, sont en danger ?

AR : En danger dans leurs missions. Le conseiller territorial, donc un conseiller général, viendra à la région pour boucler le plan de financement des équipements de son canton. La région consacre 10 % de son budget à la recherche et à l'innovation. Mais cela ne s'inaugure pas. Si la région n'est pas là, l'évolution de l'université ne se fera pas. Avec cette réforme, si la région n'est pas protégée par une spécialisation des compétences à court terme, cette dérive interviendra. Dans le texte de Balladur, tout était écrit; tout se passe comme si, crise budgétaire aidant, il fallait conserver la compétence générale pour que l'État fasse les poches des collectivités par-delà leurs compétences. Tout l'appareil de l'État est hanté par la nécessité de retrouver dans les régions et les départements les crédits qui leur manquent pour faire leur politique. Il s'agit d'une régression

sans précédent. Cette volonté de faire les poches des collectivités aura des conséquences sur la modernisation des lycées qui en sera ralentie.

Direction : L'éducation est une part très importante des responsabilités des régions et des départements. Quelles conséquences – selon vous – aura la réforme des collectivités sur la manière de gérer les établissements et, plus généralement, les problèmes d'éducation et de formation ?

AR : La réforme rigoureuse de l'éducation est une nécessité mais on est aujourd'hui arrivé à l'os. La rentrée 2011 sera une rentrée très difficile du fait de la faible formation des professeurs, de la suppression triviale de la carte scolaire qui ghettoïse certains établissements, de cette volonté sans le dire d'éteindre le service d'orientation, indispensable à la lutte contre l'échec scolaire, sans le confier aux collectivités qui pourtant souhaitent le prendre. On ne peut pas à la fois dire que la citoyenneté, notamment dans les cités, doit être développée et mettre en face des élèves des professeurs non formés: c'est totalement contradictoire et cela développe l'injustice sociale. En outre, les conseillers territoriaux, qui seront en fait des conseillers généraux, seront certainement beaucoup plus attentifs à « leur collège » de canton qu'aux lycées. Cela pourrait être un facteur d'inégalité.



Direction : Les relations entre les établissements et les collectivités ne sont pas toujours un long fleuve tranquille et même, parfois, sont franchement chaotiques. Que faudrait-il faire pour que les relations entre les établissements et leurs collectivités de rattachement (régions et départements) soient organisées, apaisées et productives ?

AR : Il peut y avoir des contraintes financières et c'est aussi un problème d'organisation des services. Peut-être faudrait-il repenser un modèle de convention avec les représentants des établissements : une charte du dialogue. Pour la région, le dialogue est plutôt positif parce qu'on s'est intéressé non seulement au bâti mais aussi à la vie du lycéen.

Direction : Vous avez récemment protesté contre l'absence de représentant de l'État au congrès de l'ARF et la création d'une association concurrente, l'AERF. Cette bipolarisation des élus régionaux n'est-elle pas un facteur de faiblesse et la fin du laboratoire d'idées qu'a été jusqu'ici l'ARF ?

AR : L'ARF reste un laboratoire d'idées, un lieu d'échanges de bonnes expériences. Paradoxalement, la décentralisation est un facteur de mutualisation et de lutte contre les inégalités. Les études universitaires constatent que, depuis 30 ans, l'inégalité territoriale a diminué. L'idée de dire « l'État produit de l'homogénéité, de l'égalité et de la créativité » est une fumisterie totale. L'intérêt de l'ARF est de se saisir au plus vite des bonnes pratiques. En réalité, je n'ai pas vraiment regretté l'absence de l'État à notre congrès. Toutefois, un dialogue est indispensable entre l'État et nous. Il faudra bien qu'à l'occasion de la campagne de 2012, il y ait une réflexion sur la décentralisation mais je suis un peu inquiet car le parti socialiste me semble beaucoup trop jacobin. Il n'y a qu'en France qu'on constate cette forme d'autisme entre l'État et les collectivités. Notons que l'AERF, association concurrente de l'ARF, a été créée par la présidence de la République en direction des présidents de droite. Je laisse aux lecteurs de votre revue le soin d'en tirer les conclusions.

Ballon d'essai ou dérapage ?

Alors que le SNPDEN réalisait l'interview du président de l'ARF, la presse publiait, quelques jours après, les déclarations de Jean-Paul Denanot, président de la région Limousin, à l'ouverture du colloque international « Nouvelle gouvernance, territoire et performance publique des établissements éducatifs », à Poitiers. Il y expose une conception de la décentralisation qui, pour ne pas être une surprise, n'en a pas moins entraîné une quasi-unanimité contre elle lors du colloque sur les « 25 ans de l'EPLÉ ».

Pour Jean-Paul Denanot, après les TOS, il faut décentraliser aussi les gestionnaires et comptables pour que la collectivité soit mieux obéie. Il faut modifier la structure tripartite du conseil d'administration de l'EPLÉ pour que la place des collectivités y soit plus importante et faire fi de l'autonomie : « Ils [les EPLÉ] sont dits autonomes, mais de quoi et pourquoi ? » et « l'autonomie est liée à l'argent qu'on veut bien leur donner ».

Et de faire remarquer « qu'entre la dotation de l'État et ce que les régions dépendent, il y a un rapport de 1 à 7 », en oubliant que les salaires doivent être inclus dans le coût de l'acte éducatif, ce qui inverserait les proportions, conception bien rustique du fonctionnement du système éducatif qui rappelle le bon vieux « qui paye commande » pratiqué jadis par l'état jacobin et si décrié par les élus locaux.

La volonté de puissance serait donc telle qu'il faudrait pouvoir imposer son point de vue en gouvernant les carrières des gestionnaires et en attendant, peut-être, Ô fantasme, de pouvoir nommer son chef d'établissement préféré ?

Et pour faire quoi, en effet ? Mener une politique éducative locale ? S'adapter aux besoins locaux de l'économie ? Donner satisfaction à ses électeurs ? aux divers lobbies locaux ? Lutter contre ses adversaires ? Le tout selon le temps politique et les coups de boutoir électoraux.

Ce serait une bien triste évolution de l'établissement d'enseignement si celui-ci passait du statut d'enjeu politique (ce

qu'il a toujours été) à celui d'instrument de pouvoir de l'élu local. J'entends d'ici les protestations courroucées de certains qui fustigent le conservatisme du monde enseignant et l'incapacité de l'État à faire fonctionner le système éducatif.

Mais il n'y a pas d'illusion à se faire : tôt ou tard, si l'autonomie de l'établissement venait à disparaître, c'est bien la politique politicienne qui dominerait et déterminerait l'action éducatrice. Que deviendraient alors les principes de laïcité, de neutralité, d'esprit critique, de républicanisme ?

Il n'est pas difficile d'imaginer ce que produirait dans l'EPLÉ l'émergence d'un nouveau clivage entre des personnels TOS puis peut-être administratifs, dirigés par un gestionnaire lui-même sous l'autorité de la collectivité et un chef d'établissement et des enseignants dépendant de l'État. Décidément, le modèle de l'école primaire a la peau dure...

Introduire une telle faille dans le fonctionnement de l'EPLÉ serait « mortel pour l'établissement » selon Jean-Marc Bœuf d'A & I et remettrait en cause l'existence même de ce que Dominique Antoine a appelé « une petite république inestimable ». Ce n'est certainement pas en introduisant une telle ligne de fracture que l'on fera progresser l'École mais, au contraire, en recherchant l'équilibre et la stabilité en déconnectant l'EPLÉ du temps politique.

Entre la nécessité de répondre en premier lieu à la politique éducative voulue par la Nation et aux adapta-

tions locales déterminées légitimement par les collectivités, entre la nécessité de mettre en harmonie les différentes composantes de l'établissement et celle de s'adapter à son public, on ne peut qu'imaginer une gouvernance de l'établissement assurée par une équipe de direction, une présidence, composée d'au moins trois fonctionnaires d'État, couvrant l'ensemble du champ d'activité de l'EPL, dont le triple rôle serait de répondre aux prescriptions nationales, d'agir pour le compte des collectivités et d'être les garants des normes et de la réglementation dans le cadre d'un contrat tripartite entre l'État, la collectivité et l'EPL.

Une telle organisation, reposant sur l'équilibre, est bien plus moderne et efficiente qu'une simple domination autoritaire telle que la définit Jean-Paul Denanot. Bien entendu, cela supposerait de la part des administrations territoriales de s'adapter à ce qu'est l'EPL (et non l'inverse) et à travailler en concertation réelle, ce qui prend du temps mais est un gage d'efficacité. Malheureusement, les tensions croissantes entre les EPL et les collectivités telles qu'on les perçoit à l'occasion de l'application de la loi de 2004, notamment en matière de restauration, montrent bien le chemin encore à parcourir.

L'autoritarisme n'a jamais réussi à l'État dans sa gestion du système; il ne réussira pas plus aux élus locaux s'ils ne font que reproduire - mais localement - le bon vieux centralisme qu'ils reprochaient tant à l'État jacobin...

On comprend dès lors pourquoi personnels de direction et gestionnaires sont opposés à la décentralisation de ces derniers et pourquoi nous nous félicitons des avancées que représentent les nouvelles formulations récentes définissant l'activité du gestionnaire. Mais, puisque le gestionnaire est désormais un adjoint du chef d'établissement, il faudra bien, tôt ou tard, en tirer les conséquences en termes statutaires, de recrutement et de formation.

Mais avant cela, il faudra aussi que l'ARF s'exprime officiellement sur la question de la décentralisation du gestionnaire, ce que François Bonneau, vice-président de l'ARF, n'a pas démenti lors du colloque sur les 25 ans de l'EPL.

Alors, ballon d'essai ou dérapage ?

snp
den
Jean FALLER
Bureau national
jeanclementfaller@gmail.com

EPL en réseaux et multi-sites

Les réseaux et les multi-sites, une idée intéressante à condition que l'objectif premier soit l'intérêt des élèves et non les économies de moyens !

Dans de nombreuses académies, les projets de rassemblements d'EPL se dessinent, rarement fondés sur des projets partagés et réfléchis autour d'un service public d'éducation de qualité mais élaborés à partir des contraintes budgétaires et dans un souci d'économies. Pour autant, faut-il se résoudre à refuser de réfléchir à cette question et à proposer des organisations au risque de laisser chaque académie expérimenter des regroupements qui mettent à mal, encore plus, les conditions de travail des personnels de direction ?



LA MOTION DU CONGRÈS DE TOULON EN 2004

Dès le congrès de Toulon, le SNP DEN avait pris une position claire, décrivant l'architecture possible à envisager :

MOTION SUR LES ÉTABLISSEMENTS MULTI-SITES

« Conformément à l'article 2/C du protocole, le congrès demande que soit conduite une réflexion organisée et programmée permettant de déterminer les conditions de la mise en place d'EPL multi-sites qui soient à même d'assurer, en tout lieu du territoire national, le maintien d'un service public d'enseignement du second degré. Cette organisation mutualisée et complémentaire sera gage d'unité, d'équité et d'égalité de traitement pour tous les élèves.

Elle sera soumise aux conditions minimales suivantes : 1 EPL regroupant plusieurs unités pédagogiques, dirigé par un chef d'établissement qui sera secondé par un personnel de direction adjoint par unité. Chaque unité sera dotée d'au moins un emploi de CPE. Un gestionnaire complètera l'équipe de direction de l'EPL ».

LE CSN DE 2007

Nous avons réaffirmé, au CSN de mai 2007, notre position sur le maillage nécessaire d'un service public d'édu-

cation de proximité sur l'ensemble du territoire comme une garantie d'équité de formation : « Une restructuration du réseau des EPL sera organisée pour que ceux-ci atteignent une taille suffisante. L'organisation sous forme d'établissements multi-sites sera développée [...] qui fédéreront autour d'un établissement support un réseau d'unités d'enseignement de proximité »...

Le CSN rappelle que cette mise en réseau de plusieurs établissements de petite taille et de réelle proximité autour d'un établissement central ne peut se concevoir qu'après concertation des acteurs des diverses structures, dans le cadre d'un service public de qualité, garant de l'aménagement harmonieux du territoire.

Afin d'assurer la nécessaire cohérence administrative, pédagogique et fonctionnelle, cette mise en réseau ne peut se concevoir sans la présence d'un personnel de direction dans chaque unité. La prise en compte de cette spécificité dans le classement de l'établissement support est indispensable.

En tout état de cause, les pressions politiques ou locales ne peuvent supplanter le souci de la qualité pédagogique ou la préservation d'une école de la République efficace.

Force est de constater qu'en interrogeant les académies, les expériences mises en place varient considérablement : d'un multi-sites qui regroupe deux petits collèges distants de 30 km avec un seul principal, au multi-sites qui comprend deux gros lycées (soit 1.800 élèves) ou à des situations « hybrides » qui s'organisent autour de plusieurs sites géographiques plus ou moins distants sans projet pédagogique partagé, les logiques semblent plutôt dictées par la conjoncture et l'économie de postes de personnels de direction, y compris sur des 3^{es} et des 4^{es} catégories.

POURTANT DE VRAIES QUESTIONS (PROBLÈMES ?) SE POSENT AUJOURD'HUI

- Des postes de chef de petits collèges, souvent ruraux, restent vacants après le 1^{er} mouvement ;
- de nombreux collègues témoignent de la difficulté à mettre en application le texte concernant le temps de travail lorsque l'on est le seul personnel de direction ;
- la difficulté à mobiliser des équipes éducatives stables dans de trop petites unités, sans parler des problèmes de remplacements sur des petits groupes d'heures ou du recrutement d'AED ;
- la nécessaire proximité d'un chef d'établissement (chef ou adjoint) auprès des équipes pour un service public d'éducation de qualité et pour faire vivre le projet d'établissement.

LE CSN D'AVRIL 2011

Il est temps d'élaborer des propositions concrètes et le CSN d'avril devra nous permettre de réfléchir à quelques questions d'importance :

- Est-il aujourd'hui possible d'envisager un multi-sites qui forme une seule entité administrative, doté d'un véritable pôle administratif au regard de la réforme des collectivités territoriales en cours ?
- *Quid* de l'EPLE du socle commun dans ce questionnement ?
- Est-il nécessaire de « borner » l'effectif de ces EPLE multi-sites ?
- Est-il réaliste d'imaginer un projet d'établissement et un contrat d'objectifs partagés par l'ensemble des acteurs et à quelles conditions ?

Le CSN long devra élaborer un texte qui permette aux académies de conduire, dans le cadre de la charte de pilotage, les négociations sur les mises en place de multi-sites qui respectent notre projet et protège les conditions de travail de nos collègues.



Dominique FAURE
Bureau national
Commission « métier »

dfaure.snpden@orange.fr

Le chef d'établissement-adjoint

Depuis la création de l'EPLE, on est passé de l'adjoint au chef d'établissement au chef d'établissement-adjoint via le personnel de direction adjoint. C'est le fruit d'un long et patient combat syndical au service d'une conception globale sur ce que doit être « La Direction » d'un établissement public d'éducation.

1985 : L'ADJOINT AU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Dans le droit fil des lois de décentralisation, le décret de 1985 crée les EPLE et précise les attributions de ceux qui les dirigent sans toutefois toucher à leurs statuts.

Concernant l'adjoint, il « seconde le chef dans ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives ». Les statuts antérieurs des personnes remplissant ces fonctions demeurent : censeur des études au lycée, sous-directeur de collège, directeur adjoint de CET en lycée d'enseignement professionnel.

On vit les derniers instants d'une époque révolue où « le chef trônait, le censeur des études tonnait et le surveillant général surveillait » (*Direction 88, Jean-Michel Bordes*).

Les projets fusent de partout. On s'intéresse de plus en plus aux aspects éducatifs et des collégiens, toujours plus nombreux, frappent à la porte des lycées généraux et technologiques mais aussi professionnels qui vont dorénavant conduire à des bacs.

Accaparé par des tâches qui se complexifient et se multiplient, le chef d'établissement est sur tous les fronts. Son curseur se déplace... dans tous les sens. Celui de son adjoint également. Les prés carrés d'antan s'estompent, cédant la place, bon gré mal gré, à des espaces et des temps de travail de plus en plus partagés. La future loi d'orientation, qui naîtra en 1989, est en gestation. L'idée selon laquelle « l'élève doit



être au centre du système éducatif » fait son chemin. L'expression « et si l'école allait à l'enfant » conduit tous les acteurs à se poser la question du pilotage. Mais quel statut pour le pilote ?

1988 : LE PERSONNEL DE DIRECTION ADJOINT

Le corps de personnel de direction voit le jour en 1988. Il unifie les chefs et les adjoints en les séparant statutairement du corps enseignant. Comme son chef, l'adjoint est donc personnel de direction. C'est la reconnaissance institutionnelle d'un couple invité à travailler ensemble et à se répartir les champs d'action. Cependant, le décret de 1985 ne subit pas de modification... « L'adjoint seconde toujours dans ses tâches »...

On ne parle pas encore de lettre de mission mais le partage du travail se réalise de façon assez uniforme et stable d'un établissement à un autre

et d'un individu à un autre. De façon traditionnelle ou naturelle (ou les deux à la fois), l'adjoint s'occupe prioritairement, voire exclusivement, de l'intérieur : vie éducative et pédagogique, organisation des enseignements, planification des emplois du temps et des espaces de travail, préparation et exploitation des conseils de classe, déroulement des examens et orientation des élèves...

Dès sa création en 1992, le SNPDEN affiche son exigence de l'unicité des fonctions de direction et s'oppose fermement à toute velléité de rupture du corps. Par ailleurs, son poids de syndicat largement majoritaire, son expertise et sa pugnacité aboutiront au statut de l'an 2000 qui – au-delà d'importantes avancées financières - installe dans le paysage éducatif une « Direction » avec une réelle posture (référentiel de métier, lettre de mission...).

Cependant, le décret de 1985 ne subit toujours pas de modification : « L'adjoint seconde toujours dans ses tâches »...

Le temps passe... Le SNPDEN obtient de réelles avancées pour les adjoints : possibilité de passage en hors-classe, extension à leur bénéfice de la clause de pénibilité et de l'IRD (indemnité de responsabilité de direction). Les adeptes du syndicalisme « ça passe ou ça casse » objectent que c'est très insuffisant et « exigeant » que l'IRD

soit du même montant que celle du chef et qu'il est « scandaleux » que les adjoints ne perçoivent pas la NBI (nouvelle bonification indiciaire).

Certes... mais le SNPDEN (le syndicat qui agit entre les élections) continue son chemin, engrange les acquis et prépare l'avenir. Il s'oppose également aux mesures habilement présentées comme de nature à simplifier et clarifier la gestion du corps et qui, en fait, mettraient fin à son unicité.

Par l'intermédiaire de ses commissaires paritaires académiques et nationaux, il soutient et défend les promotions et les mutations des adjoints. Ses dirigeants (notamment Philippe Tournier) rappellent que le « tant de travail ! » souvent évoqué peut trouver une solution par un « temps de travail » réparti intelligemment au sein de l'équipe de direction, notamment grâce aux textes de 2007.

Bref ! Il agit au quotidien pour la construction progressive du métier de personnel de direction.

2010 : LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT-ADJOINT

Lors d'une séance du CTPM (comité technique paritaire national) du 4 novembre 2010 et à l'occasion d'une

réécriture de l'article R. 421-13 du *Code de l'éducation*, le SNPDEN a fait valoir et a obtenu une nouvelle description du rôle de personnel de direction occupant des fonctions d'adjoint, davantage en phase avec les réalités du terrain et les évolutions souhaitées.

Le décret de 1985 va être enfin modifié. Désormais, le chef d'établissement ne sera plus « secondé dans ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives par un adjoint » mais « secondé dans ses missions par un chef d'établissement-adjoint, membre de l'équipe de direction ».

Certains affirmeront que cette modification n'a rien de révolutionnaire et qu'elle ne viendra pas changer des pratiques installées. Certes... mais depuis quand un texte a-t-il le pouvoir de changer les êtres ? En revanche, il nous revient collectivement de prendre appui sur lui pour faire évoluer les représentations, les mentalités et les pratiques car la donne a réellement changé sur deux points :

- l'adjoint n'est plus adjoint au chef mais chef d'établissement-adjoint (et non plus seulement personnel de direction adjoint) ; l'aspect fonctionnel vient donc compléter l'aspect statutaire ;
- il seconde le chef d'établissement dans ses missions et non plus dans ses tâches, ce qui lui confère à la fois plus de hauteur et plus de perspectives.

Réjouissons-nous également qu'à la faveur de cette réécriture, le rôle du gestionnaire évolue, l'intégrant explicitement dans l'équipe de direction (il est désormais adjoint-gestionnaire), lui confirmant la fonction d'administrateur de l'EPLE et l'ancrant encore plus dans la fonction publique d'État (ce qui est certainement utile face aux velléités récupératrices des collectivités territoriales...).

Fort de ces avancées, le SNPDEN en prépare déjà d'autres... patiemment mais avec détermination.



Marc PERRIER
Bureau national

marc.perrier@ac-limoges.fr

Rythmes scolaires : le SNPDEN s'exprime devant les parlementaires

Isabelle Bourhis et Michel Richard ont participé, mercredi 10 novembre, à une table ronde réunissant l'ensemble des syndicats enseignants et de personnels de direction, à l'initiative de la mission d'information sur les rythmes scolaires.

Ce sont les deux co-rapporteurs, le député UMP Xavier Breton et le député PS Yves Durand qui animaient cette table ronde. Cette mission est en effet d'initiative parlementaire et ne relève pas de la conférence nationale sur les rythmes scolaires mise en place par le ministre de l'Éducation nationale.

LE POINT DE VUE DU SNPDEN

L'exercice de la table ronde relève toujours de la gageure puisque chaque organisation syndicale présente son analyse, ce qui, compte tenu du nombre (9), peut confiner à la litanie. Mais cette confrontation, et Michel Richard l'a souhaitée dans son introduction, peut permettre de dégager des points de convergence, qui pourront dès lors servir de fondement à la réflexion commune.

Le SNPDEN a tout d'abord rappelé que cette question n'est pas nouvelle. Sur le plan historique, on peut noter des avancées très rapidement remises en cause pour des raisons extérieures à l'école : le « 7 semaines de travail – 2 semaines de congés scolaires » n'a tenu en tout et pour tout que deux fois un an ! La question des rythmes scolaires et donc de l'organisation du système scolaire implique préalablement un choix déterminant : est-ce une organisation pour l'élève ou pour la vie économique et sociale du pays ? Par ailleurs, la conception même du dispositif pédagogique pèse sur les marges de manœuvre en termes de rythmes scolaires. Ainsi la multiplication des options est un élément de rigidité au regard des rythmes scolaires.

Dans le cadre des nombreuses rencontres et négociations qui se sont déroulées en amont de la réforme du lycée, jamais la question des rythmes scolaires n'a été soulevée. Il importe donc sur ce niveau de ne pas bouleverser une mise en œuvre qui date de cette rentrée sauf à fragiliser la réforme elle-même dans la durée. En revanche, l'entrée « rythmes scolaires » est une donnée qui peut être totalement partie prenante de la réforme du collège, une réforme qui s'avère de jour en jour toujours plus urgente.

RÉPONSES DES DÉPUTÉS

En synthèse des interventions du SNPDEN, du SGEN et du SE-UNSA, le député Yves Durand a relevé qu'il ne pouvait donc pas y avoir de débat sur les rythmes scolaires indépendamment de la réflexion sur l'école.

Le député Jacques Groperrin a, pour sa part, rappelé que le contexte de cette mission parlementaire ne relevait pas d'éléments budgétaires (entendre « restrictions ») et n'était aucunement lié aux travaux de la conférence nationale. Par contre, cette mission prend en compte l'échec de la semaine de 4 jours dans le primaire ainsi que le comparatif international apporté par PISA qui montre une dégradation de la position de la France. Le mode opératoire implique effectivement une grande réflexion sur l'école et l'approche sur les rythmes scolaires fait partie de cette réflexion. Il présente alors trois axes pour progresser :

1. la fatigue des élèves et la volonté de réfléchir à une autre organisation annuelle, la seule variable, précise-t-il, étant les

grandes vacances (*quid* du bac ?) ;

2. la question d'une autonomie plus importante accordée aux établissements de façon à faciliter leur adaptation à l'organisation des territoires ;
3. le décret de 50 et, à travers lui, le statut des enseignants avec la volonté d'institutionnaliser pour l'ensemble des personnels enseignants 26 heures de présence.

RÉAFFIRMER NOS POSITIONS SYNDICALES

En énonçant ces trois points, le député confond (lapsus ?) autonomie des établissements et autonomie des chefs d'établissement (lapsus... sans doute), une confusion reprise en premier lieu par le SNPDEN qui réaffirmera son attachement à des programmes nationaux, des diplômes nationaux et rappellera qu'il convient effectivement de parler d'autonomie des établissements, c'est-à-dire des marges de manœuvre qui, au-delà des horaires nationaux, doivent permettre des adaptations locales pour favoriser la réussite de chaque élève.

Enfin le SNPDEN souligne que la question des rythmes scolaires doit englober, au sein des établissements, les temps d'apprentissage, les temps d'accompagnement et le travail personnel. Cette réflexion globale doit mieux permettre de garantir l'égalité des chances...

Patrick CAMBIER
Permanent

patrick.cambier@snpden.net



1
Fédération
21 Syndicats
une volonté

Agir & réformer

Un Syndicalisme différent!

Agriculture

Culture

Éducation nationale

Enseignement supérieur
Recherche

Santé Jeunesse & Sports

la fédération des métiers de l'Éducation
www.unsa-education.org





Le 20 octobre 2011 : les personnels de direction élisent leurs représentants.

Octobre 2011 : le vote UNSA-Éducation



Le 20 octobre 2011 marquera une étape nouvelle pour le syndicalisme dans la Fonction publique. C'est en effet à cette date que l'ensemble des personnels de la Fonction publique hospitalière et de la Fonction publique d'État seront appelés à élire leurs représentants dans des instances de concertation dont la composition et le fonctionnement auront été profondément bouleversés. Des rapports de force qui en sortiront dépendra largement la capacité de chaque organisation syndicale à peser dans les négociations.

Pour les personnels de direction, plus encore que pour tous les autres, c'est un enjeu décisif.

Ils auront à élire leurs représentants :

- dans les comités techniques au niveau national et au niveau local, sur des listes présentées par les différentes fédérations syndicales. C'est donc dans le cadre de sa fédération UNSA que le SNPDEN participera à ces élections ;
- dans les CAPN et CAPA, selon des modalités comparables à celles qui prévalaient jusqu'ici et donc, pour nous, sur des listes présentées par le SNPDEN, si ce n'est que le vote sera organisé par voie électronique et que la durée des mandats des commissaires paritaires sera de 4 ans, harmonisée avec celle des comités techniques des trois fonctions publiques.

LE CONTEXTE GÉNÉRAL : UN BOULEVERSEMENT DES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Réplique de la loi adoptée en août 2008 pour le secteur privé, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique, s'inscrit dans une même perspective : bouleverser, reconfigurer.

La nature de l'intervention de l'État et la conduite des politiques ont, en effet, connu de profondes mutations dont la RGPP (révision générale des politiques publiques) fixe le cadre structurant.

Un livre blanc, rédigé par Jean-Ludovic Silicani, déclinait les axes du discours prononcé à l'IRA de Nantes en septembre 2007 par le président de la République.

Les enjeux y sont très clairement définis : non-remplacement d'un fonctionnaire partant à la retraite sur deux, flexibilité et recherche de la performance en mettant en cause les garanties collectives et en introduisant une concurrence entre personnels statutaires et agents contractuels. Les nouveaux textes permettront de remodeler profondément le paysage de la Fonction publique en redéfinissant toute l'architecture statutaire.

La RGPP vise donc avant tout à réduire les dépenses publiques. Les décisions prises dans ce cadre s'inscriront dans une politique de réduction de l'État, de son action, de son périmètre d'intervention.

Elle s'inscrit également dans la démarche idéologique d'un libéralisme assumé visant à affaiblir le service public.

Par ailleurs, même si les commissions paritaires nationales et académiques sont maintenues, la plus grande vigilance s'impose quant au maintien du paritarisme dans la gestion de notre corps.

On le sait depuis la publication du rapport Silicani : la volonté existe de mettre fin au rôle des commissions paritaires en les vidant de leur substance.

Enfin, il faut bien mesurer les conséquences du regroupement des 700 corps et statuts de la Fonction publique en une cinquantaine de cadres statutaires.

Dans ce contexte, les personnels de direction se trouveront intégrés dans un cadre statutaire beaucoup plus vaste que leur corps actuel et leur capacité à se faire entendre se posera comme une question vitale.

La capacité d'action et de proposition du SNPDEN constituera un atout majeur afin que les personnels de direction puissent faire entendre leur voix. Il le fera pour défendre les intérêts de notre profession mais égale-

1
Fédération
21 Syndicats
une volonté
Agir & réformer





ment pour participer à la défense et à la modernisation de la Fonction publique, en cohérence et en synergie avec les autres catégories de personnels, dans le cadre des listes présentées par notre fédération, l'UNSA.

UN BOULEVERSEMENT DES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL

C'est dans ce contexte que se mettent en place les nouvelles modalités du dialogue social dans la Fonction publique.

• UNE REPRÉSENTATIVITÉ ASSISE SUR DES COMITÉS TECHNIQUES ÉLUS

Tous les personnels de toutes les catégories, titulaires et non titulaires, seront appelés à élire des comités techniques au niveau national et au niveau local.

C'est donc dans le cadre des listes présentées par sa fédération, l'UNSA, que le SNPDEN participera à ces élections.

Les CAP conserveront leurs prérogatives mais, à terme, les comités techniques deviendront les lieux essentiels des débats et des décisions.

Ces comités seront consultés, entre autres, sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux projets de statuts particuliers.

Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois seront communiquées à ces comités techniques.

La représentativité des syndicats sera assise sur leurs résultats aux élections sur liste des comités techniques.

• LE PARITARISME DISPARAÎT DES COMITÉS TECHNIQUES

Dans les nouveaux comités techniques qui seront consultatifs, l'employeur ne disposera plus que d'un siège face aux représentants

des élus du personnel et n'aura plus le droit de vote. Le vote des organisations syndicales aura donc une portée différente.

• LA NÉGOCIATION ENCADRÉE

La nouvelle loi précise et encadre le champ et les conditions de la négociation. Elle prévoit que les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité à participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du gouvernement.

Les organisations syndicales de fonctionnaires auront également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

- aux conditions et à l'organisation du travail et du télétravail ;
- au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- à la formation professionnelle et continue ;
- à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;
- à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;
- à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

• LE PRINCIPE D'ACCORD MAJORITAIRE INSTITUÉ

À partir de 2014, un accord majoritaire devra être signé par une ou plusieurs organisations représentant plus de 50 % des voix aux élections pour être valable.

• CRÉATION D'UN CONSEIL SUPÉRIEUR COMMUN AUX TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

Un conseil supérieur commun aux trois fonctions publiques

sera créé. Il aura à examiner toute question commune à celles-là mais aussi des projets de loi ou d'ordonnance et, lorsqu'une disposition législative réglementaire le prévoit, de décrets communs aux trois fonctions publiques.

• DES DURÉES DE MANDATS ALIGNÉS

La durée des mandats des instances (CT, CAP, CHS...) passe à 4 ans. Toutes les élections seront simultanées pour toute la Fonction publique.

Au 31 décembre 2013, la reconfiguration totale des règles de représentativité sera achevée. A la même date, les compteurs électoraux des résultats du secteur privé livreront leur premier verdict.

La représentativité des organisations syndicales en sortira profondément changée. Les électeurs auront tranché. Les personnels de la Fonction publique seront défendus dans de nouvelles instances où seront débattus missions et avenir de la Fonction publique. Les agents de la Fonction publique sont confrontés à des mutations qui affecteront leurs emplois.

C'est pourquoi le SNPDEN compte tout faire, dans ce contexte électoral nouveau, pour faire entendre fortement la voix des personnels de direction tout en contribuant à une représentativité renforcée de sa fédération, l'UNSA, nécessaire pour défendre et moderniser la Fonction publique.

Joël OLIVE
Secrétaire national
Commission
« vie syndicale »



joel.olive.snpden@gmail.com



1
Fédération
21 Syndicats
une volonté

Agir & réformer



CSN novembre 2010

Discours d'ouverture par Philippe Tournier, secrétaire général	42
Commission « carrière »	51
Commission « métier »	54
Commission « éducation et pédagogie »	57
Commission « vie syndicale »	61
Discours de clôture	65

Ouverture du CSN

Philippe Tournier
Secrétaire général



Chers collègues,

Nous voici réunis pour ce CSN *new look* et je commencerai mon propos par cette nouvelle organisation. J'en reprendrai le « pourquoi » et le « comment ».

UNE NOUVELLE ORGANISATION DES TRAVAUX DU CSN

POURQUOI ?

Nos CSN fonctionnent selon un modèle qui a émergé dans les années 1990 et était une réponse aux difficultés

qu'avait pu connaître leur fonctionnement dans les premières années. Le travail collectif a permis de construire les conditions d'un débat serein au sein de notre organisation. Petit à petit, cependant, deux inconvénients sont apparus : le premier est le temps très réduit accordé au travail en commissions, non seulement réduit mais haché, car ce sont deux fois une demi-journée sur quatre demi-journées de réunion ; le second est que la « vraie » plénière s'est réduite aux votes des textes à l'issue de ces commissions, ce qui conduisait, parfois, à recommencer un second débat qui aurait dû avoir lieu en quelque sorte avant, et non pas après, le travail des commissions.

L'idée de réformer le fonctionnement du CSN n'est pas une idée nouvelle. Lorsque nous sommes passés au mandat de trois ans, ce projet avait déjà été avancé. Il s'agissait, à l'époque, d'espacer les CSN mais à condition qu'ils durent trois jours ; cependant la majorité du CSN était attachée au principe de deux rendez-vous annuels. Je crois qu'effectivement, c'est plus sage et nous avons cherché des idées alternatives que nous expérimentons aujourd'hui. C'était le moment puisque l'année prochaine étant année du congrès, cela repoussait toute initiative en 2012-2013.

COMMENT ?

Pour des raisons notamment financières, la durée totale des CSN ne peut être augmentée. Le CSN dit « long »,

celui qui aura lieu au mois d'avril 2011, sera la dilatation de l'organisation habituelle avec simplement plus de temps et vous savez qu'il n'est toujours pas trop compliqué de rajouter des choses supplémentaires...

La difficulté résidait surtout dans l'organisation du CSN dit « court ». Sa première caractéristique est un travail entièrement en plénière et cela induit, bien évidemment, une modification d'un certain nombre de choses. La seconde est que les thèmes de travail ne sont plus ceux envoyés par le bureau national aux académies mais ceux qui remontent des assemblées académiques et départementales. D'ailleurs, vous avez vu que le document transmis était la reprise de l'ensemble des thèmes qui nous ont été communiqués : nous travaillerons sur ce qui préoccupe nos collègues.

Il y aura ainsi plusieurs approches. Tout d'abord les motions d'actualité mais qui portent sur des thèmes sur lesquels nous avons déjà travaillé syndicalement puisqu'il n'y a pas eu de travail préalable de commissions. Il s'agit soit de la réaffirmation, soit de la « ré-acclimatation », si je puis dire, de positions déjà existantes. Mais nous voyons aussi qu'il y a des thèmes nouveaux, des thèmes « émergents », sur lesquels il semble important que le syndicat travaille à partir d'aujourd'hui, avant que le CSN long ne prenne position au terme d'une journée complète de travail en commissions.



L'objet principal de mon intervention ne porte évidemment pas seulement sur l'organisation du CSN. Vous avez vu que le changement gouvernemental, annoncé depuis des mois, est une nouvelle étape de la même chose. Nous avons conservé notre ministre et ce n'est pas plus mal ainsi : si nous avions changé, cela aurait été le sixième en huit ans ! Sur les 20 dernières années, l'espérance de vie d'un ministre est de 1 an et 9 mois. Quelle entreprise, quelle collectivité, quelle organisation, quel syndicat aurait pu fonctionner en changeant de stratégie tous les 1 an et 9 mois ? La politique, vous le savez, reste fondée sur les suppressions de postes aujourd'hui égayée de cette rocambolesque découverte de 20.000 postes imprévus : quand on dit qu'il y a un souci des systèmes d'informations...

Je vais cadrer mon intervention sur deux grands points, « Quelle action syndicale aujourd'hui face à un pouvoir obtus ? » et « Les questions vives et émergentes qui nous interpellent ». Ils occuperont, je pense, une partie de nos travaux aujourd'hui mais également ceux du CSN de printemps.

QUELLE ACTION SYNDICALE AUJOURD'HUI FACE À UN POUVOIR OBTUS ?

LE BILAN DU MOUVEMENT SOCIAL SUR LES RETRAITES

Concernant le mouvement social sur les retraites, l'UNSA a été membre de l'intersyndicale et a gagné, dans ce mouvement, une visibilité qu'elle n'avait pas auparavant. Pour tous ceux qui ont participé à de nombreuses manifestations (et je ne doute pas un instant que ce ne soit pas le cas dans l'assistance), on a pu constater combien les délégations de l'UNSA étaient devenues aujourd'hui très significativement présentes. Concernant le mouvement social sur les retraites en lui-même, le gouvernement bénéficiait d'une chance extraordinaire, non seulement le fait d'avoir une intersyndicale qui est restée cohérente mais une intersyndicale dans laquelle la direction de la CGT avait une position qui méritait tout de même de l'attention.

Le pouvoir politique n'a absolument rien fait de tout cela : l'on voit bien que le dialogue social est quelque chose qui est absent de son univers intellectuel. D'ailleurs, la loi, telle qu'elle a été présentée, était une loi peu flexible, faite pour évoluer, et il était effectivement difficile pour le pouvoir de négocier sur la loi telle qu'elle avait été construite. C'était cependant possible lors de l'étape parlementaire qui aurait pu être l'occasion d'une reprise du débat et qui n'a servi à rien, alors que nous savons qu'elle était prévue dans le scénario initial pour aggraver la proposition gouvernementale. Il courait notamment le bruit que des amendements parlementaires auraient remis en cause la question des « 6 mois ».

Sur le mouvement des retraites s'est greffé un autre mouvement, qui a posé des problèmes particuliers : le mouvement des lycéens. Le SNPDEN s'est effectivement distingué en prenant une position claire et nette mais non sur le fait que les lycéens participent à un mouvement, même si l'on peut s'interroger sur la spontanéité dudit mouvement. En effet, ce n'était pas la loi sur les retraites qui était à l'origine du mouvement lycéen mais très clairement l'hostilité épidermique que suscite le pouvoir politique qui, il est vrai, met beaucoup de volonté à être détesté de la jeunesse. Ce mouvement lycéen s'est doublé, « comme d'habitude », d'une forme unique d'action que sont les blocages des établissements.

Là-dessus, nous avons pris une position extrêmement claire qui est que le blocage n'est pas une forme d'action légitime. D'ailleurs, on se demande à quoi sert ce que l'on appelle la « démocratie lycéenne » si, le moment venu, personne n'y songe, y compris ceux qui l'ont réclamée. Nous avons pris contact, au moment du déclenchement, avec les dirigeants du mouvement lycéen en essayant de leur expliquer que le blocage est une forme de violence (même symbolique) et que, dans le contexte social dans lequel on se trouvait, c'était déclencher des forces qui n'étaient pas maîtrisables : c'est effectivement ce qui est arrivé ! Cette fois-ci, pas d'assemblée générale, pas de discussion : on arrive, on bloque, on cogne, on détruit, on frappe... Il y a tout de même eu, au total, beaucoup plus de personnels de direction victimes de violences physiques que de bloqueurs. Cette forme d'action pose réellement problème sur son caractère absolument répétitif et, surtout, sur son absence totale de perspective. La preuve en est que tout ceci s'est quasiment arrêté du jour au lendemain... et d'ailleurs pour quel objectif ? Qu'ont appris les jeunes de cet épisode en matière de citoyenneté ?

Pour clore cette partie sur le mouvement social, il pose quand même aux organisations syndicales un redoutable problème que nous avons d'ailleurs déjà été amenés à évoquer plusieurs fois. Nous avons devant nous un pouvoir politique qui applique à la lettre





la « doctrine Fillon », expérimentée en 2003, à savoir « on ne bouge pas quoi qu'il arrive ». Effectivement, même après six manifestations groupant des millions de personnes dans la rue, il ne bouge pas. Cette question pose un réel problème pour le mouvement syndical, y compris sur les formes d'action comme les posent les débats au sein de l'inter-syndicale. Le SNPDEN, tout comme l'UNSA, considère que, dès l'instant où la loi a été votée et promulguée, cela ne la rend pas juste, cela ne la rend pas moins contestable mais ça change évidemment la forme de contestation de la loi. C'est donc un redoutable problème qui est posé à l'ensemble du mouvement syndical dans ses formes d'action ; nous avons affaire à une forme de « Thatcherisme » qui est de ne discuter de rien. Paradoxalement, plus le mouvement social est fort, moins le pouvoir accepte de discuter. En fait, c'est plus une manifestation de faiblesse que de force. Il n'en demeure pas moins que c'est une position qui est devenue quasi-doctrinale aujourd'hui en matière de dialogue social (je ne sais pas, d'ailleurs, si c'est bien le mot qu'il faut employer).

LA REPRISE DES NÉGOCIATIONS AVEC LA DGRH

Dans ce contexte modérément réjouissant, nous avons donc repris les négociations avec notre nouvel interlocuteur qui est la direction générale des Ressources humaines (DGRH). En effet,

nous avons assisté à l'absorption de la direction de l'Encadrement (DE) par la DGRH, ce qui revient à dire, en clair, sa disparition. Faut-il s'en désoler ? Lors du CSN de mai dernier, j'avais beaucoup insisté sur les difficultés à obtenir des réponses, la lenteur et la longueur des circuits de prise de décisions. La DE avec laquelle, historiquement, un travail remarquable a été fait - je pense au statut qui nous régit actuellement - était devenue une sous-direction. Ce qui nous était apparu à l'époque comme une protection de l'encadrement s'est, en fait, progressivement, mué en une sorte d'éloignement de ce qui concerne l'encadrement des lieux de décisions d'aujourd'hui. Il n'est pas absurde de la part d'une DGRH de vouloir maîtriser directement l'encadrement. Cette modification nous a fait passer dans une célérité qui nous change agréablement.

Les négociations ont repris, ce qui n'était pas forcément absolument évident car le ministère aurait pu se réfugier derrière notre refus d'accepter leur offre sur la prime de fonctions et de résultats (PFR), d'autant qu'elle faisait elle-même suite à un premier refus sur les emplois fonctionnels au congrès de Biarritz. Je ne dis pas qu'il faut se satisfaire de n'importe quel élément légèrement positif du paysage, mais c'est un point qui montre que la volonté de poursuivre les négociations existe. La négociation a été reprise à la suite d'une audience avec Luc Chatel puis avec son directeur de cabinet au

moment où la DE a été absorbée par la DGRH. Très rapidement, la directrice de la DGRH (vous avez été destinataires des échanges de courriers entre elle et nous) nous a envoyé un courrier le 8 novembre, c'est-à-dire quelques jours seulement après notre rencontre, ce qui nous changeait du délai d'un mois, voire même d'un mois et demi, qui était le tempo habituel dans lequel nous vivions. Notre réponse a été faite 48 heures plus tard et nous avons été contactés téléphoniquement cette semaine pour avoir des réponses sur un certain nombre d'éléments.

Le premier élément qui nous faisait « tiquer » dans ce courrier, et vous avez pu le constater dans notre réponse, est que le calendrier nous paraissait étrangement dilaté puisque, tel qu'il était présenté, nous commençons seulement à discuter au mois de février. D'autre part, la négociation ne se faisait dans aucun cadre ; or la pérennisation d'un cadre de négociations n'est pas une question secondaire. Une négociation qui ne serait pas dans un tel cadre, contractuel, serait dans la dépendance du « bon plaisir » d'interlocuteurs dont l'expérience montre qu'ils passent tous les 21 mois.

Pour le deuxième élément, l'accord du ministre était nécessaire mais, jusqu'à il y a peu, une certaine incertitude planait... Cet accord a été donné cette semaine et, effectivement, un protocole de dialogue social serait signé, sans doute au mois de décembre, entre le ministre de l'Éducation nationale et notre organisation pour organiser un cadre de négociations qui serait donc un cadre annuel, constant, contractuel. Cela voudrait dire aussi que, s'il n'y a pas de négociation, c'est en fait une rupture unilatérale qui pourrait venir de nous, si nous décidions alors de nous positionner autrement que ce que nous avons décidé de faire, mais surtout une rupture qui viendrait du ministère s'il décidait de ne plus négocier. Je veux dire que, si l'on change de ministre et de majorité politique, le cadre des négociations peut rester pérenne : rappelons-nous quand même que nous sommes descendus dans la rue en 2006 simplement pour pouvoir négocier. Évidemment, cela ne règle rien du problème du contenu de la négociation mais ça veut dire que, même si nous



ne tombons pas d'accord à un moment donné, la négociation ne s'interrompt pas. Le ministère ne pourra pas prendre pour prétexte le fait que nous n'ayons pas accepté ses propositions.

La grande affaire reste bien évidemment la PFR. Nous avons renouvelé notre position qui est toujours la même : s'il n'y a pas assez d'argent (quoiqu'on en trouve quand il faut), qu'il soit d'abord utilisé pour rationaliser la partie « F » afin que cet effort financier ait un réel sens pour les collègues. Pour la partie « R », on peut très bien imaginer une montée en force progressive qui fasse, là aussi, sens pour les collègues. Il n'est pas nécessaire de vouloir se lancer dans tout, en même temps, si les ressources ne sont pas là. La conjoncture est ce qu'elle est et elle ne sera pas une conjoncture éternelle. Sur la reprise des négociations, je pense qu'il faut maintenir le fer au feu en n'abandonnant pas le travail de réflexion sur d'autres hypothèses crédibles telles que nous les proposons dans la motion. Négocier et discuter ne nous interdisent pas de réfléchir à autres chose au cas où...

DES DOSSIERS QUE NOUS AVONS FAIT AVANCER

Cependant, il est un certain nombre de dossiers pour lesquels nous pouvons faire avancer les choses de l'intérieur, en usant d'une force et d'une influence qui sont suffisantes pour faire évoluer positivement un certain nombre de dossiers « à basse énergie ». Je prends deux exemples qui ne sont pas anecdotiques : ce sont les textes sur la discipline et l'évolution de l'article R. 421-13 du *Code de l'éducation*.

Les états généraux sur la sécurité à l'école étaient apparus plutôt modérés et consensuels avec des discours auxquels nous n'avions rien à dire, je pense notamment à celui d'Éric Debarbieux. Assez étrangement, ces états généraux donnent lieu aujourd'hui à toutes sortes de boursofflures, de prises de décisions et de déclarations sans guère de rapport avec ce qui fut dit.

Ainsi, au printemps dernier, nous furent présentées un certain nombre d'évolutions du *Code de l'éducation* dans un sens très « tolérance zéro », tout en disant, assez absurdement,



qu'il fallait moins exclure. Si c'est la tolérance zéro, inéluctablement plus d'exclusions ! La première mouture contenait des textes ultra-sécuritaires. Ainsi, par exemple, y avait-il réunion automatique du conseil de discipline pour les élèves qui avaient commis une des fautes antérieurement sanctionnées, l'engagement automatique de procédures disciplinaires de nouveaux manquements au règlement intérieur quels qu'ils soient. Je vous passe d'autres détails mais, pour couronner le tout, c'était la création d'une commission de vie scolaire avec un nombre incroyable de participants. Le prototype était quasiment plus lourd que le conseil de discipline : exactement ce dont nous avons besoin pour régler rapidement des questions de discipline...

Nous avons travaillé directement avec le ministère pour le convaincre que ces textes n'étaient pas raisonnables et qu'ils déboucheraient sur plus de difficultés que la situation antérieure. Avec d'autres, nous avons réussi à les convaincre de les revoir assez profondément, ce qui a été le cas puisque, *in fine*, ce qui reste, ce n'est plus grand-chose de la tonalité primitive. Il reste effectivement la réunion automatique du conseil de discipline en cas de violences physiques contre des personnels. Nous avons demandé s'il y avait eu un exemple d'un cas où un personnel aurait été victime de violences physiques mais sans que le conseil de discipline se réunisse. Nous attendons toujours la réponse... Il reste

encore (et c'est le seul point sur lequel l'évolution est plus en demi-teinte) le déclenchement automatique de procédures disciplinaires en cas de violences verbales mais nous avons fait modifier le texte. En effet, un membre du Conseil supérieur de l'éducation (CSE) a posé la question : « Casse-toi pauvre con ! » est-elle une violence verbale ? La réponse a été : « Cela dépend du contexte... ». Effectivement... Avec la cellule juridique, quand les textes seront parus, nous donnerons aux collègues des précisions sur ce qu'il faut entendre par « violences verbales ». Nous avons beaucoup insisté sur le fait qu'il fallait que ce soit la victime elle-même qui vienne dire qu'elle s'estime victime de violences verbales. Elle est la seule à pouvoir caractériser un propos comme étant une « violence verbale » toujours très « contextualisée ».

Pour la commission « vie scolaire », nous avons défendu le modèle du conseil pédagogique : le conseil d'administration fixe le modèle de composition ; la direction désigne les membres. Simplement les vieux démons ne sont jamais loin et le ministère a voulu faire plaisir aux parents d'élèves : on a donc précisé « dont un parent d'élève » puis « dont un élève », puis « dont un professeur ». Un conseil d'administration qui déciderait de faire une commission de vie scolaire dont il exclurait le professeur ou le CPE, ce serait un problème très local et spécifique qu'il est quand même bizarre de vouloir résoudre par un décret. Globalement, aujourd'hui, je



peux dire que ces textes sont loin de leur caractère ultra-sécuritaire initial. Après le décret, voilà la circulaire, un projet de... vingt pages! Ce n'est pas forcément négatif mais ça s'appelle plutôt un mode d'emploi qu'une circulaire. Bref! L'introduction, dans le fonctionnement des établissements, d'une logique aussi perverse et anti-éducative de la « tolérance zéro » est une menace qui a été écartée.

Enfin, je veux aborder un point d'importance: l'évolution de l'article R. 421-13 du *Code de l'éducation* sur l'équipe de direction: le chef d'établissement, le personnel de direction adjoint et le gestionnaire. Ce texte était parmi les plus anciens textes du décret du 30 août 1985, resté quasiment dans sa forme initiale sur ce point. Or, en 1985, il n'existait pas de corps de personnels de direction et c'est par assimilation que le personnel de direction adjoint s'est vu confié des « tâches » qui étaient en fait celles du censeur des études. En effet, il y était écrit: « Le chef d'établissement est secondé par un adjoint chargé des tâches pédagogiques, éducatives et administratives ». Par ailleurs, il était secondé par un gestionnaire. Cet article avait, depuis un certain temps, fait l'objet d'observations des inspections générales et, semble-t-il, du conseil d'État (mais nous n'avons pas vu ses observations), disant que le gestionnaire n'a rien à faire dans cet article, pas plus que les CPE ou les professeurs, s'il n'était pas un « adjoint ».

Dans le contexte actuel, la sortie des gestionnaires de l'article parlant de la direction des établissements n'aurait pas été une bonne idée alors que l'association des départements de France (ADF) a pris officiellement position pour la départementalisation des gestionnaires des collèges. Et que certains responsables de l'ARF (Association des régions de France) ne cachent pas leur sentiment comme on l'a vu tout récemment. Nos collègues d'A & I ne sont pas favorables au transfert des gestionnaires vers les collectivités territoriales. Nous avons donc discuté d'une nouvelle écriture de l'article R. 421-13. Certains étaient pour qu'il y ait deux adjoints égaux en tous points, un s'occupant de la pédagogie, l'autre de la gestion. Pierre Bousquet était intervenu

il y a un an sur cette question et il est évident qu'une telle architecture n'est pas possible sous cette forme simple, non pas par esprit d'exclusive mais tout simplement parce qu'aujourd'hui une grande partie des gestionnaires sont de catégorie B. Il ne s'agit pas de mésestimer ni leur travail, ni leur capacité mais cela pose quand même réellement un problème car il n'y a pas de faisant fonction de catégorie B pour les personnels de direction.

Le texte a donc été réécrit dans un sens qui satisfaisait, de manière importante, de vieilles revendications du SNPDEN. Premier élément, c'est qu'à présent le personnel de direction adjoint n'est plus l'adjoint au chef d'établissement dans le sens « chargé de tâches » ou « censeur des études »; il devient un chef d'établissement-adjoint qui seconde le chef d'établissement dans ses missions, ce qui rend cohérent le fait qu'il y ait une lettre de mission dont, d'ailleurs, il faudra se poser désormais la question de savoir s'il ne serait pas plus logique qu'elle soit adressée à l'ensemble de la direction. Cela réaffirme clairement que ceux qui ont aujourd'hui des fonctions d'adjoint sont bien du même corps que le corps des chefs d'établissement, à la simple différence que certains sont chefs d'établissement et les autres chefs d'établissement-adjoints. Par ailleurs, le gestionnaire devient adjoint-gestionnaire. Nous ne souhaitons pas le terme « adjoint-gestionnaire »; nous avons proposé « adjoint en charge de l'administra-

tion »: le mot « gestionnaire » a disparu puis réapparu mais c'est de leur nom qu'il s'agit et non du nôtre. Il seconde sur des fonctions précises de gestion administrative notamment mais aussi financières de l'EPL qui ne sont pas des missions des personnels de direction mais des fonctions nécessaires des établissements qu'ils dirigent. Nous avons à présent un texte qui effectivement se rapproche plus de ce que nous souhaitons, qui réaffirme clairement l'unicité du corps et réaffirme que l'équipe de direction inclut bien le gestionnaire, et c'est notre intérêt comme le leur qu'il en aille ainsi. Maintenant, reste à décliner concrètement dans le travail quotidien ce que veut dire cette nouvelle architecture. Cela permettra éventuellement d'interroger, au sein même des équipes de direction, et des directions, le mode de partage du travail qui est d'abord et avant tout l'héritier de l'Histoire et non pas l'enfant de la rationalité. A un moment donné, y compris au sein des établissements, cela crée des nouvelles problématiques de travail. Ça veut dire aussi que rien ne peut plus faire obstacle à la mise en œuvre du texte sur le temps de travail.

LES QUESTIONS VIVES

CES PROBLÈMES QUI RÔDENT...

Il est des questions vives ou émergentes qui nous interpellent mais commençons par celles qui rôdent...



Il y a toujours celle de la masterisation. Nous sommes les seuls à avoir fait (et peut-être à pouvoir faire) un bilan global qui souligne le caractère disparate, voire incohérent, de la mise en place de la masterisation sur le territoire national. Comme cela a déjà été dit en CSN, il faut nommer les choses car lorsqu'un certain nombre d'académies dérapent, seule cette arme peut contraindre les rectorats récalcitrants au dialogue avec les personnels de direction pour recadrer un certain nombre de choses. Le principe « pas de remplacement, pas de départ », qui a parfois été appliqué d'une façon très dure dans certaines académies, a permis de faire évoluer positivement un certain nombre de situations. Il est inacceptable de s'entendre parfois dire que ce n'est pas grave si les professeurs ne sont pas remplacés, même si certains rectorats ne se gênent pas pour le dire oralement : « Vous en faites bien des histoires pour quelques heures de cours manqués ». Il faut tenir bon là-dessus. Deuxième question sur la masterisation qui va certainement devenir la question « chaude » du moment, c'est l'accueil des étudiants de M1-M2, dans le cadre de leur formation de master. Une académie a envoyé une circulaire aux établissements pour leur dire qu'il fallait signer une convention mais sans rien demander au conseil d'administration car c'est une convention qui était signée en tant que « représentant de l'État ». Je ne sais pas où, dans le *Code de l'éducation*, on a pu trouver cela : toute conven-

tion doit faire l'objet d'un accord du CA. Ah ! Ces gens-là sont pour l'autonomie en général sauf quand il faut la mettre en œuvre et qu'elle risque de les gêner. Il faut être d'une extrême fermeté car ce qui est en jeu derrière, c'est l'EPL. La question de l'accueil des étudiants de master, que nous avons posée depuis 2008, fait que nos établissements vont devenir des prestataires de formation pour le compte des universités, dans le cadre de leurs formations. Cela ne peut se faire que dans le cadre d'une convention avec l'EPL associée à un cahier des charges accepté sur ce que l'on a à faire (ou pas) et qui doit être présenté devant le CA. Nous ne disons évidemment pas qu'il faut appeler les CA à voter « non » mais que cela doit au moins être présenté et que, si le CA vote non, alors c'est non ! Il faut être extrêmement ferme là-dessus.

L'autre thème qui rôde, c'est le budget 2011. Le ministère a miraculeusement « retrouvé » 20.000 postes. Certains secrétaires généraux, inspecteurs d'académie ou recteurs ne cachaient pas qu'ils ne voyaient pas très bien comment ils allaient faire sans remettre en cause les textes sur le lycée. En effet, des simulations ont été faites dans des académies sur ce que donneraient les fameux « leviers ». Le résultat ? Pour qu'un élève de plus par classe dans un collège (par exemple faisant passer l'effectif moyen de 24 à 25) fasse économiser une classe, il faudrait 24 classes du même niveau !

Vous connaissez beaucoup de collègues avec 24 classes de sixième ? L'effet est quasi nul et c'était le bon sens. Dans une académie-test, après avoir mis en œuvre tous les leviers, 38 ou 40 postes ont été laborieusement trouvés, soit à peine le quart du minimum demandé. La tentation est grande alors de ne pas appliquer les textes sur les lycées ; ce serait une belle déclaration de guerre, non seulement vis-à-vis de nous mais également vis-à-vis de ceux qui se sont prononcés au CSE pour la réforme du lycée. Il n'est pas tolérable qu'un texte voté au CSE et publié, un texte qui, pour la première fois, cadre avec l'attribution des moyens ne soit pas respecté un an plus tard ! D'ailleurs, si les textes ne sont pas appliqués sur la répartition des moyens en lycées, tous les modes d'action sont alors imaginables, y compris des recours de droit. En effet, contrairement, hélas ! aux collèges où les moyens ne figurent pas dans l'arrêté mais dans une annexe, ils sont là explicitement mentionnés dans l'arrêté lui-même. Le souci peut finalement être reporté de 2011 à 2012 mais cela veut dire qu'en 2012 nous risquons de nous retrouver dans le même cas de figure. Le syndicat va d'ailleurs diffuser auprès de ses adhérents une grille de la dotation minimale à laquelle nous avons droit. C'est le minimum absolu en deçà duquel il faut réclamer ce qui manque.

LES QUESTIONS « ÉMERGENTES »

J'aborde maintenant les questions sur les évolutions du système sur lesquelles nous reviendrons lors de ce CSN mais également au CSN du mois d'avril, la première étant la question du collège et de l'établissement du socle commun. Je pense que c'est un sujet sur lequel nous devons travailler. Nous avons d'ailleurs prévu à ce propos un travail avec le syndicat des enseignants (SE) car il n'est pas question, et c'est même inenvisageable, qu'un tel concept se construise contre le premier degré. Je pense également que tout doit être fait pour éviter la mise en place d'établissements publics du premier degré. Les grands partis commencent à s'en emparer aujourd'hui et tout le monde est favorable à cette approche d'autant que, dans peu de



temps, seront publiés les résultats de PISA, dont il se murmure qu'ils pourraient être assez problématiques pour la France.

Autre aspect sur le collègue, vous avez vu le débat sur la pétition contre les notes dans le premier degré. C'est le débat pédagogique que nous devons avoir, pas forcément sur la notation mais sur ce que nous voulons vraiment. Si c'est un collègue du socle commun, alors ils ne se préoccupent pas de trier les élèves en fonction de ce qui se passera après. Bien sûr, il arrive un moment où, dans tous les pays, y compris en Finlande, il y a un « tri » des élèves. Mais celui-ci n'a pas la même signification quand c'est à un moment et selon des modalités explicitement connus de tous, quand c'est rattrapable dans la vie sociale ultérieure. Hélas! Telle n'est pas la situation dans un pays comme le nôtre où cela se fait on ne sait trop comment mais définitivement, sans que l'on se rende compte très bien, jusqu'au moment où on se découvre exclu du jeu. Ce sera un débat qui, même entre nous, ne sera pas forcément simple et je pense qu'il est tout à fait normal qu'au sein même de notre organisation, toutes les sensibilités existent sur ces questions.

Deuxième thème « chaud », c'est celui des établissements CLAIR. Une plateforme vient d'être ouverte pour les collègues adhérents qui ont des établissements CLAIR et qui ont été réunis au mois de septembre. Sur CLAIR,

il y a deux choses : la mise en œuvre et le programme lui-même. La mise en œuvre du programme CLAIR s'est effectuée dans des conditions qui ne sont pas acceptables : des collègues ont découvert qu'il fallait qu'ils mettent en place un programme qui présupposait leur volontariat dont on ne s'était guère inquiété. Mieux : consigne a été donnée, là encore, de ne pas consulter les CA. Les grands ancêtres de ces néolibéraux doivent se retourner dans leurs tombes! C'est d'ailleurs incompréhensible alors même que certaines conséquences du programme CLAIR nécessiteront, de toutes manières, la consultation des CA puisqu'un certain nombre d'éléments relèveront de leur compétence (l'article 34 de la loi d'orientation par exemple). Nous proposons une motion d'actualité notamment pour que les établissements dont les directions n'étaient pas volontaires puissent se retirer du programme CLAIR et là où les CA le rejetteraient. Y compris du point de vue de l'expérimentateur, cela n'a pas de sens de vouloir faire une expérimentation sur les établissements qui n'en veulent pas, alors même qu'il y aurait peut être des établissements qui seraient volontaires pour s'engager dans ce programme.

En effet, une question est celle du fond, celle de notre intervention ou non dans la nomination des personnels de l'EPL. C'est une question dont nous devons débattre explicitement un jour ou l'autre. Là aussi, nous sommes loin d'être tous d'accord : beaucoup sont hésitants et c'est d'ailleurs tout à fait

normal. Je pense que ce n'est pas le type de position qui se prend à 51 % contre 49 % mais c'est la construction d'un vrai débat interne et d'un vrai consensus sur une question aussi sensible par rapport à nous, mais également par rapport aux autres. On dissocie bien, au sein du programme CLAIR, ces deux aspects des choses.

Autre point dont nous avons à débattre, c'est l'évolution de la formation continue. La confusion la plus totale règne aujourd'hui et, avec nos collègues d'A & I, nous essayons de faire prévaloir quelque chose qui à la fois moderniserait le cadre actuel et nous éviterait la construction nébuleuse de GIP polymorphes.

Autre point à aborder quant à l'évolution du système, c'est celui de l'évaluation du système, celle des personnels et des établissements sur quoi nous ne pourrions pas ne rien dire. Il va, à nouveau, y avoir des classements de lycées, où l'on redira la même chose que d'habitude, mais arrivera bien un jour où il nous faudra expliciter ce que nous voulons : comment évalue-t-on un système éducatif? On a bien des idées car, au sein du syndicat, il y a eu des discussions, mais cela ne s'est jamais formalisé explicitement.

CES QUESTIONS QUI NOUS INTERPELLENT

Le dernier point que je voulais aborder par rapport à ces questions est relatif aux conditions d'exercice du métier. Tout d'abord, l'inépuisable thème des systèmes d'information : je pense qu'il faut clairement envisager de passer à une autre étape car nous nous confrontons à un appareil technico-bureaucratique qui ne veut rien entendre, qui ne veut rien savoir, qui est absolument persuadé d'être le centre du monde et qui s'est créé un pouvoir autonome au sein du ministère de l'Éducation nationale que personne ne maîtrise aujourd'hui. Il fait tout simplement ce qu'il veut, comme il le veut et dans les conditions décidées par lui-même. Nous sommes les seuls, avec nos collègues d'A & I, à pouvoir stopper ses bouffées délirantes.

Nous avons lancé une consultation auprès des secrétaires académiques



pour un éventuel boycott d'EDT Ulysse, encore le fruit d'un cerveau imaginatif mais hors-sol, car un peu de bon sens indique l'absurdité des modalités retenues. Je sais que certains se disent déjà que, si on lance des mots d'ordre, cela peut gêner, qu'il y aura des professeurs qui ne seront pas payés. Mes camarades, je vous le dis tout net : il est bien inutile de lancer des mots d'ordre s'ils ne doivent jamais déranger personne. Il faut y aller fort mais le pire viendra du fonctionnement même des produits : je pense à Imagin ou à Chorus ! Nous avons les moyens de bien perturber la machine : tout le monde en a par-dessus la tête (car nous ne sommes pas les seuls) et beaucoup seront contents de voir ce dossier remis en cause.

L'autre point, c'est celui de la qualité de vie au travail. Je souhaiterais commencer par un événement important : l'évolution de l'article R. 421-13 du *Code de l'éducation*. Enfin ! Il y avait bien une communauté éducative dans le *Code de l'éducation* mais, curieusement, pas d'équipe de direction. C'est maintenant chose faite et cela pose la question, éminemment syndicale, du travail en son sein. Il faut tourner la page du modèle du chef d'établissement qui s'occupe de tout, qui fait tout, qui sait tout et qui est donc forcément entouré de gens qui ne savent pas et qui ne font pas. C'est l'amertume d'un certain nombre de collègues chefs d'établissement-adjoints confinés dans un rôle subalterne. C'est le problème lancinant des conditions d'exercice du métier qui a besoin d'être toujours travaillé. La question de l'équipe de direction est étroitement liée à celle du temps de travail.

Prenons un exemple dans l'académie de Nantes. Un collègue adjoint travaille pendant les vacances et souhaite prendre ses jours de congés après la rentrée. Il demande logiquement ses jours de congés auprès du chef d'établissement en lui précisant quelle semaine il souhaite partir. Le chef d'établissement lui répond alors qu'il n'en n'est pas question. Le collègue adjoint répond qu'il prendra quand même ses jours. Le chef veut le faire « réquisitionner » en lui répondant « qu'il n'existe pas de texte mais seulement un mot d'ordre syndical » alors

qu'il existe tout de même rien de moins qu'un arrêté publié au *Journal officiel* (l'arrêté du 28 août 2007) mais que les autorités ignorent ou feignent d'ignorer. Nous avons veillé à ce que le collègue puisse faire valoir ses droits auprès de ce chef d'établissement représentant d'un autre syndicat. Il y a maintenant une collègue membre du BN à qui l'on fait aujourd'hui, par principe, des histoires sur ses absences alors qu'il n'y a aucun problème de fonctionnement mais parce que son rectorat ne semble pas concevoir ce qu'est notre métier aujourd'hui qui n'est pas celui de vigile. Certains pensent encore qu'un établissement ne peut fonctionner si le chef n'est pas là : c'est justement quand il n'est pas là qu'on voit s'il fonctionne ! Tant que l'on n'avancera pas sur cette culture, on n'avancera sur rien.

L'arrêté du 28 août 2007 sur le temps de travail est un texte dont l'application n'est pas en option. Nous appliquons tous les textes de toutes les autres catégories de personnels sur le temps de travail : pourquoi n'appliquerions-nous pas le seul texte qui nous concerne ? C'est peut-être effectivement parce qu'il nous concerne ; on doit se sentir obligé de ne pas l'appliquer pour nous car il est bon de venir travailler alors que l'on devrait être en vacances... Pourquoi les personnels de direction seraient-ils les seuls cadres en France à ne pas pouvoir solder leurs jours (et ce, sans raison) alors que des secrétaires généraux le font à juste titre ? Il peut y avoir des cas de figure objectifs où le texte

n'est pas applicable. Il faut alors ouvrir un compte épargne-temps (CET), ce qui est un droit. Certains recteurs décident ou non de l'abonder. Certains développent le raisonnement sophiste suivant : « Puisque vous êtes des cadres autonomes, nous ne sommes pas en droit de vérifier vos congés et comme nous ne pouvons les vérifier, nous ne pouvons donc pas abonder votre CET ». Si ce type de réponse est donnée, cela veut dire que, faute de CET, il faut prendre des jours. C'est un ordre donné au personnel de direction de solder ses congés au mois de décembre, quoi qu'il advienne, puisque l'arrêté n'est pas une application au choix. Je pense que, sur cette question, tant que nous nous croirons obligés par des choses qui ne nous obligent pas, nous n'avancerons pas. Le texte sur le temps de travail était un des textes majeurs, le fruit d'un long combat, de la manifestation de 2006 et, je puis le dire, de négociations difficiles car nous sommes la seule catégorie de personnel à avoir obtenu un texte sur le temps de travail depuis le retour de la droite en 2002. Si nous-mêmes, après avoir expliqué combien ce texte était important, nous ne l'appliquons pas, ce ne serait pas logique. Il faut travailler pour persuader que la qualité de vie au travail pour les personnels de direction n'est absolument pas un « gros mot » et le fait que, dans le *Code de l'éducation*, il y ait bien une équipe de direction avec un chef d'établissement et un chef d'établissement-adjoint lève le dernier obstacle.



Sur les conditions d'exercice du métier, je souhaitais aborder le sujet des nouveaux risques, notamment les collègues victimes de violences physiques (il y en a eu un certain nombre ces derniers temps). Les personnels de direction sont, en pourcentage, la catégorie la plus victime de violences physiques, plus que les enseignants et les personnels de vie scolaire. Je vais parler d'une affaire qui aurait pu être très grave pour notre métier qui est celle du lycée Henri Loritz. Un personnel d'un établissement de l'Est de la France est suspendu par le recteur pour avoir organisé un voyage scolaire avec des documents faussement à l'entête de l'établissement, emmenant une centaine d'élèves de plus que prévu, sans encadrement, et en faisant payer le tout par une association alors que le vote du CA était clairement restrictif sur le nombre de personnes, à la suite de dérapages antérieurs. Ce professeur est aujourd'hui suspendu, ce qui paraît être un minimum. Mais ce voyage n'était pas n'importe lequel puisque c'était à Auschwitz. Immédiatement, l'écho qui a été fait autour de ce cas était qu'il s'agissait d'une attaque de l'enseignement de la Shoah. Des maladresses d'expression de l'inspection générale ont permis à la rentrée un *buzz* médiatique hallucinant autour de ce thème dans lequel notre profession n'a collectivement été qualifiée de rien de moins que de « négationniste » et où, en résumé, l'ensemble des personnels de direction sont décrits comme ruinant à dessein l'enseignement de la Shoah. Un comité de soutien s'est mis en place auquel de grands noms ont apporté leur caution. Cela a valu à notre collègue, qui avait pourtant un vote favorable de son CA, de vivre une période épouvantable alors qu'une pétition la soutenait dans son propre établissement. Elle s'est vue traînée par la presse comme étant une proviseure rongée par un antisémitisme invouable et ne pouvait pas répondre car une procédure disciplinaire était engagée. Au mieux, c'étaient des articles dans la presse comme celui du *Monde* dans lequel était écrit que, peut-être, la proviseure est quelqu'un de trop « jeune » pour ce poste alors qu'elle a 25 ans de carrière de personnel de direction : aurait-elle été un homme, aurait-on osé écrire cela ?

Nous avons discuté, au sein du bureau national, avec les collègues de l'académie, sur l'attitude que nous devons adopter vis-à-vis de cette affaire forcément délicate. Ce qui a été déterminant, c'est la tenue d'une conférence de presse sur le thème de « Peut-on encore enseigner la Shoah en France ? » autour de cette professeure qui était, je le rappelle, suspendue pour de tout autres raisons. Voyant des organisations de premier plan comme le CRIF ou le mémorial de la Shoah apporter, plus par inadvertance que par volonté, leur caution morale à cette professeure, nous avons fait le choix, qui n'était pas sans risque, de nous prononcer publiquement pour rappeler quand même la réalité des faits mais aussi défendre l'honneur de notre profession. Alors que personne n'osait rien dire sur un sujet aussi sensible, notre intervention a entraîné l'arrêt brutal du *buzz*. Le mémorial de la Shoah s'est retiré ; le CRIF a pris ses distances ; bon nombre de gens ont dû se sentir un peu penauds de s'être ainsi emballés sans trop vérifier mais n'est-ce pas bien de notre temps ?

Cette affaire est typique des dangers qui nous guettent aujourd'hui et notamment d'un vrai problème évoqué par plusieurs collègues. Nous sommes exposés aux médias ; or les inspections académiques, voire même les préfetures, vivent dans une doctrine d'un autre âge sur ces questions où l'établissement ne doit pas s'exprimer. Cette doctrine est calamiteuse pour la simple raison que la « non-expression » des personnels de direction, pourtant seuls crédibles pour parler aux yeux de l'opinion au nom des établissements, finit toujours par apparaître comme la culpabilité d'une institution cachottière et gauche.

Prenons l'exemple de l'intoxication alimentaire à Poitiers qui aurait pu se régler très simplement avec un communiqué mais qui est devenue une « affaire » parce que la préfecture a absolument tenu à s'emparer de cette histoire pour que, justement, personne n'en parle. Comme personne ne la croit vraiment, c'est le contraire de l'effet attendu qui s'est produit.

Le nouveau contexte médiatique, Internet, la transparence et la fluidité de l'information, posent en termes

nouveaux la question du positionnement des personnels de direction et des établissements dans cette situation. L'ancien modèle de la presse écrite (réaction après 48 heures) est à présent complètement inadapté et on le voit sur chacun des dossiers. Je pense notamment au cas de Craon où le fait de ne pas avoir laissé répondre le collègue, d'avoir voulu répondre depuis Bobigny et donc forcément en décalage avec ce qui se passait sur le terrain, a plutôt aggravé la situation. La réaction inappropriée des autorités a été une source de complications plutôt qu'une aide.



Je veux terminer en disant que ce CSN va ouvrir nos travaux internes de réflexion syndicale en vue du CSN d'avril mais, à son issue, débutera la campagne du 20 octobre 2011. Des organisations ont d'ailleurs commencé en se lançant dans une opération qu'on peut qualifier de « nébuleuse » et d'« étrange », où des syndicats, que les collègues n'ont pas reconnu comme représentatifs par leurs votes, veulent imposer leur représentativité par des moyens où il n'y a pas besoin d'électeurs. Nous avons une position claire qui est de reconnaître toutes les organisations représentatives mais elles seules. Dans cette campagne qui est clairement lancée, j'insisterai sur un point essentiel : le fait que nous syndiquions la majorité absolue du corps électoral est un élément extrêmement important. La syndicalisation se porte bien actuellement et, chose intéressante, notre syndicat progresse essentiellement aujourd'hui chez les nouveaux collègues : je pense que c'est un hommage rendu à notre travail collectif.

Je vous remercie.



Commission « carrière »

MOTIONS À CARACTÈRE GÉNÉRAL

L'état des négociations, engagées avec la direction de l'Encadrement et poursuivies aujourd'hui directement avec la DGRH, conduit le CSN à donner un nouveau mandat au bureau national (BN). Ce mandat doit permettre de fixer le cadre dans lequel le BN pourra conduire ces négociations mais aussi préciser les modalités du recours à l'action s'il advenait que ces échanges ne débouchent sur aucune proposition acceptable.

MOTION 1

LES CONDITIONS DES NÉGOCIATIONS

Depuis 2009, le SNPDEN s'est engagé dans un nouveau cycle de négociations sur le métier, les conditions d'exercice et les rémunérations, ces négociations faisant suite à celles qui, en 2007, avaient été imposées par la manifestation organisée par le seul SNPDEN en novembre 2006.

Ce cycle de négociations s'est clôturé par un désaccord avec la direction de l'Encadrement sur les conditions de mise en œuvre de la PFR.

C'est à l'initiative du SNPDEN et dans le cadre du mandat du CSN de mai 2010 que la négociation a repris aujourd'hui, à un échelon supérieur, directement avec la DGRH.

Cependant, le SNPDEN subordonne son choix de la poursuite de négociations dans le cadre d'un agenda social à deux conditions :

- la formalisation au plus haut niveau du cadre des négociations afin d'assurer la pérennisation et la régularité de l'agenda social ;
- la concrétisation d'un accord, en particulier sur les rémunérations, dans les plus brefs délais, c'est-à-dire au plus tard à la fin de l'agenda social 2010-2011.

Le SNPDEN explorera d'autres voies que celles du dialogue social si celles-ci s'avèrent improductives. Dans cette perspective, le BN élargi aux SA étudiera les formes d'action appropriées.

Vote du CSN : adoptée à l'unanimité

La promulgation de la nouvelle loi sur les retraites doit conduire le SNPDEN à tirer les conséquences du récent mouvement social. Elle oblige aussi à repenser d'autres formes et modalités de mobilisation dans le cadre fédéral. De la



même manière, notre organisation doit se préparer à s'inscrire dans une action fédérale de prise en compte des thèmes liés à cette problématique générale.

MOTION 2

MOUVEMENT SUR LES RETRAITES

Le SNPDEN a participé au mouvement national des salariés qui se sont dressés contre une loi injuste et inefficace sur les retraites.

Il constate le refus du gouvernement d'engager un dialogue avec les organisations syndicales.

L'adoption par les assemblées et la promulgation de la loi n'atténuent pas le caractère néfaste et contestable de cette loi mais modifient, dans le cadre républicain, les conditions de l'action.

Le SNPDEN appellera les



personnels de direction à poursuivre leur participation aux actions engagées dans le cadre de sa fédération, l'UNSA, d'autant plus que les mesures annoncées pour les mois qui viennent (sécurité sociale, hôpital public, création éventuelle d'une caisse de retraite de la Fonction publique - art. 41 de la loi) nécessiteront, sans doute, des réponses à la hauteur des enjeux. Ce sera notamment le cas sur la question de la prise en charge et du financement du « cinquième risque », la dépendance, dans le cadre de la solidarité.

Vote du CSN :
adoptée à l'unanimité

MOTIONS D'ACTUALITÉ

LE RESPECT DE NOTRE TEMPS DE TRAVAIL

Le SNPDEN cherchera les moyens réglementaires de faire généraliser la possibilité pour les personnels de direction de faire alimenter un CET régulièrement ouvert et ce conformément au contenu du relevé de conclusions de janvier 2007.

Dans le même temps, il prendra des initiatives permettant que les personnels de direction mettent en vigueur les dispositions de l'arrêté relatif à leur temps de travail (Arrêté du 28 août 2007) en s'appuyant en particulier sur les nouvelles dispositions de l'article R. 421-13 du *Code de l'éducation*.

MOTION 3

Le SNPDEN rappelle avec force que l'arrêté du 28 août 2007 portant sur le temps de travail des personnels de direction est un texte dont le respect s'impose à tous au même titre que tout autre texte de cette nature.

Les personnels de direction, chef d'établissement ou chef d'établissement-adjoint, qui n'auraient pas épuisé leur droit à congés au titre de l'année 2010, doivent prendre les jours de congés manquants d'ici le 31 décembre 2010 comme tout cadre non « dirigeant »

d'administration ou d'entreprise, publique ou privée.

En cas d'impossibilité avérée, un CET, dont l'ouverture est un droit, doit être abondé des jours qui n'auraient pas pu être pris dans l'intérêt du service. Le refus de l'abondement du CET doit entraîner la prise immédiate des jours manquants en application de l'arrêté.

Vote du CSN :
adoptée (1 abstention)

RATIOS DE PROMOTION

Alors que les opérations visant à établir les tableaux d'avancement viennent d'avoir lieu dans les académies et alors que la CAPN est programmée le 15 décembre prochain, l'arrêté fixant les ratios de promotion pour 2011 n'est toujours pas paru. Dans ce contexte, il paraît donc nécessaire que le CSN se dote d'une motion reprenant ses mandats et fixant les objectifs qu'il considère comme constituant une base minimale à atteindre.

MOTION 4

Le SNPDEN a pour mandat, depuis le congrès de Biarritz, de faire porter les ratios de promotions à 33 % pour la 1^{re} classe et à 25 % pour la hors-classe. Dans l'attente de ces avancées, le volume total annuel de promotions atteint pour chaque classe en 2010 doit être un minimum à conserver en 2011.

Vote du CSN :
adoptée à l'unanimité

MISSION DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL

La reconnaissance financière de la mission de chef d'établissement d'accueil d'un personnel de direction stagiaire est une revendication pérenne du SNPDEN. Force est de constater que notre tutelle a toujours refusé de donner suite à cette demande. Considérant la légitimité de cette revendication, le CSN donne mandat au BN de se donner les moyens de la faire aboutir dans le cadre du volet « rémunérations » des négociations en cours.

MOTION 5

Dans le cadre du différentiel salarial entre les personnels de direction et les enseignants, le SNPDEN souhaite que soit pris en compte le surplus de travail qu'engendre l'encadrement d'un personnel de direction stagiaire en indemnisant les chefs d'établissement comme l'ont été les enseignants cette année pour les professeurs stagiaires.

Vote du CSN :
adoptée (5 abstentions)

EPLÉ RETENUS DANS LE PROGRAMME CLAIR

Sans s'être prononcé sur la question globale du programme CLAIR lui-même, question qui sera mise en débat à l'occasion du CSN long du printemps 2011, le SNPDEN entend faire connaître son désaccord avec les modalités qui ont présidé aux conditions de la « sélection » des EPLÉ appelés à entrer dans ce dispositif. Le CSN décide de préciser les conditions minimum qu'il souhaite voir respectées dans ce cadre particulier.



MOTION 6

Le SNPDEN dénonce les conditions de la mise en place du programme CLAIR. Indépendamment des problèmes de fond qui seront examinés en CSN long, il rappelle fermement les points suivants :

- le volontariat préalable de l'équipe de direction pour entrer dans le dispositif est une condition incontournable ;
- les instances de l'EPLÉ (le conseil d'administration et le conseil pédagogique) doivent être consultées pour ce qui relève de leur champ de compétences.

Les établissements qui ne répondent pas à ces conditions doivent sortir de l'expérimentation. Aucune généralisation ne peut être envisagée avant une évaluation objective, menée dans un délai raisonnable et l'ouverture d'une concertation sur ce dispositif.

Vote du CSN : adoptée (2 abstentions)



INTÉGRATION DES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD DANS LE CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION

À l'occasion du congrès de Biarritz, le SNPDEN avait pris une position favorable à l'intégration des directeurs d'EREA et d'ERPD dans le corps des personnels de direction. L'ex-direction de l'Encadrement avait inscrit ce point spécifique à l'ordre du jour des négociations menées depuis novembre 2009 et un accord de principe était acquis. Eu égard au nouveau cadre du dialogue social mené avec la DGRH, le CSN souhaite réaffirmer ce mandat afin que ces collègues soient intégrés dans les conditions les plus favorables. Une attention particulière devra être portée à la gestion des dossiers individuels une fois le principe acté au plan statutaire.

MOTION 7

Sur la base de sa motion « carrière » spécifique du congrès de Biarritz, le CSN donne mandat au BN de faire aboutir la question de l'intégration des directeurs d'EREA et d'ERPD dans le corps des personnels de direction.

Vote du CSN : adoptée à l'unanimité

THÈMES DEVANT FAIRE L'OBJET D'UN CYCLE DE DÉBAT COMPLET EN ACADÉMIES AVANT LE VOTE POTENTIEL D'UNE MOTION EN CSN LONG

- **LETTRE DE MISSION, MUTATION ET ÉVALUATION**
La réflexion devra se poursuivre pour arriver à proposer des modalités d'évaluation qui soient communes et cohérentes à l'ensemble des actes de gestion collective. La distorsion chronologique entre les temps de mutation, d'évaluation/lettre de mission et d'évaluation/promotion et l'objet même de ces évaluations « bilan » ou « prospective » restent de véritables questions.

L'accès à la 1^{re} classe doit rester une modalité habituelle de déroulé de carrière et ce sous contrôle paritaire.

- **L'ÉVALUATION DU « R » DE LA PFR**
La détermination pourrait se faire (en partie ou en totalité ?) à partir d'une évaluation qualitative produite 3 ans après l'établissement de la lettre de mission et au regard du degré d'atteinte des objectifs fixés. La prise en compte de la manière de servir pourrait constituer un autre élément du « R », en termes d'appréciation de la valeur professionnelle. Cet ensemble permettrait de prévoir le versement d'une partie « R » (triennale ?) de la PFR.

- **LE CLASSEMENT DES EPLE : FAUT-IL AVANCER VERS UNE « COTATION DES EMPLOIS » ?**
Les « cités » font déjà l'objet d'un traitement « classement » spécifique par prise en compte des effectifs cumulés et application d'un classement « bonifié » à l'EPLÉ le plus important. Le CSN pourra poursuivre la réflexion sur des critères mieux définis pour ces regroupements d'établissements. Par ailleurs, un article de *Direction* permettra à la commission « carrière » de refaire un point sur les mécanismes statutaires du classement, sur les modalités de gestion et de proposer des pistes en vue de l'élaboration d'un système.

- **L'ENTRÉE DANS LA CARRIÈRE ET LA QUESTION DU DIFFÉRENTIEL**
Dans le cadre des travaux entrepris sur un projet de nouveau statut incluant la disparition de la 2^e classe, la réflexion devra se poursuivre pour construire un échelonnement indiciaire de la classe unique d'accueil, un volet indemnitaire réévalué et des modalités de reclassement dans le corps qui permettent d'accroître le différentiel de rémunération avec les corps d'origine de manière à amplifier l'attractivité de nos fonctions.

- **LE A + ET LES EMPLOIS FONCTIONNELS**
La question de l'accès au A supérieur, corrélée à la volonté, portée par le MEN, de mise en place d'emplois fonctionnels en EPLÉ (proposition refusée lors du CSN de mai 2009), peut se reposer dans le cadre d'une nouvelle étape



du processus de RGPP. Les académies devront réétudier cette question de manière à prévoir de statuer en CSN, voire en congrès, sur le sujet.

COMPLÉMENTS D'INFORMATION AU CSN

L'AVENIR DE LA SOUS-COMMISSION « RETRAITE »

L'organisation du CSN court ne permet plus de maintenir les conditions habituelles de déroulement de cette sous-commission. Le cadrage prévu du CSN long de printemps ne laisse pas d'espace pour en prévoir la mise en place dans des conditions convenables. Par ailleurs, il faut bien constater que l'organisation retenue jusqu'à présent ne conduisait pas à associer comme souhaité les membres actifs du CSN aux côtés des membres pensionnés. Enfin, l'examen de ces questions « retraite, fin de carrière et droits sociaux » était soumis trois fois de suite aux instances du CSN dans des conditions le plus souvent répétitives. Il est donc proposé que l'examen de ces questions soit intégré directement à l'ordre du jour de la commission « carrière » et positionné en début de séance.

LA DATE DE NOMINATION

Une secrétaire départementale a saisi directement le CSN pour proposer que la date de nomination des personnels de direction sur un nouvel emploi soit portée au 1^{er} octobre en remplacement du 1^{er} septembre. Cette question sera étudiée même s'il apparaît que le cadre général du statut de la Fonction publique ne semble pas devoir autoriser une mesure dérogatoire sur ce point spécifique.



Philippe VINCENT
Secrétaire national
Commission « carrière »

philippe.vincent@ac-rennes.fr



Commission « métier »

Pour la commission « métier et questions juridiques », comme pour les autres commissions, le document de synthèse qui a été adressé aux membres du CSN a fait apparaître à la fois des propositions de motions, des thèmes à débattre et des questions.

Un certain nombre des thèmes traditionnellement étudiés en « métier » ont été, en partie, abordés par d'autres commissions et ont donné lieu à des motions.

Il en est ainsi du temps de travail, abordé en « carrière » dans le cadre du CET, du dispositif CLAIR, et ses conditions de mise en œuvre pour la direction de l'établissement scolaire. Il en est également ainsi pour la commission « éducation et pédagogie »

en ce qui concerne certaines dimensions de la question des GRETA (pour la dimension juridique) ou des ERS (dans leur organisation).

Ceci confirme, si besoin était, combien ces questions sont transversales à plusieurs commissions, ce qui conforte sans doute l'expérience engagée lors des deux derniers CSN de travaux communs à plusieurs commissions.

Mais, au-delà des aspects spécifiques abordés, ces thèmes se retrouvent - ou se retrouveront - dans ceux qui ont été d'ores et déjà retenus pour notre prochain CSN long. En reprenant l'ensemble des contributions des académies - y compris celles qui sont arrivées depuis l'envoi de la synthèse - on peut identifier 12 mots-clés qui permettent d'appréhender les questionnements des académies :

- AED et la diminution des moyens de vie scolaire (Aix-Marseille, Créteil),
- autonomie de l'EPLE et gouvernance (Grenoble, Lyon),
- CLAIR et GRH (Paris, Rouen ; Lyon),
- collectivités territoriales (Lyon),



métier



- conditions de travail (Créteil, Guadeloupe, Rouen, Versailles),
- évaluation des établissements (Paris),
- équipe de direction et gestionnaire (Aix-Marseille, Lyon),
- examens et concours (Guadeloupe et Reims, pour une question relayée par le SA),
- multisites (Bordeaux),
- « masterisation » (Créteil, Montpellier),
- remplacement (Créteil, Grenoble, Versailles),
- systèmes d'information (Lyon, Montpellier, Reims, Versailles).

PROPOSITIONS DE MOTIONS D'ACTUALITÉ SOUMISES AU VOTE DU CSN

Une première motion est relative aux conditions d'exercice du métier, notamment dans l'actualité de cette rentrée scolaire.

CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER

Au moment où il s'agit de mettre en œuvre la réforme du lycée, il convient de gérer la problématique de la « masterisation » - dont on a pu dire précédemment combien le traitement est différent d'une académie à l'autre, parfois de manière caricaturale quand il s'agit, sur une académie, de demander aux chefs d'établissement d'être eux-mêmes « tuteurs » puisqu'il n'y a pas de candidats à cette tâche.

Traitement hétérogène qui s'apparente parfois à du bricolage (voir les résultats des enquêtes menées par Joël Lamoise (*Direction 182*, octobre 2010, et *Direction 184*, décembre 2010).

Mais il a également fallu faire face à la question du remplacement non seulement des stagiaires mais également des personnels absents, voire sur postes vacants, alors que les viviers du recrutement sont vides sur certaines académies et cela quelques jours après la rentrée. Il faut évidemment y voir la conséquence de la suppression en masse des postes ces dernières années.

Dans le même temps, censés être des supports de « facilitation », les systèmes d'information continuent de faire la démonstration de leur absurde inefficacité. Conçus par d'obscurs services fonctionnant en totale autonomie, sans contrôle et sans la moindre perception de la réalité de la vie des établissements... et de leurs besoins.

On a dépassé désormais les limites de l'acceptable. L'ensemble de ces systèmes doit être remis à plat à partir d'un cahier des charges des besoins de l'utilisateur, c'est-à-dire l'EPL.

Dans cette période, le *summum* d'un fonctionnement kafkaïen ou courtelinien a sans doute été atteint mi-octobre par la demande d'une réponse urgente sur un premier bilan de la mise en œuvre de la réforme des lycées pendant que les collègues de ces mêmes établissements faisaient face à des épisodes d'une rare violence dont ils étaient parfois eux-mêmes victimes.

Ces différents éléments ont conduit au projet de motion suivante.

MOTION 1

LES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER

« La rentrée 2010 s'est déroulée dans un environnement particulièrement dégradé dont les conséquences se traduisent au quotidien par une aggravation des conditions d'exercice du métier de personnel de direction.

Cette évolution est encore accentuée par certaines mesures qui sont, dans cette situation, d'autant plus inacceptables. Il en est ainsi :

- des suppressions massives de postes d'enseignement, de l'épuisement des viviers de remplacement,
- des effets néfastes de la « masterisation »,
- des conséquences du non-renouvellement des contrats aidés, en particulier dans l'accompagnement des élèves handicapés,
- de l'accroissement du transfert de charges administratives,
- ainsi que de la faillite de certains systèmes d'information.

L'est plus encore l'arrogance de certains services déconcentrés

prompts à exiger des collègues des réponses instantanées à une enquête sur la mise en œuvre de la réforme du lycée, au moment où ils subissaient parfois une quasi-guérilla urbaine et en étaient quelquefois eux-mêmes victimes.

Le SNPDEN dénonce cette situation, demande l'arrêt de cette politique de suppression de moyens et exige que les mesures soient prises afin de corriger les dysfonctionnements constatés pour permettre une préparation de rentrée 2011 dans des conditions enfin acceptables ».

Le SNPDEN poursuivra les actions déjà engagées.

Vote du CSN : adoptée (4 abstentions)

MASTERISATION ET CONSÉQUENCES : LES STAGIAIRES M1/M2

Si les effets de la « masterisation » pour les EPLE ont d'abord concerné les professeurs stagiaires, ils intéressent maintenant les étudiants « stagiaires » de M1/M2.

De nouvelles difficultés se présentent pour le fonctionnement des collèges et des lycées.



Lors du CSN de mai 2010, la motion proposée par la commission mixte pédagogie - métier comportait une annexe technique dans laquelle nous avons pris clairement position sur la formation des étudiants :

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

L'enquête lancée auprès des académies pour connaître la réalité des pratiques en ce domaine comme dans l'ensemble du dispositif « matisation » fait apparaître une multiplicité de pratiques - des meilleures (peu) aux pires (nombreuses) - rendant nécessaire de réaffirmer notre position.

MOTION 2

Les stages des M1/M2

« Le SNPDEN rappelle que les EPLE n'ont pas pour mission première de former des étudiants au

master. C'est pourquoi l'accueil d'étudiants de M1/M2, au cours de leur formation universitaire, ne peut s'effectuer que dans le cadre d'une convention. Celle-ci doit impérativement être autorisée par le conseil d'administration, conformément à l'article R. 421-9 qui ne prévoit pas de dérogation à sa nécessaire approbation, même en cas de signature d'une convention-cadre.

En conséquence, le SNPDEN donne les consignes suivantes :

- exiger la production d'un cahier des charges réaliste des objectifs de formation des étudiants M1/M2 ;
- soumettre au CA une convention avec l'université annexant ce cahier des charges ;
- conditionner l'accueil de tout étudiant de M1/M2 en EPLE au respect de la mise en œuvre de cette réglementation ».

**Vote du CSN :
adoptée à l'unanimité**

THÈMES DEVANT FAIRE L'OBJET D'UN CYCLE DE DÉBAT COMPLET AVANT LE VOTE D'UNE MOTION

Afin de permettre le travail préparatoire au CSN long du mois d'avril, la liste des thèmes suivants sera transmise aux académies avec des compléments (historique des positions syndicales, motions des instances, texte de réflexion, etc.) dans les prochaines semaines :

- Temps de travail et équipe de direction : peut-on travailler différemment ?
- Quel rôle pour les personnels de direction dans la gestion des ressources humaines des EPLE ?
- L'évaluation des EPLE ;
- Gouvernance, autonomie de l'EPLE et article 34 ;
- Les multi-sites (Pour préparer la réflexion sur ce thème, la commission « métier » souhaiterait que les académies fassent remonter - de manière exhaustive - les différentes situations locales) ;
- L'autorité fonctionnelle, les rapports avec les collectivités territoriales, l'évolution des conventions.



Pascal BOLLORÉ
Secrétaire national
Commission
« métier »

pascal.bollore@free.fr



Commission « éducation et pédagogie »

Les contributions académiques et les travaux du conseil syndical national des 22 et 23 novembre 2010 ont permis de renforcer notre position sur l'attachement de notre organisation au socle commun de connaissances et de compétences et à la mission de service public que les EPLE assument par l'intermédiaire des GRETA en matière de formation tout au long de la vie. Ce conseil syndical national a aussi mis en lumière les axes de réflexion qu'il nous faut développer dans les prochains mois, au sein de nos instances académiques puis nationale, autour de la place fondamentale du collège et de son positionnement avec le premier degré, de la prise en charge de la grande difficulté comportementale et de l'avenir de l'enseignement prioritaire.

SOCLE COMMUN ET DNB

Le SNPDEN a soutenu la prise en compte de la validation du socle commun de connaissances et de compétences dans le diplôme national du Brevet. Nous avons, face au projet initial du ministère, refusé l'augmentation du nombre d'épreuves écrites au Brevet qui accentuait encore la difficulté de préparation et d'organisation de l'examen (le projet initial comportait cinq épreuves écrites).

Nous œuvrons auprès du ministère pour qu'il s'engage résolument dans une logique d'évaluation des élèves, contrairement à l'organisation mise en place pour la session de juin 2011 qui réside dans une évaluation fondée sur des logiques différentes. Cette superposition de modes d'évaluation, épreuves ponctuelles écrites et orale, contrôle continu et validation du socle commun, au-delà de leur complexité d'organisation, ne plaident pas auprès des équipes pédagogiques pour un engagement fondamental dans la validation des connaissances et des compétences des élèves.

Les membres du conseil syndical national demandent donc que la validation du socle commun de connaissances et de compétences entraîne l'obtention du diplôme national du Brevet et une adaptation des outils informatiques à la validation progressive des élèves et à l'articulation indispensable avec les écoles élémentaires. De très nombreuses interventions ont notamment porté sur l'inadaptation des outils informatiques institutionnels aux besoins des établissements.

La réflexion sur l'ensemble des contenus enseignés en collège et les programmes qui leur sont associés, ou qui devraient l'être, fait débat et nécessite d'être poursuivie au sein de nos instances.

MOTION 1

SOCLE COMMUN, DNB

« Le SNPDEN dénonce le mode d'obtention du DNB qui répond à des logiques contradictoires et empile les dispositifs :

- un contrôle continu, des épreuves écrites ponctuelles et une épreuve orale d'histoire des arts ;



- la validation du socle commun de connaissances et de compétences. Le SNPDEN demande que la validation du socle commun entraîne l'obtention du DNB ».

**Vote du CSN :
adoptée
(5 abstentions et 5 contre)**



MOTION 2

**LIVRET
DE COMPÉTENCES**

« Le SNPDEN exige que les établissements puissent disposer d'un logiciel de validation du socle commun de connaissances et de compétences qui soit un outil pédagogique au service des élèves et des enseignants.

Le SNPDEN demande:

- un dispositif harmonisé entre l'école élémentaire et le collège;
- la prise en compte des validations intermédiaires;
- la compatibilité de ce dispositif avec d'autres logiciels ».

**Vote du CSN:
adoptée à l'unanimité**

**LES ÉTABLISSEMENTS
DE RÉINSERTION SCOLAIRE**

La prise en charge de la grande difficulté comportementale constitue pour les personnels de direction un véritable questionnement à la fois pour le devenir des jeunes dont nous avons la charge et la sérénité des établissements scolaires. La réflexion doit être portée dans

nos instances afin que le débat permette d'entrevoir des pistes de remédiation et d'exploration possibles. Les évolutions en cours, dans le cadre des réformes des lycées, et la nécessité de redéfinir les missions du collège et son organisation doivent conduire vers une plus grande adaptation de notre système éducatif à la diversité des publics accueillis et à leurs modes d'apprentissage. Mais, outre cette volonté de mieux prendre en compte les éléments cognitifs liés aux apprentissages et d'œuvrer pour l'organisation d'un système éducatif bien moins inégalitaire socialement, les difficultés de comportement de certains élèves nécessitent encore d'autres réponses.

Le SNPDEN a exprimé de grandes réticences à l'égard des établissements de réinsertion scolaire. L'objectif de ce dispositif n'est d'ailleurs pas clairement défini: s'agit-il de réinsérer socialement des jeunes ou de remédier à de grandes difficultés scolaires? Le parcours n'est pas davantage clarifié dans la mesure où l'on ignore si ces jeunes retourneront systématiquement dans leur établissement d'origine et quel mode d'accompagnement sera envisagé.

Notre principale réticence porte sur les effets produits par la concentration d'élèves en difficultés de sociabilité au même endroit, géographiquement

éloigné, et dans lequel ils ne sont pas intégrés.

La mise en place de ces établissements n'a guère été précédée de concertation avec les équipes (certaines implantations s'exercent dans des établissements de 3^e catégorie sans adjoint!).

Quels que soient les efforts et les moyens déployés, les dysfonctionnements observés dans plusieurs établissements montrent que ce dispositif ne peut constituer un modèle de socialisation. Pour les membres du CSN, d'autres alternatives à la régulation de la grande difficulté comportementale doivent être recherchées.

MOTION 3

**ÉTABLISSEMENTS
DE RÉINSERTION
SCOLAIRE (ERS)**

« Le SNPDEN désapprouve les principes et les modalités qui ont prévalu à la mise en place des établissements de réinsertion scolaire (ERS) selon lesquels le traitement des populations les plus en difficulté passerait par leur regroupement dans des structures isolées. Les ERS ne sont pas un modèle favorable à l'intégration et à la socialisation. Le SNPDEN demande que ce programme soit gelé sous cette forme, que des alternatives soient expérimentées dans le cadre de l'article 34 de la loi d'orientation et qu'une évaluation sincère et indépendante soit conduite sur les effets des différentes formes de prises en charge ».

**Vote du CSN:
adoptée à l'unanimité**

LES RÉFORMES DES LYCÉES

Les réformes sont maintenant à l'œuvre dans les lycées généraux, technologiques et professionnels. Leur réussite, pour ce qui est des moyens attribués, est pour une large part liée au respect des textes réglementaires.

En conseil supérieur de l'éducation (CSE), le SNPDEN a subordonné ses votes à la prise en compte des amen-



dements relatifs à la sécurisation des moyens alloués aux établissements.

Les moyens attribués au lycée doivent être conformes aux évolutions réglementaires et ne pas s'exercer au détriment des collèges.

MOTION 4

MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DES LYCÉES

« Le SNPDEN rappelle fermement que les arrêtés sur la nouvelle organisation des lycées, qu'ils soient généraux, professionnels ou technologiques, prévoient explicitement les règles d'attribution de moyens. C'était le sens des amendements déposés par le SNPDEN au CSE et à l'acceptation desquels il a subordonné son vote favorable. Aucune dotation ne peut être inférieure à l'allocation de moyens tels que ces arrêtés le prévoient en respectant un ratio heure/poste HSA compatible avec les statuts. Toutes les actions, y compris de droit, devront être mises en œuvre si tel n'était pas le cas ».

Vote du CSN : adoptée (4 abstentions et 1 contre)

dique du GIP n'est pas à même de stabiliser l'avenir des GRETA.

La piste du GRETA rénové n'a aucunement été exploitée; des évolutions en termes de regroupement de formations et de structure juridique plus opérante sont pourtant possibles. Elles nécessiteraient alors un amendement au *Code de l'éducation* pour permettre de faire évoluer la composition du conseil d'administration de l'EPL support réuni sur les questions relatives à la formation continue.

Les membres du CSN ont largement exprimé leur inquiétude sur la viabilité de la formation continue au sein de l'Éducation nationale. Dans un marché extrêmement concurrencé, maintenir une mission de service public en conservant notamment une offre de formation pour les plus bas niveaux de qualification nécessite l'engagement de notre ministère sur le plan financier. Comment les GIP GRETA pourraient-ils poursuivre de telles missions en prenant en charge tous les coûts liés à la masse salariale ?

Le rapport soulève par ailleurs de très nombreuses questions en matière de gouvernance et de trésorerie.

Dans le cadre de notre fédération UNSA-Éducation, nous demandons auprès du cabinet du ministre une audience sur ce point.

MOTION 5

GRETA

« Le SNPDEN rappelle que les GRETA assurent des missions de service public dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Le SNPDEN demande à la représentation nationale de renoncer à la transformation des GRETA en GIP. Il exige que le MEN engage une concertation sur la formation professionnelle continue publique et la rénovation des GRETA ».

Vote du CSN : adoptée (1 abstention)

L'ÉVOLUTION DU COLLÈGE : VERS L'ÉTABLISSEMENT DU SOCLE COMMUN ?

Conformément à l'engagement de notre organisation lors du précédent conseil syndical national de mai 2010, nous considérons que la situation du collège, « maillon faible » de notre système éducatif, doit être débattue dans toutes nos instances afin de produire au CSN d'avril 2011, un ensemble de propositions.

LES GRETA

Lors du précédent conseil syndical national, le SNPDEN avait dénoncé l'absence de concertation concernant le projet de réorganisation des GRETA. La consultation des fédérations et des organisations syndicales sur le projet ministériel de transformation des GRETA en GIP s'est récemment mise en œuvre.

La position du SNPDEN, lors des deux audiences, s'est appuyée sur nos motions en cours et la contribution de collègues en charge de GRETA, sollicités sur le rapport.

Le projet soumis à concertation fait disparaître le lien organique avec un EPLE support (organisation actuelle) au profit d'un GIP GRETA. Le rapport s'appuie sur la proposition de loi Warsmann pour préconiser la forme juridique du GIP.

Les membres du CSN considèrent que la préconisation de la forme juri-





Les enquêtes internationales montrent que les résultats de nos élèves sont en recul par rapport à ceux obtenus dans des pays comparables de l'OCDE ; les écarts se creusent davantage avec un accroissement du nombre de jeunes situés en queue de peloton et une élite peu étoffée. Ces tendances ne sont pas démenties par les évaluations nationales et tous les rapports récemment publiés : qu'il s'agisse du Haut conseil de l'éducation ou de parlementaires, tous convergent sur un diagnostic pessimiste du collège et l'urgence à y remédier.

Des analyses internationales menées par des sociologues montrent par ailleurs que le collège différencié est associé à un niveau scolaire bas et des inégalités sociales plus importantes que le collège unique. Ces éléments d'analyse doivent être pris en compte au moment où des volontés s'expriment sur le rétablissement des examens d'entrée en sixième (disparus en 1956) ou la création de filières « prépa-pro » dès la quatrième (qui pourrait avoir comme incidence de réintroduire un palier d'orientation en fin de cinquième).

Le SNPDEN a été entendu dans le cadre de l'UNSA-Éducation par la commission nationale sur les rythmes scolaires et les qualités à l'Assemblée nationale dans le cadre d'une multilatérale. Notre organisation ne souhaite pas parcelliser les approches en ne traitant que de la question des rythmes scolaires sans avoir une réflexion d'ensemble sur le collège.

L'intérêt de ce débat ne peut se limiter au nombre de jours à travailler chaque semaine ou bien à la répartition annuelle des semaines de travail. Ce sont bien les attentes par rapport au collège qui font débat : la manière dont on s'approprie le socle commun de connaissances et de compétences et l'articulation nécessaire avec l'école élémentaire, le rythme des apprentissages sur la semaine de travail d'un collégien et la manière dont on organise son travail personnel pour réduire efficacement les inégalités sociales, et les marges d'autonomie indispensables aux établissements.

Cette question doit donc s'intégrer dans une réflexion approfondie sur le collège prenant également en compte les rythmes différenciés d'apprentissage des élèves, les contenus à enseigner et leurs modalités ainsi que le sens et les formes d'évaluation.

Le SNPDEN, grâce au travail de réflexion et de propositions des sections académiques et du conseil syndical national, entend participer aux débats incontournables sur les évolutions du collège et sur l'architecture de la scolarité obligatoire dans notre système éducatif.

THÈMES DE RÉFLEXION POUVANT FAIRE L'OBJET D'ÉCHANGES ET DE PROPOSITIONS DANS LES SECTIONS ACADÉMIQUES EN VUE DU PROCHAIN CSN

- L'avenir pour l'enseignement prioritaire ;
- Les formes les plus appropriées au suivi et à l'accompagnement des enseignants : audit ou inspection ?
- Le post-bac en lycée dans l'enseignement supérieur : les lycées dans les PRES ?



Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
Commission « éducation
et pédagogie »

Isabelle.bourhis@ac-creteil.fr

Au sujet de la masterisati



L'enquête menée par le SNPDEN au début du mois d'octobre auprès des secrétaires académiques montre la très grande hétérogénéité du traitement de la formation selon les académies (quotités horaires, remplacements, stages).

Le SNPDEN a, dès le début, clairement exprimé son opposition à cette réforme de la formation des enseignants. Notre mot d'ordre de ne pas laisser partir les stagiaires lorsqu'ils n'étaient pas remplacés a obligé certaines académies à revoir leurs dispositifs de formation.

Notre vigilance a permis de soutenir les modalités les moins pénalisantes pour le fonctionnement des établissements et la scolarité des élèves mais la question de la formation des stagiaires reste entière.



on

Un groupe de travail réunissant le SE-UNSA, SUP-Recherche, le SIEN et le SNPDEN s'est constitué. L'objectif de ce groupe est de se mettre en capacité de formuler des propositions; il s'agit de reconstruire une formation professionnelle de qualité, cohérente, compatible avec les exigences universitaires et conciliable avec les calendriers et les contraintes des EPLE et des écoles.

Le dispositif actuel transforme l'année de M2 en une course d'obstacles, écarte les étudiants qui auraient besoin de travailler pour financer leurs études et conduit à une impasse les non-admissibles.

La place du concours est donc déterminante dans cette réflexion; il semble que l'admissibilité en fin de M1 donnerait la possibilité aux étudiants de choisir entre les différentes voies qui leur sont ouvertes (dans ou hors de l'éducation). Une réflexion sur les masters en alternance est à mener également.

Notre fédération, de part sa position, a un rôle crucial à jouer sur ce dossier.



Catherine PETITOT
Secrétaire générale
adjointe

cpetitot@ac-nice.fr

vie syndicale

Commission « vie syndicale »

ADOPTION DES MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR LE BUREAU NATIONAL AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU SYNDICAT



Les textes qui définissent les règles de vie et d'organisation de notre syndicat sont appelés à évoluer pour prendre en compte les modifications qui interviennent dans les conditions d'exercice de l'activité syndicale.

Il revient au CSN de valider les modifications du règlement intérieur proposées par le BN et communiquées aux adhérents en août dernier. Le congrès de

Lille devrait également se pencher sur les statuts, notamment sur le nombre de membres du bureau national. En ce qui concerne le règlement intérieur, les modifications proposées répondent aux motivations suivantes :

- **Article R2** : réaliser un équilibre entre catégories et emplois dans les instances est une préoccupation qui doit être prise en compte à tous les niveaux mais il est parfois impossible de le faire formellement. Ce qui importe, c'est la volonté politique de réaliser cet équilibre.
NB : la proposition d'intégrer les directeurs d'ERPD dans les catégories visées en R2 est parvenue trop tardivement pour être prise en compte.
Elle le sera pour le congrès de Lille.
- **Article R5** : les dates d'ouverture et de fermeture des campagnes proposées sont beaucoup plus proches de la réalité et donc plus facilement applicables. Par ailleurs, cela permet de syndiquer les lauréats concours dès le mois de juin et d'assurer une meilleure coordination lorsqu'ils changent d'académie.



- **Article R8**: le montant des cotisations est resté bloqué puisque la valeur du point de base n'a quasiment pas varié depuis plusieurs années. Or, dans le même temps, les charges budgétaires ont crû très sensiblement. La modification proposée vise à mettre en place un rattrapage partiel du retard constaté.
- **Article R9**: modification liée à celle de l'article R5.
- **Article R13**: prise en compte des frais de déplacement de la commission nationale de contrôle (CNC), de la commission de vérification des comptes, de la cellule juridique. Élargissement du nombre de déplacements possibles des membres du BN dans les académies, en cohérence avec la nécessité de renforcer l'articulation entre les académies et le national.
- **Article R16**: les membres de droit doivent avoir la possibilité d'être candidat au CSA parce qu'ils peuvent perdre la qualité de membre de droit en cours de mandature du CSA. Par ailleurs, la démocratie en sera sans doute renforcée.
- **Article R32**: cette proposition permet aux membres suppléants du bureau national de participer pleinement aux travaux du BN, du CSN et du congrès, ce qui correspond à une

nécessité, compte tenu du volume de travail actuel du BN.

Une modification des statuts lors du congrès de Lille, portant sur le nombre de membres du BN, devrait pérenniser cette évolution. Par ailleurs, il est proposé un toilettage du règlement intérieur (RI), notamment par la disparition des dispositions transitoires devenues obsolètes.

MOTION

MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR SOUMISES AU VOTE DU CSN (MODIFIÉ AU CSN DE NOVEMBRE 2006, MAI 2007, MAI 2008, MAI 2009 ET NOVEMBRE 2010)

Article R2:

Les catégories représentées en tant que telles dans les instances syndicales sont les suivantes :

1. Chefs d'établissement :
 - proviseur de lycée ;
 - proviseur de lycée professionnel ;
 - principal de collège ;
 - directeur d'établissement régional d'enseignement adapté.
2. Chefs d'établissement adjoints :
 - proviseur-adjoint de lycée ;
 - proviseur-adjoint de lycée professionnel ;

- principal-adjoint de collège ;
- directeur adjoint chargé de SEGPA.

3. Les pensionnés et les personnels en CFA issus des emplois ci-dessus. La représentation des catégories et emplois désignés § 1 et § 2 doit être une préoccupation de chaque instance du syndicat. Les pensionnés ont une représentation spécifique.

Article R5:

Les dates d'ouverture et de fermeture des campagnes d'adhésion sont fixées respectivement au 1^{er} juin et au 31 mai. En cas de défaillance de l'adhérent, sa radiation sera prononcée le 31 mai.

Article R7:

La cotisation syndicale est annuelle. Elle est versée en une fois ou par prélèvements automatiques à la demande de l'intéressé. Elle doit être acquittée dès le début de chaque année scolaire, au plus tard le 31 mai de l'année en cours.

Article R8:

Conformément à l'article S42 des statuts, la cotisation est fixée comme suit :

Pour les actifs :

2,35 fois la valeur du point de base pour les INM inférieurs à 551 ;
2,75 fois la valeur du point de base pour les INM entre 551 et 650 ;
3,2 fois la valeur du point de base pour les INM entre 651 et 719 ;
3,4 fois la valeur du point de base pour les INM entre 720 et 800 ;
3,6 fois la valeur du point de base pour les INM entre 801 et 880 ;
3,9 fois la valeur du point de base pour les INM entre 881 et 940 ;
4,2 fois la valeur du point de base pour les INM entre 941 et 1020 ;
4,6 fois la valeur du point de base pour les INM supérieurs à 1020, l'INM de référence prenant en compte le grade, la BI et éventuellement la NBI.

Pour les pensionnés et personnels en CFA :



La cotisation est fixée aux deux-tiers de la cotisation des actifs à revenu net équivalent.

Pour les stagiaires de 1^{re} année: Il est appliqué une cotisation forfaitaire unique dont le montant est fixé par le bureau national.

Article R9:

1. La part des cotisations syndicales réservée au fonctionnement des sections académiques par le trésorier national est égale au cinquième des cotisations reçues.

Le reversement aux trésoriers académiques s'effectue, pour moitié, proportionnellement au nombre des adhérents et, pour moitié, sur le critère géographique, avec des modulations qui tiennent compte de la configuration et de la situation de certaines académies.

Cette part est calculée sur la base des cotisations constatées au 1^{er} juin de l'année écoulée.

2. Les sommes excédentaires constatées au compte financier arrêté au 31 décembre sont réparties comme suit:

- un fonds de réserve académique à hauteur d'une année de fonctionnement;
- un fonds de réserve national constitué à des fins de solidarité et pour des actions d'envergure nationale.

Article R13:

1. Les remboursements des frais engagés pour les activités des membres du BN, du BN élargi, des CAPN, de la commission nationale de contrôle, de la commission de vérification des comptes et de la cellule juridique, sont pris en charge par le trésorier national.

« Quand une académie accueillera un membre du BN ou un commissaire paritaire national, les frais de déplacement seront à la charge du trésorier national ».

2. Les remboursements des déplacements et hébergements collectifs au CSN et au congrès sont pris

en charge par les trésoriers académiques; ils reçoivent pour ces dépenses, de la part du trésorier national, une compensation forfaitaire pour chaque CSN et pour le congrès, selon des modalités arrêtées par le BN.

TITRE QUATRIÈME: DES INSTANCES SYNDICALES

Article R16:

Le conseil syndical académique

1. Le conseil syndical académique comprend de 16 à 36 membres élus parmi les adhérents de l'académie à jour de leur cotisation, auxquels s'ajoutent les membres de droit mentionnés à l'article S19 des statuts.

2. Le règlement intérieur académique détermine le nombre total des membres élus, sa répartition entre les membres élus par les sections départementales et les membres élus par l'assemblée générale académique, et les modalités de mise en œuvre des articles R2 et R3.

Les modalités de dépôt de candidatures aux fonctions de membre du conseil syndical académique sont définies par le règlement intérieur académique.

Article R18:

Le conseil syndical national

Chaque conseil syndical académique est responsable de la désignation de ses délégués au conseil syndical national. Il assure la représentation des chefs d'établissement, des adjoints et des pensionnés, en conformité avec les articles R2 et R3. Il désigne en nombre égal les titulaires et les suppléants, ceux-ci siégeant en cas de besoin. Le nombre de sièges à pourvoir est calculé sur la base de l'année scolaire précédant l'élection.

Le nombre des représentants, prévu à l'article S23 des statuts, est fondé sur l'effectif des syndiqués de la section académique au 31 mai de l'année scolaire.

La liste des membres titulaires et suppléants doit être communiquée au secrétariat national au plus tard huit jours avant la tenue du premier CSN de l'année scolaire. Elle est publiée dans le bulletin national.

TITRE CINQUIÈME: DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I:

LES COMMISSIONS PARITAIRES

SECTION III:

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article R32:

Dispositions transitoires



À titre transitoire et dans l'attente d'une modification statutaire qui sera soumise au vote du congrès de Lille, les dispositions prévues pour les commissaires paritaires nationaux suppléants à l'alinéa 2 de l'article S23 des statuts s'appliquent aux membres suppléants du BN.

**Vote du CSN :
adoptée
(8 abstentions)**

LA LAÏCITÉ

Les textes qui fixent nos positions sur la question de la laïcité sont parfaitement clairs, que ce soit les motions du congrès de Biarritz ou celles du CSN de novembre 2009. Par conséquent, il ne paraît pas utile de procéder à la réécriture de textes sur ce sujet qui seraient inévitablement redondants.

En ce qui concerne le port du voile dans les GRETA, la motion 3 du congrès de Biarritz est également très claire sur notre position.

Le ministre a conforté notre analyse lors de la première audience qu'il nous a accordée le 15 septembre 2009 (voir compte rendu dans la *Lettre de Direction* du 15 septembre 2009).

Il faut maintenant créer un rapport de force au niveau local pour faire appliquer ces préconisations. Il faudra préciser, lors du CSN de mai 2011, les mandats de la motion du congrès de Biarritz relative à la place et au financement de l'enseignement privé.

En effet, diverses mesures visant à remettre en cause les équilibres existants nécessitent une réponse ferme de notre part.

LES ÉLECTIONS DE 2010

Le secrétaire national fait le point sur la préparation de la campagne des élections du 20 octobre 2011 qui est déjà bien engagée et dont les enjeux font l'objet d'un article dans ce même numéro de *Direction* (p. 39). Le texte de son intervention fera l'objet d'un *vade-mecum* qui sera diffusé aux académies dans un prochain SAVSD et qui traitera les points suivants :

- la cohérence de la campagne dans l'UNSA-Éducation, entre syndicats de la fédération, avec l'UNSA-Fonction publique ;
- les enjeux de la campagne ;
- le cadre réglementaire ;
- les thèmes de campagne ;
- les modalités de vote et du calendrier ;
- le fonctionnement des nouvelles instances de dialogue social ;
- les supports de la campagne.

L'ÉVOLUTION DE L'UNSA ET LA QUESTION DE LA RECOMPOSITION

La problématique actuelle est un peu différente de celle qui avait été posée il y a trois ans.

Il ne s'agit pas de réaliser un regroupement d'organisations syndicales susceptible de nous assurer le score électoral nécessaire pour prétendre à la représentativité.

En effet, nous avons la certitude d'obtenir, pour notre fédération l'UNSA, plus de 10 % sur l'ensemble de la Fonction publique et près de 20 % dans l'Éducation nationale et d'atteindre ainsi les seuils de représentativité nécessaires.

En revanche, la mise en œuvre de la RGPP et le regroupement de 700 corps et statuts en une cinquantaine de cadres statutaires vont impliquer, pour les personnels de direction, leur intégration dans un ensemble beaucoup plus vaste que leur corps initial.

Cette recomposition statutaire va modifier notre champ de syndicalisation et poser la question des alliances ou des fusions dans le champ des personnels d'encadrement.

Ce qui pourrait apparaître comme de la politique-fiction risque de s'imposer comme une réalité à court terme. Dans cette hypothèse, la capacité des personnels de direction à se faire entendre constituera une nécessité vitale.

C'est pourquoi il faut refuser l'émission de l'action syndicale et repousser la tentation de la multiplication des organisations au nom de la pluralité des points de vue.

La diversité doit être prise en compte au sein d'une seule organisation majoritaire, le SNPDEN. C'est par le débat

interne, tranché démocratiquement, que peut s'exprimer la pluralité des opinions. La vie démocratique constitue ce lieu de confrontation des idées dont se réclament ceux qui ne jurent que par la balkanisation du mouvement syndical des personnels de direction tout en prônant l'unité syndicale !

LES ÉLECTIONS DANS LES INSTANCES SYNDICALES

Certaines académies se sont inquiétées de la concomitance de la désignation des candidats du SNPDEN et des élections pour le renouvellement des instances syndicales dans le cadre de la préparation du congrès de Lille. Il faut souligner que la désignation des candidats aux élections devra être finalisée avant la fin du mois de juin 2011. Le renouvellement des instances syndicales interviendra, selon les statuts, dans les mois qui précèdent le CSN de novembre donc en septembre et en octobre.

Les deux calendriers ne sont donc pas en conflit. Toutefois, le renouvellement des instances peut être préparé en amont, dès la fin de l'année scolaire précédente, à condition que les votes interviennent dans les délais statutaires, c'est-à-dire après la rentrée de septembre 2011 et que les adhérents mutés puissent faire acte de candidature normalement.

LES SUPPORTS DE COMMUNICATION

Plusieurs académies ont fait savoir qu'elles souhaitaient disposer de supports de communication permettant d'être plus visibles lors de manifestations ou initiatives publiques auxquelles participe le SNPDEN.

Florence Delannoy du bureau national a indiqué que la commission partageait cette préoccupation et qu'une étude était en cours dont les résultats seront communiqués prochainement aux académies.



Joël OLIVE

Secrétaire national
Commission
« vie syndicale »

joel.olive.snpden@gmail.com



Discours de clôture



Mes chers collègues,

Avant toute chose, je vous invite à avoir une pensée pour Pascal Meyer, proviseur du lycée français de Lagos, au Nigéria, qui vient d'être victime d'une agression à l'acide dans son établissement. Gravement brûlé, il a été rapatrié d'urgence en métropole: nous avons transmis notre soutien à notre collègue ainsi qu'à son épouse.

Il faut souligner à nouveau que les personnels de direction sont la catégorie qui subit, le plus, l'exposition aux risques, y compris physiques, parmi les personnels de l'Éducation nationale...

Pour ce qui est de ce CSN, il est toujours difficile de quitter des habitudes – Dostoïevski écrivait que le bonheur, ce sont en fait les habitudes – mais il est nécessaire pour toute organisation de s'adapter, de prendre les devants, de

prendre en compte les modifications, de ne pas ignorer par exemple que seul un quart des adhérents participe activement à la vie institutionnelle du syndicat.

La qualité des débats de ce nouveau CSN montre un réel niveau de maturité et s'inscrit dans un fonctionnement démocratique exemplaire.

L'objectif de ce nouveau mode de fonctionnement était de bien différencier ce qui relève de l'actualité de ce qui nécessite une réflexion plus complète, y compris parce qu'il existe des points de vue divers en notre sein. Il s'agit de séparer ce qui fait consensus immédiat de ce qui relève de questions de fond qui pourront être traitées, pour certaines, au CSN d'avril, pour d'autres éventuellement plus tardivement.

Ce mode de fonctionnement s'inscrit aussi dans la volonté de partir de ce qui s'exprime à travers les AGA ou les AGD pour essayer d'en construire quelque chose de commun, alors que l'éclatement du système fait que nous sommes confrontés à des chronologies différentes dans les académies, ce qui rend complexe de mobiliser tout le monde sur le même thème en même temps.

Ce CSN a voté quinze motions, dont certaines qui appellent à des actions immédiates, qui seront diffusées prochainement *via* la *Lettre de Direction*. Pour leur part, les thèmes sont des thèmes de réflexion à la disposition des académies. Chaque adhérent pourra trouver parmi ces thèmes un point d'accroche selon ses centres d'intérêt. Cela doit nous conduire à mieux utiliser les talents, les compétences de chacun.

Enfin, je terminerai sur les élections du 20 octobre 2011. Il ne s'agit pas

d'entrer immédiatement en campagne: débutée trop tôt, elle serait prisonnière d'elle-même. En revanche, nous avons dès maintenant à nous préoccuper de la stratégie électorale ainsi que des « éléments de langage ». En d'autres termes, si la campagne électorale est la cerise sur le gâteau, il faut s'occuper du gâteau, notamment en mobilisant les collègues sur des modalités d'action réalistes (rien n'est pire qu'une mobilisation dont on sait d'avance que le résultat attendu est hautement improbable!). Sur le départ des stagiaires, par exemple, des rectorats ont dû reculer et nos collègues ont pu mesurer qu'une action collective est une action efficace. Même si les actions nationales peuvent s'avérer complexes du fait de calendriers académiques qui ne se superposent pas, on peut néanmoins avancer des mots d'ordre nationaux toujours d'actualité comme sur les systèmes d'information: « pas de délégation, pas d'utilisation » ou « pas de convention sans vote du CA ».

Il s'agit de développer chez les collègues des réflexes simples et de bien intégrer que ce n'est pas parce qu'un texte est signé d'un supérieur hiérarchique qu'il faut croire ce qui y est écrit: la référence légale est le *Code de l'éducation* et non le « bon plaisir » de hiérarques. Contrairement à ceux qui attendent des réponses « immédiates » alors que l'expérience aurait dû enseigner que l'on peut effectivement obtenir des réponses mais suivies d'aucun effet, nous préférons construire et imposer nos réponses. Nous en avons les moyens.

Je vous remercie.



SNPDEN Créteil-Paris-Versailles

Les sections académiques SNPDEN d'Île-de-France organisent un colloque autour de

La laïcité au XXI^e siècle

mardi 18 janvier 2011 à 16 heures

Amphithéâtre du lycée Louis-le-Grand,
123, rue Saint-Jacques - 75005 Paris

Métro Cluny ou RER Luxembourg

Les sections académiques du SNPDEN d'Île-de-France vous invitent à participer à ce grand colloque.

PROGRAMME

16 h 30 : ouverture du colloque par Marie-Ange Henry
16 h 45-18 h 15 : intervention des trois conférenciers

**Catherine
Kintzler**



Philosophe :
Laïcité
scolaire,
souveraineté
et culture
critique

**Caroline
Fourest**



Journaliste :
L'idéal
universaliste
et laïque face à
la montée des
intégrismes

**Henri
Pena Ruiz**



Philosophe
et ancien membre de
la commission Stasi :
Définir la laïcité
sans ambiguïté,
un enjeu majeur

18 h 15-19 heures : questions de la salle
19 heures : conclusion du colloque par Jean-Claude Lafay

**Merci de
vous inscrire**

par mail : colloquelaicite@bv-snpden.org
par tel : 01.44.38.78.89 (M^{lle} Benamor, lycée Buffon)
ou par correspondance avec le bulletin ci-dessous

Je souhaite participer au colloque sur la laïcité du 18 janvier 2011.

Nom : Prénom :

Académie :

Fonction : Etablissement :

À retourner à J.-C. Durand, lycée Buffon, 16 boulevard Pasteur 75015 Paris
(Précisez au dos de l'enveloppe : SNPDEN/colloque du 18 janvier)

Une laïcité en mouvement

Au cours des 25 dernières années, la laïcité est passée des premières pages des journaux aux rangs des oubliées pour revenir de nouveau à la une de l'actualité. Suite à la loi Savary (1984), la laïcité a, pendant quelques années, été plus ou moins écartée des débats. Ainsi, lors des élections des années 1990, les programmes politiques s'étendaient peu sur le sujet. Mais, depuis mai 2004 et la loi relative aux signes ostensibles, cette question est de nouveau abordée dans l'ensemble des programmes politiques.

De nos jours, même les mouvements politiques extrémistes parlent de laïcité à la française. Le concept est également repris par les médias étrangers (quelques exemples : lors du voyage du pape en Espagne, la problématique du crucifix en Italie ou encore, dernièrement, le respect des Coptes en Égypte).

Ces constats nous amènent à penser que le terme de « laïcité » peut revêtir plusieurs sens et que cela peut éventuellement dépendre de la personne qui utilise ce concept. Que mettons-nous derrière cette notion ? Quelle définition proposons-nous ?

Alors que la laïcité est abordée à l'échelon international, ce principe est souvent une réponse à des contradictions ou à des interrogations plutôt qu'une proposition.

Toutes ces interrogations liées à la laïcité restent d'actualité dans le microcosme de nos établissements. Que ce soit le port du voile dans les GRETA, voire l'enseignement sous un principe de liberté individuelle, nous vivons au quotidien dans les salles de classe (en biologie, dans l'enseignement de l'histoire ou dans notre politique éducative sanitaire), dans nos établissements, des remises en cause qui attaquent le vivre-ensemble...

QU'EST-CE QUE LA LAÏCITÉ ?

« La laïcité est une valeur essentielle, avec ce souci de la liberté de conscience et de l'égalité de tous les hommes, qu'ils soient croyants, athées ou agnostiques. L'idéal laïc n'est pas un idéal négatif de ressentiment contre la religion. C'est le plus grand contresens



que l'on puisse faire sur la laïcité que d'y voir une sorte d'hostilité de principe à la religion. Mais c'est un idéal positif d'affirmation de la liberté de conscience, de l'égalité des croyants et des athées et de l'idée que la loi républicaine doit viser le bien commun et non pas l'intérêt particulier. C'est ce qu'on appelle le principe de neutralité de la sphère publique », selon Henry Pena Ruiz.

POUR LE SNPDEN...

La laïcité est un principe fédérateur (voir *Direction* 175). Notre syndicat a toujours positionné le principe de la laïcité au-delà des communautés pour un bien vivre-ensemble au sein de nos établissements. Certains mouvements voudraient y voir une logique d'affrontement, assimilant la laïcité à une démarche idéolo-

gique et sectaire enfermée dans un repli nostalgique et un anticléricalisme borné. Parfois, sous couvert de modernisation ou de réformisme, la laïcité se voit attribuer des adjectifs comme « positive », « moderne »... D'autres encore veulent en redéfinir les contours, considérant par exemple que la loi sur les signes ostensibles religieux constituerait une stigmatisation de certaines communautés.

La laïcité n'a pas vocation à créer des clivages ; elle doit viser à fédérer ; elle doit être source de richesse. Elle garantit la liberté de conscience, l'égalité des personnes indépendamment de toutes considérations ou croyances religieuses de sexes ou d'origines sociales devant la loi... Elle respecte et accepte les différences et prône l'égalité, la liberté et la fraternité. Elle est l'essence même du vivre-ensemble au sein de nos établissements mais aussi de nos régions, nations et union de nations.

UN ORDRE MONDIAL CHANGÉ POUR UNE LAÏCITÉ EN MOUVEMENT ET PROGRESSISTE

Longtemps la laïcité a été portée par un État fort, apportant un espace de réflexion différent des visions sociétales prônées par les religions. Ce pilier de l'édifice républicain a souvent été considéré comme une exception française parce qu'il s'est construit à la fois dans le champ historique, philosophique et institutionnel, au sein même de notre République. La laïcité est aussi controversée et parfois utilisée à des fins de récupération politique...

Tout comme le monde des années 1980 n'est plus celui des années 2020 (l'opposition est/ouest, bloc communautaire opposé à un bloc américano-européen, crises économiques et guerres localisées), nos établissements ont aussi connu de fortes évolutions d'identité de par leur structure et surtout de par les éléments qui les composent (autonomie et décentralisation). Ces changements ont considérablement modifié les cultures d'État et donc européennes. Par exemple, dans les mêmes périodes, l'église catholique polonaise s'est imposée dans la constitution alors que, dans les années 1980, l'Italie, le Portugal ou encore l'Espagne, à différents degrés, s'écartaient de l'emprise religieuse au sein de leurs institutions.

LA LAÏCITÉ OU DES LAÏCITÉS ?

Un certain nombre de typologies ont été proposées au cours des dernières années afin de rendre compte de la diversité des approches du problème. Ainsi, Maurice Barbier ⁽¹⁾ propose-t-il de distinguer, à côté du modèle français, trois catégories de situations : celle de l'absence de laïcité en Grande-Bretagne, au Danemark et en Grèce, celle de la semi-laïcité en Allemagne, en Belgique, aux Pays-Bas, au Luxembourg et en Irlande et, enfin, celle de la quasi-laïcité au Portugal, en Espagne et en Italie.

Jean Bauberot ⁽²⁾, après avoir distingué les traditions culturelles des pays du Nord et du Sud de l'Europe - les premiers protestants, les seconds catholiques - considère que trois modèles sont aujourd'hui en compétition : un modèle de « religion civile » construit autour d'une sécularisation de dogmes élémentaires d'inspiration religieuse, un modèle imité de la Belgique dans lequel la laïcité prendrait place dans un système pluraliste, enfin le modèle français qui « consiste à ne reconnaître aucun culte tout en leur assurant la liberté d'exister ».

Partant d'analyses voisines, Guy Haarscher ⁽³⁾ suggère l'existence, à côté du modèle français de laïcité, de quatre types d'organisation des relations entre les Églises et les États, selon que l'on se trouve dans des pays de tradition catholique, de tradition protestante, dans des lieux d'expression d'un multi-confessionnalisme ou dans lesquels la religion est vécue comme un élément d'identité nationale.

L'ensemble des classifications proposées permet de définir un paysage aux contours relativement clairs. À côté de la situation française, analysée tantôt comme une exception, tantôt comme

un modèle, coexistent des situations contrastées, évolutives, produits d'une histoire récente ou plus ancienne, conditionnées par le mode d'organisation des religions dominantes, dans lesquelles les indications fournies par la pratique complètent ou nuancent celles plus objectives qui sont exprimées par les textes ⁽⁴⁾.

Tim Jensen, dans le numéro de *Direction* 175, définit trois approches différentes de l'enseignement religieux :

- l'absence d'enseignement religieux,
- un enseignement confessionnel garanti par l'État,
- un enseignement non confessionnel également garanti par l'État.

LA LAÏCITÉ, PRINCIPLE UNIVERSEL

Toujours avec comme objectif le vivre-ensemble au sein de nos EPLE, la décentralisation a changé l'implication du rôle de l'État et a donc modifié l'aspect régalien. Cette absence d'État fort, sans être passéiste, a modifié le centralisme institutionnel et toutes ses composantes et, entre autre, celle de la laïcité. À la fin des années 1990, avec les problématiques du foulard, la laïcité

s'est essentiellement portée sur une lecture partielle liée à une radicalisation de l'islam. Au-delà de cet exemple, c'est aussi les modifications sociologiques de nos établissements qui ont donné de l'importance à la laïcité.

En tant que principe universel, la laïcité ne devrait pas être différente dans un EPLE du 93 ou dans celui de l'Alsace-Lorraine ou encore en milieu rural et pourtant...

Aujourd'hui, la laïcité est au cœur des réflexions de nos établissements et de l'enseignement, là où les mixités sont de plus en plus complexes à conserver, où les communautarismes d'ordre religieux, sexués, sociaux, voire même corporatistes, s'opposent au vivre-ensemble...

De plus, la laïcité est attaquée au cœur de l'enseignement. Que l'on songe à la Shoah, au darwinisme, aux politiques sanitaires d'établissement, les enseignants et l'enseignement sont de plus en plus remis en cause. Il faut donc constamment rappeler les valeurs que porte la laïcité, rappeler que c'est un élément fondateur de nos établissements quelles que soient nos options philosophiques, politiques et religieuses. C'est une laïcité au service de l'humain que les chefs d'établissement doivent entretenir.



LES RAPPELS ET L'ESSAIMAGE DE LA LAÏCITÉ

La laïcité dans nos établissements est le reflet de la laïcité vécue en société. Trop souvent, elle répond à une problématique sociétale, à des déséquilibres entre les communautés, à une inégalité des chances selon les communautés au sein d'un même pays.

Depuis plusieurs années, la laïcité répond à une problématique, presque comme une position défensive à des désordres. La société de demain que nous allons construire, que ce soit dans nos régions, nations ou regroupements de nations devra se faire avec un socle idéologique pour une unité pacifiste, humaniste et sociale. Le socle de cette construction peut, doit être la laïcité. Certaines associations, comme le comité Action Europe démocratique et laïque, ont déjà réfléchi à des conceptions. L'Union européenne a besoin d'institutions démocratiques. Celles-ci, dans leurs principes et leur fonctionnement, doivent se fonder sur une éthique civique et sociale capable d'assurer l'harmonie entre les multiples diversités humaines où l'Europe puise sa richesse et sa vitalité. Ces valeurs et ces principes fondamentaux

doivent mettre les peuples d'Europe à l'abri des affrontements intercommunautaires, des rivalités religieuses, des intégrismes réducteurs et des cléricatismes aliénants.

Les présentes propositions sont destinées à élaborer une charte qui visera à définir la portée et le cadre des valeurs fondamentales sur lesquelles devraient reposer les institutions communautaires afin qu'elles contribuent au progrès.

Cette charte laïque se résume en quelques points :

- **Article 1 :** Stricte séparation du domaine public et de la sphère privée (indépendance à l'égard des églises et des religions)
- **Article 2 :** Pas de légalisation des interdits dogmatiques
- **Article 3 :** Égalité et unicité des droits de l'individu
- **Article 4 :** Tolérance mutuelle et identité des droits et devoirs
- **Article 5 :** Primauté de l'intérêt général
- **Article 6 :** Solidarité entre peuples
- **Article 7 :** Affranchir le citoyen des contraintes communautaristes
- **Article 8 :** Libre diffusion et rayonnement des valeurs laïques
- **Article 9 :** La laïcité, gage pour l'Europe, de paix civile et d'harmonie
- **Article 10 :** Pour l'émergence d'une citoyenneté européenne.

Chaque pays, membre de l'Union européenne, peut être tenté par une forme de laïcité qui lui soit propre, en fonction de sa situation, de sa culture et de ses traditions particulières. L'important est que la laïcisation se mette en marche progressivement. L'essentiel est que l'Europe, en tant qu'entité politique nouvelle, opte finalement pour une prise en compte des valeurs laïques. Ainsi sera-t-elle préservée des influences, dominations et rivalités d'origines communautaristes et religieuses.

À un moment où de multiples inclusions de cultures d'origines extra-européennes se manifestent en Europe, seule une laïcité attachée à l'indépendance, à la tolérance mutuelle et aux libertés, peut permettre l'indispensable cohésion sociale, dans la diversité des cultures. Si nous voulons éviter

que s'aggravent et se reproduisent des drames comme ceux d'Irlande du Nord, de l'ex-Yougoslavie, de l'Algérie et bien d'autres situations imputables en partie à la non-laïcité, il faut que s'imposent les solutions que celle-ci rend possibles.

LA LAÏCITÉ EN DEVENIR

Pour l'avenir, la laïcité devra viser à préserver l'égalité de traitement des citoyens, indépendamment de leurs religions ou absence de religion ; cela rend nécessaire de refuser les perversions cléricales et fondamentalistes (par exemple : censures réclamées par les intégristes), tentatives politiques rétrogrades (opposition au droit à l'avortement, prétendue supériorité des lois « divines » sur les lois votées démocratiquement, accaparement de subventions indues). Ces refus des laïques visent à préserver une certaine conception de l'intérêt général. Ils permettent la promotion de valeurs positives : l'esprit critique, l'attachement à la raison, à la lucidité d'esprit, l'honnêteté intellectuelle (valeurs qui guident ou devraient guider les scientifiques dans leurs travaux) ainsi que le respect des différences dans le cadre de la loi, le refus du machisme, le sens de la solidarité, l'attachement prioritaire à l'intérêt général et au bien public, la condition des femmes... Autant de valeurs et concepts que nous promovons dans nos établissements.

En termes de concept d'avenir en Europe et dans nos établissements, une citation de Victor Hugo pourrait reprendre l'avenir de la laïcité en Europe : « De l'union des libertés dans la fraternité des peuples naîtra la sympathie des âmes, germe de cet immense avenir où commencera pour le genre humain la vie universelle et que l'on appellera la paix de l'Europe ».

- 1 Maurice Barbier, *La laïcité*, L'Harmattan, Paris, 1995, p. 171 et ss.
- 2 Jean Bauberot, *Religions et laïcité dans l'Europe des douze*, éditions Syros, Paris, 1994, p. 284 et ss.
- 3 Guy Haarscher, *La laïcité*, PUF, Paris, 1996, p. 45 et ss.
- 4 Site de la Ligue de l'enseignement.

snp den Gwénaél SUREL
Bureau national
Commission
« vie syndicale »
gwenael.surel72@wanadoo.fr



Le colloque organisé par le SNPDEN et A & I sur « les 25 ans de l'EPLÉ », mercredi 24 novembre 2010, au grand amphithéâtre de la MGEN, a été un moment fort.

Les 25 ans de l'EPLÉ

Deux syndicats de l'UNSA-Éducation ont organisé un colloque à l'occasion des 25 ans de l'EPLÉ, avec le concours de l'AFAE (Association française des administrateurs de l'éducation).

Les personnels de direction syndiqués au SNPDEN et ceux de l'administration universitaire et scolaire adhérant au syndicat A & I ont été conviés le mercredi 24 novembre 2010, dans les locaux de la MGEN, à participer à cet anniversaire.

Ce colloque s'est déroulé autour de trois thématiques : Historique – Évolution – Perspectives.

Il nous faut adresser nos sincères et profonds remerciements à toutes celles et à tous ceux qui ont accepté d'intervenir et de nous apporter l'éclairage de leurs connaissances et de leurs expériences.

Ce colloque a réuni près de 300 participants qui ont quasiment tous manifesté leur satisfaction d'avoir pu assister à des présentations ou des débats de grande qualité. Il est difficile de reprendre en quelques lignes l'intégralité des sujets traités mais une évidence est apparue : l'EPLÉ, avec ses 25 ans d'ancienneté, fait la preuve de son efficacité et de son bien-fondé comme élément constitutif et indispensable du service public national d'éducation.

Dans quelques semaines, nous devrions être en mesure de publier les actes de ce colloque, permettant ainsi aux participants d'enrichir leur réflexion et à tous les adhérents de nos deux syndicats de débattre de l'avenir de l'EPLÉ.

Au moment où la question éducative devrait être un des éléments fondamentaux et prioritaires du débat politique des quinze prochains mois, le SNPDEN souhaite prendre toute la place qui lui revient et incombe dans la définition des objectifs que la Nation fixe pour la formation et l'éducation des futures générations.

Michel RICHARD
Secrétaire général adjoint

Une dizaine d'intervenants de haut niveau sont revenus sur la genèse de l'EPLÉ avec quelques anecdotes intéressantes et ont donné leur vision de l'EPLÉ d'aujourd'hui et de demain. Animés par deux journalistes, Marie-Caroline Missir de l'AEF et Maryline Baumard du Monde, les débats ont permis de conforter les points de vue des personnels de direction et des gestionnaires en accord avec ceux des hauts responsables du MEN, d'élus et de présidents de collectivité. Un film sur la perception de l'EPLÉ a donné l'occasion à la salle de s'exprimer sur le rôle et les missions des différents acteurs de celui-ci. L'AFAE, pour cet anniversaire, a édité une monographie retraçant les nombreuses évolutions depuis 25 ans. Trois interventions des secrétaires généraux d'A & I, du SNPDEN et de l'UNSA-Éducation ont clôturé ce colloque.

Plusieurs dépêches de l'AEF ont relaté les nombreuses déclarations (ou échanges) qui ont émaillé cette manifestation et un article du Café pédagogique a dressé un portrait de l'EPLÉ du futur selon les intervenants. Nous synthétisons ici les réflexions les plus marquantes.

NAISSANCE D'UN OVNI : LA « DÉCONCENTRALISATION »

Pour commencer, deux personnalités fondatrices de la décentralisation et de l'établissement public local d'enseignement (EPLÉ), Jacky Simon, IGAENR honoraire, ainsi que Bernard Toulemonde, IGEN honoraire, tous deux anciens directeurs au MEN, relatent la genèse de l'EPLÉ tout en éclairant ses imperfections qui appellent de nécessaires évolutions.

**JACKY
SIMON**



**BERNARD
TOULEMONDE**



ENTRE RÊVES...

La présentation assez haute en couleurs faite par Jacky Simon, quelque peu iconoclaste au regard de la version historique officielle, met en lumière les résistances, incompréhensions et méfiances aussi bien des institutions de

l'État que des acteurs du système éducatif, à l'origine de véritables batailles autour de la naissance de l'EPL. Ce « vétéran » de la décentralisation s'inscrit en faux contre le vieil argument qui a fait et continue de faire « les beaux jours de l'Éducation nationale contre la décentralisation » selon lequel l'article L. 141-1 du Code de l'éducation empêcherait de vraiment décentraliser le système éducatif. Cet article reprend le préambule de la constitution (« l'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État ») sur lequel on fait un contre-sens : si ce principe donne un pouvoir éminent d'organisation et de contrôle à l'État, il « n'interdit pas une décentralisation très poussée notamment fonctionnelle ou territoriale ».

« L'idée fondamentale, révolutionnaire et visionnaire d'Alain Savary que « les communautés éducatives sont les mieux à même d'apprécier les besoins de leur public scolaire et d'ajuster leurs méthodes et leurs approches pédagogiques à ce public »

Concurremment, on assiste, dans les années 1981-1984, rappelle Bernard Toulemonde, à un foisonnement d'initiatives, à une intense réflexion au niveau national et au niveau local, qui montrent la volonté de rénover l'ensemble du système : réforme des collèges avec l'objectif de donner de la souplesse, des expérimentations, création des ZEP, assouplissement de la carte scolaire dans certains départements, premières

ébauches de la DHG et de projets d'établissement avant l'heure, pactole de trois heures libres pour chaque division de sixième et de cinquième, « fameuse » circulaire de 1982 (« Vers une plus grande responsabilité des établissements scolaires »)... l'idée fondamentale, révolutionnaire et visionnaire d'Alain Savary que « les communautés éducatives sont les mieux à même d'apprécier les besoins de leur public scolaire et d'ajuster leurs méthodes et leurs approches pédagogiques à ce public ».

...ET RÉALITÉ

Las! Entre rêves et réalité, méfiances et compromis, l'EPL, créé par la loi de 1983 et « équipé » par celle de 1985, est un « OVNI administratif » selon Jacky Simon, entaché de « malformations congénitales », ajoute Bernard Toulemonde. Savant dosage de centralisation (le service public d'éducation est national), de déconcentration (le chef d'établissement représente l'État), de décentralisation territoriale (avec le rôle des collectivités locales) et de décentralisation fonctionnelle (avec le rôle du conseil d'administration), l'architecture « baroque » de l'EPL ressemble plus à une « déconcentration », tant pèse l'héritage de deux siècles de système étatique centralisé. Le décret de 1985 institue les « verrous » hiérarchiques très solides qui « corsètent » l'EPL : les compétences autonomes de l'établissement, sa marge de responsabilité et de décision sont des compétences résiduelles, sous tutelle des académies, « toujours concédées », l'autonomie pédagogique et éducative devant être mise en œuvre dans le respect « des objectifs définis par les autorités compétentes de l'État ». De plus, les EPL ne gèrent qu'un « budget en trompe-l'œil » puisque l'essentiel n'y figure pas : les dépenses de personnel, soit 80 %

dans les collèges, entre 60 et 70 % dans les lycées.

En conséquence, la direction de l'EPL est assez mal assurée, les chefs d'établissement faisant figure de « colosses aux pieds d'argile ». Fruit d'une culture de la distinction entre pédagogie et administration, le décret de 1985 ne permet pas vraiment d'asseoir leur légitimité pédagogique.

Colloque « Les 25 ans de l'EPL »
Organisé avec le concours de l'AFAE

Mercredi 24 novembre 2010
Amphithéâtre de la MGEN
Ce colloque se déroulera autour de 3 thématiques

10h - 11h30
Historique
Avec la participation de
Jacky Simon, IGAEN honoraire, Directeur MEN
Bernard Toulemonde, IGEN honoraire, Directeur MEN
Daniel Bancel, ancien Recteur, Directeur MEN
Dominique Antoine, ancien Secrétaire Général MEN

11h30 - 13h
Les évolutions de 1985 à 2010
Table ronde animée par Marie-Caroline Missir, rédactrice en chef adjointe de l'AEF suivie d'un film sur la perception de l'EPL
Avec la participation de
Anne Barrere, Sociologue
Guy Geoffroy, Député, ancien chef d'établissement
François Bonneau, Vice président ARF, ancien chef d'établissement
Michel Richard, Secrétaire Général Adjoint SNPDEN
Jean Marc Bœuf, Secrétaire National A&I
Thèmes associés : autonomie des EPL, pilotage pédagogique et conseil pédagogique, missions des EPL, gouvernance de l'EPL

14h30-16h30
Les perspectives
Interventions suivies d'un Débat animé par Maryline Baurnard, journaliste au « Monde »
Avec la participation de
François Perret, IGEN
Alain Boissinot, Recteur
Jean Yves Rocca, Secrétaire Général A&I
Philippe Tournier, Secrétaire Général SNPDEN
Patrick Gonther, Secrétaire Général UNSA-Education
Thèmes associés : autonomie, évaluation, taille des EPL, présidence de l'EPL, création des EPEP ou EPI, recrutement des personnels

En outre, ils se heurtent à la structuration du système en disciplines, défendue par les inspecteurs et les enseignants, qui oublie les besoins des élèves, comme en témoigne le « partage de Yalta du gâteau » des trois heures libres en sixième et cinquième réparties instantanément entre français, mathématiques et langue vivante.

« On décentralise donc on ne s'intéresse plus à rien »

QUELS REMÈDES ?

Deux erreurs graves ont été commises selon Jacky Simon : d'abord, celle qui consiste à dire « On décentralise donc on ne s'intéresse plus à rien » dont le résultat est qu'aucune cellule d'assistance n'a été constituée à l'intérieur des rectorats au moment de la création de l'EPL; la seconde, le texte de 2005 qui a proclamé la liberté pédagogique des enseignants, que certains appellent « autonomie » en oubliant la deuxième proposition « à condition d'être consommée avec modération ». Cette liberté n'est certainement pas un atout pour développer un vrai projet – la création du projet d'établissement était



révolutionnaire – ni même pour valoriser l'innovation, remarquable, du conseil pédagogique.

« Il faut que la technostructure à tous les niveaux ait confiance dans les échelons déconcentrés et qu'on ait une procédure budgétaire simple »

À ses yeux, pour qu'on ait une vraie décentralisation, « il faut que la technostructure à tous les niveaux ait confiance dans les échelons déconcentrés et qu'on ait une procédure budgétaire simple ». Si l'on veut « une plus grande souplesse de gestion » – et non autonomie, terme « frelaté » qui « ne veut rigoureusement rien dire » – il faut un EPLE avec une certaine marge de manœuvre, un chef d'établissement non membre du conseil d'administration (comme dans les autres types d'établissements publics), un contrôle *a posteriori*, de nature juridictionnelle pour l'EPLE et de nature hiérarchique pour le chef d'établissement. On doit faire confiance à l'EPLE, cellule de base du système éducatif, et à son directeur, mais il faut « donner du chef à l'établissement » et non tous les pouvoirs au chef d'établissement. Et l'ancien directeur des personnels d'inspection et de direction d'insister sur la question de la présidence du CA, tranchée en 1985 en faveur du chef d'établissement, suite au lobbying du SNPDES et du SNPDLF : pour créer une certaine synergie, des ouvertures, un métissage des approches, lever des ambiguïtés et restaurer un équilibre, la présidence du CA ne doit pas revenir au chef d'établissement, autorité déconcentrée de l'État.

Bernard Toulemonde pointe une contradiction fondamentale : le chef d'établissement dirige l'établissement dans tous ses aspects, administratifs, financiers, pédagogiques, doit rendre compte des résultats, être le premier pédagogue de l'établissement. Mais comment animer, mobiliser les enseignants sur des projets ? Comment rendre compte des résultats si l'on n'a pas la maîtrise de ceux qui sont les principaux acteurs de la réussite des élèves, les enseignants ? Les chefs d'établissement doivent disposer d'une évaluation des enseignants digne de ce nom, précise Jacky Simon.

Les deux anciens directeurs rendent de concert hommage aux chefs d'établissement qui ont su mettre en œuvre « l'usine à gaz » créée en 1985, qui a

déjà subi 18 modifications et qui en attend une 19^e ! Bernard Toulemonde se dit admiratif des trésors d'énergie et d'imagination qu'ils déploient : ils ont un rôle déterminant dans le bon fonctionnement des établissements et la réussite des élèves. Le système compte sur leur charisme et leur habileté personnelle, mais est-ce suffisant ?

UNE MISE EN ŒUVRE DÉLICATE

DANIEL BANCEL, professeur des universités, recteur de 1984 à 2004 à Rouen, Lyon puis Versailles, et ancien directeur au MEN, apporte le témoignage d'un des acteurs de la mise en place de l'EPLE.



Quelle attitude adopter en tant que recteur face à la nouvelle donne de la décentralisation ? Attendre des cadrages ministériels ou se montrer offensif et considérer que la décentralisation invite à la prise d'initiatives, de la part de l'EPLE comme de l'académie ? Pour sa part, Daniel Bancel revendique une approche pragmatique qui permet au recteur d'accroître ses responsabilités et ses possibilités d'action, plus

dans l'esprit d'un partenariat de compétences conjuguées que dans celui d'un partage de compétences avec les collectivités territoriales avec, pour corrélat, une plus grande ouverture de l'académie et des établissements sur les milieux économiques.

Ainsi, à l'époque, dans l'académie de Rouen, la décentralisation fut une opportunité pour formuler et mettre en œuvre l'évolution indispensable des formations : création des bassins de formation-emploi pour fournir les éléments de cadrage et pour inviter les établissements à être une force de proposition ; dialogue, au niveau de ces bassins, avec les chefs d'établissement et les corps d'inspection, nécessaire pour favoriser l'indispensable évolution des mentalités ; enfin élaboration d'un schéma d'évolution des formations accueilli favorablement par les milieux économiques, dans un consensus qui convainquit les élus de la région de renoncer à leur *credo* obsolète.

L'absence de redéfinition précise et claire des compétences des trois niveaux, national, académique et EPLE, question fondamentale car l'organisation et le fonctionnement du système scolaire ne sont pas neutres pour la réussite des élèves



Les évolutions de l'EPLÉ et de l'académie vont de pair et s'enrichissent mutuellement. En témoigne le projet d'établissement qui sert de base à la contractualisation avec l'académie : axé sur l'analyse de la situation particulière de l'établissement et sur la stratégie adaptée à cette situation pour la mise en œuvre des objectifs et programmes nationaux, il doit être proposé par l'EPLÉ, non par l'académie qui en éclaire seulement le cadrage. Puis l'autorité académique rend cohérents les différents projets. Les bassins sont un lieu d'échanges parfaitement adapté, qui doivent, par une logique ascendante, compléter la logique descendante de la voie hiérarchique qui n'est pas celle de la décentralisation.

Parmi les nombreux obstacles à l'autonomie, l'ancien directeur de l'enseignement scolaire estime que le plus important est l'absence de redéfinition précise et claire des compétences des trois niveaux, national, académique et EPLÉ, question fondamentale car l'organisation et le fonctionnement du système scolaire ne sont pas neutres pour la réussite des élèves, même si l'essentiel se passe dans la classe. Cela se manifeste par une accumulation de tâches nouvelles pour l'établissement, par une inflation textuelle et par une perception négative des systèmes d'information et de gestion, accusés de ne pas être pensés pour faciliter le pilotage.

DÉCENTRALISATION: ACTE II

DOMINIQUE ANTOINE, ancien directeur et ancien secrétaire général

du MEN, ancien conseiller de l'Élysée, « petit dernier du club des vétérans » de la centralisation comme il se présente lui-même, vient à son tour porter témoignage concernant l'acte II de la décentralisation dont il avait conduit le dossier et livré quelques convictions « en son nom propre ». Il précise, par ailleurs, que cette expérience de dialogue, et d'affrontement aussi, avec les chefs d'établissement et les gestionnaires lui a appris à les estimer et a permis de se découvrir des valeurs communes de progrès pour la modernisation du système administratif de l'Éducation nationale.



La nouvelle phase de décentralisation est annoncée par le Premier ministre, Jean-Pierre Raffarin, marqué par son expérience de président des présidents de régions, dans son discours de politique générale en juillet 2002 : il s'agit de redistribuer les rôles entre l'État et les régions en respectant deux valeurs : l'exigence de cohérence et celle de proximité. Avec un trait original, l'ouverture d'un droit à l'expérimentation locale, les régions sont invitées à faire preuve d'initiative et d'audace en se portant candidates pour expérimenter certains transferts de compétences que le gouvernement est prêt à accorder, au cas par cas. Ce véritable « concours Lépine de la décentralisation » donne lieu aux assises des libertés locales.

« Si l'on introduisait deux chefs dans l'EPLÉ, le chef État et le chef collectivités, alors l'autonomie de l'EPLÉ, déjà malmenée, contrainte par les textes, était sans doute morte »

Puis, lors du discours de Rouen, le 28 février 2003, à cause de querelles entre ministères, on renonce à l'expérimentation pour une décision uniforme de décentralisation assez massive, celle de 150.000 agents de tous les ministères. Du discours d'expérimenta-

tion abondamment relayé sur le terrain par Luc Ferry, on est passé à l'annonce de la décentralisation des personnels TOS, ce qui ne rejoint guère l'affirmation de la nécessité d'émanciper les établissements ! Cette forme de changement de cap, non annoncé, heurte l'UNSA, grand partenaire des négociations avec le ministère. Ce malentendu conduit à une phase de « démocratie sociale » ; le gouvernement lâche du lest : il renonce à décentraliser les médecins et infirmières scolaires, les COP, accepte les revendications de l'UNSA sur la création d'emplois spécifiques pour les personnels TOS et reporte la question de l'expérimentation dans l'EPLÉ à une loi d'orientation ultérieure. Donc l'expérimentation subit des avatars jusqu'à se nicher dans la loi de 2005.

Quant à la question des « intendants », malgré la revendication logique des élus régionaux d'un bloc de compétences incluant les services d'intendance, le ministère tranche dans le sens recommandé par les organisations syndicales : « Si l'on introduisait deux chefs dans l'EPLÉ, le chef État et le chef collectivités, alors l'autonomie de l'EPLÉ, déjà malmenée, contrainte par les textes, était sans doute morte ».

Dominique Antoine voit dans l'EPLÉ « une petite république », « au prix inestimable », « où la notion de communauté éducative prend sens ». Pour la préserver, il faut moderniser les missions autant que le fonctionnement de l'EPLÉ, afin de tenir compte de l'évolution des exigences sociales relayées par les élus. Il faut également avancer dans la mutualisation inter-établissements et faire du gestionnaire l'adjoint à part entière du chef d'établissement. À cet égard, il faut donner aux gestionnaires la place à laquelle légitimement ils aspirent pour qu'ils ne soient pas tentés de regarder vers « l'extérieur », convoités qu'ils sont par les collectivités parce qu'ils sont « compétents, travailleurs, dévoués et modernisateurs » : ce serait une grande perte pour le ministère. Ainsi, émanciper l'EPLÉ, c'est émanciper chacune de ses composantes sans que les élus locaux ramassent la mise au détriment des autres, sans que le chef d'établissement s'installe comme un nouveau potentat au détriment des professeurs. Des innovations récentes vont dans ce sens : les conseils pédagogiques, la place faite aux élèves, aux parents. Si chacun ne trouve pas son compte à travers une autonomie et une liberté renforcées, ce sont la liberté et l'autonomie de l'EPLÉ elles-mêmes qui en souffriront.



UNE AUTONOMIE ENCORE À CRÉER

LA RÉGION, FORCE DE PROPOSITION

La seconde thématique a été abordée avec **FRANÇOIS BONNEAU** s'exprimant au nom de l'ARF, en tant que vice-président, et témoignant de son expérience d'élu au conseil régional du Centre.



Après un bref rappel des étapes de la décentralisation (transfert aux collectivités territoriales de la propriété et de la responsabilité matérielle des bâtiments, de leur entretien et de leur évolution puis, en 2004, transfert des missions connexes au service public d'enseignement, c'est-à-dire accueil, entretien général et technique, hébergement et restauration avec, pour conséquence, le transfert des personnels TOS), le président du conseil régional du Centre souligne que le législateur a voulu faire des collectivités un acteur extrêmement important aux côtés et en complément de l'État.

La décentralisation perd en effet beaucoup de son sens s'il n'y a pas de dialogue entre l'État et les collectivités

De ce fait, la décentralisation a permis des progrès considérables au niveau de la vie de l'établissement, tant en ce qui concerne le bâti qu'en ce qui concerne la pédagogie. Les collectivités territoriales se révèlent alors un formidable levier pour la mise en œuvre de politiques éducatives et culturelles, en matière d'enseignement des langues, d'ouverture sur l'Europe par exemple, de politiques d'action sociale (gratuité des manuels, aide à la restauration...) ou de santé publique (alimentation saine biologique), politiques que l'État encourage parce qu'il n'a pas les moyens de les réaliser seul.

Mais François Bonneau pointe également des dysfonctionnements qui vont au-delà de l'insuffisance des moyens transférés par l'État pour les nouvelles missions des collectivités. La décentralisation perd en effet beaucoup de son sens s'il n'y a pas de dialogue entre l'État et les collectivités: décentraliser, ce n'est pas « convoquer » les collectivités « pour payer des politiques décidées ailleurs », comme on a pu le voir avec les internats d'excellence instaurés sans concertation préalable. Inversement, la définition d'une véritable politique (au sens noble) des collectivités en matière de pédagogie (par exemple concernant les ENT) ne doit pas être perçue comme une remise en cause de la responsabilité de l'État dans ce domaine.

Le conventionnement est nécessaire pour créer la marge d'autonomie indispensable à la prise en compte du réel et à la créativité qui sont véritablement la force de l'EPL

L'espace décentralisé permet de définir des politiques publiques articulées et convergentes, non pas l'une pour l'autre, mais pour faire avancer l'EPL. C'est en ce sens que l'enjeu véritable n'est pas de savoir qui doit être rattaché à l'État ou à la région, ou

de faire des « jeux de rôle » – débat qui n'a rien fait avancer par le passé. Face aux difficultés que rencontre l'EPL, faute de structuration des diverses volontés institutionnelles, il s'agit surtout de faire en sorte que la convergence nécessaire de la volonté de l'État et de celle des collectivités, convergence dans laquelle s'inscrit la responsabilité du gestionnaire et de l'équipe de direction, n'atomise pas la capacité à agir mais, au contraire, la dynamise. Il s'agit de savoir comment mieux travailler ensemble, en synergie. « Il faut poser les problèmes de personnels comme une résultante des politiques publiques et non pas avant la définition des politiques publiques ».

Le conventionnement est nécessaire pour créer la marge d'autonomie indispensable à la prise en compte du réel et à la créativité qui sont véritablement la force de l'EPL. Les instances de financement public fixent forcément des orientations budgétaires. Les collectivités doivent donc s'adapter aux besoins de chaque établissement grâce à un dialogue de gestion qui ne convoque pas le seul gestionnaire mais l'équipe de direction tout entière, tout cela dans une maîtrise budgétaire.

Un exemple de ce dialogue est l'harmonisation des prix de la restauration: les politiques publiques, porteuses des valeurs républicaines, ne peuvent entériner la disparité tarifaire entre les établissements; la région doit alors définir une convergence progressive, même si elle garde *in fine* une marge de manœuvre.



**LE GESTIONNAIRE, PAR LE
SECRÉTAIRE NATIONAL D'A & I**



Sur la question du statut du gestionnaire, **JEAN-MARC BŒUF** précise qu'A & I et le SNPDEN sont en passe d'obtenir une redéfinition du rôle du gestionnaire qui, bien loin de l'image de l'agent-chef, doit être « clairement identifié comme le chargé des relations avec les collectivités territoriales sous l'autorité du chef d'établissement ». Les élus ont en effet besoin de lisibilité sur la manière dont est utilisé l'argent du contribuable dans les EPLE ; il est légitime qu'ils réclament à l'État de savoir qui est l'interlocuteur et ce qu'ils sont en droit de demander. Mais il serait « mortel » pour l'EPLE de décentraliser le gestionnaire. Et si les élus ont raison de souligner les imperfections et dysfonctionnements actuels tels qu'ils sont relevés dans un rapport du Sénat, décentraliser le gestionnaire ne saurait régler ces problèmes. Il paraîtrait plus logique et plus légitime que les élus locaux revendiquent la présidence du conseil d'administration de l'EPLE.

Le gestionnaire, en tant qu'adjoint, constate quotidiennement toute la difficulté du pilotage

Par ailleurs, l'administration ne doit pas être un frein mais quelque chose qui accompagne, et le gestionnaire, comme adjoint, a un rôle relativement nouveau à jouer dans cet accompagnement-là.

Précisément, le gestionnaire, en tant qu'adjoint, constate quotidiennement toute la difficulté du pilotage, avec l'hybridation administrative, et à quel point le métier du chef d'établissement s'est complexifié : il est une autorité déconcentrée en ce qu'il applique les programmes nationaux ; concomitamment, il est dans une relation hiérarchique vis-à-vis des enseignants mais sans être le « patron » au sens privé du terme ; il est l'exécutif d'un établissement autonome qui ne devrait pas subir de

contrôle hiérarchique – et encore moins de contrôle d'opportunité... – mais seulement un contrôle *a posteriori* de légalité.

UN CHEF D'ORCHESTRE



Interloqué par la remarque de Jean-Marc Bœuf sur la présidence du CA aux élus locaux, **GUY GEOFFROY**, ancien chef d'établissement, député de la Seine-et-Marne, ne voit pas l'intérêt d'un tel changement « qui met la bagarre » ; si l'on souhaitait mettre à la tête du conseil d'administration de l'EPLE un élu, il faudrait en toute logique choisir le maire (comme pour l'hôpital qui est sur son territoire), ce qui n'aurait aucun sens pour l'EPLE dont la collectivité de rattachement est le département ou la région. De plus, la multiplicité des charges des élus les empêcherait de remplir un véritable rôle de président, régulièrement présent, attaché à la connaissance de l'établissement et pas seulement maître de débats. Quant au gestionnaire, il est, à ses yeux, un fonctionnaire de l'État qui fait partie « par définition » de l'équipe de direction, pleinement en charge aux côtés du chef d'établissement de l'animation de la vie scolaire pour ce qui relève de sa responsabilité fonctionnelle.

Quant au gestionnaire, il est, à ses yeux, un fonctionnaire de l'État qui fait partie « par définition » de l'équipe de direction

Dans un pays historiquement et structurellement centralisé, il ne peut pas y avoir de décentralisation réussie sans parallèlement une « déconcentration volontairement définie et assumée comme telle, ajoute Guy Geoffroy, [...] le juste dialogue à l'échelon pertinent entre des partenaires qui ne peuvent pas ne pas travailler ensemble ».

La décentralisation est une avancée considérable pour le chef d'établissement auquel elle assigne enfin claire-

ment la place qui lui revient, celle de « chef d'orchestre », de « patron » dans tous les aspects : d'agent puissant de l'État garant d'un service public d'éducation équitable sur l'ensemble du territoire national qu'il était déjà, il est devenu en outre l'outil opérationnel exécutif de la volonté exprimée par la communauté scolaire de l'établissement et – surtout et enfin ! – le premier responsable pédagogique de l'établissement qu'il dirige.

**POINT DE VUE
D'UNE SOCIOLOGUE**



ANNE BARRÈRE, sociologue spécialisée dans les sciences de l'éducation, estime, au vu de son enquête de 2004-2005, que la décentralisation, d'un côté, a « enrichi » le travail des chefs d'établissement qui se sont vu allouer des tâches supplémentaires motivantes, en concertation avec les collectivités territoriales, comme celle de maître d'œuvre ; que l'autonomie, c'est aussi un enrichissement très pédagogique de leur travail, y compris dans leur relationnel avec les enseignants. Mais elle a, d'un autre côté, introduit une « tension » dans leur travail, en particulier du fait des « hybridations » de formes de contrôle, qui leur imposent davantage de tâches bureaucratiques.

Une des difficultés du travail du chef d'établissement dans cette ère de la décentralisation, c'est d'être dans cet entre-deux organisationnel

Car l'autonomie, c'est un autre système de contrôle du travail : par des résultats, des changements visibles, une « action » ; c'est ce type de contrôle que demandent les chefs d'établissement au lieu de procédures *a priori*. Dans son enquête étaient plus pointées les hiérarchies traditionnelles que les collectivités locales, perçues comme moins « contrôlantes ». On est donc, au vu des difficultés quotidiennes, au « milieu

du gué » au niveau organisationnel, dans des formes d'hybridation organisationnelle. Une des difficultés du travail du chef d'établissement dans cette ère de la décentralisation, c'est d'être dans cet entre-deux organisationnel : on peut se montrer trop réactif au vu des procédures qui restent très bureaucratiques et pas assez réactif au vu du terrain, dans des établissements à très fortes difficultés par exemple.

Le cercle vertueux managérial selon lequel améliorer le climat améliorerait les performances fonctionne mieux dans les « bouquins » que sur le terrain

La sociologue émet des réserves concernant l'interprétation des recherches et des concepts : « autonomie », « contrôle » sont des mots-valises. Les recherches sur l'autonomie montrent parfois son efficacité, parfois une montée des inégalités lorsque le mot « autonomie » cache « choix de l'école » ou « mise en concurrence des établissements ».

Un des grands enjeux est de faire adhérer les enseignants, de les mettre aussi en débat

Anne Barrère estime que, pour rapprocher les enseignants de ces questions d'autonomie qui ne les interpellent guère, le chef d'établissement doit construire et légitimer ce que le sociologue Jean-Louis Derouet appelle le « bien commun éducatif local », ce qui est difficile et passionnant, dans un contexte de tension liée aux problèmes de moyens et au management entre efficacité et climat. Il faut préciser que le cercle vertueux managérial selon lequel améliorer le climat améliorerait les performances fonctionne mieux dans les « bouquins » que sur le terrain.

Un des grands enjeux est de faire adhérer les enseignants, de les mettre aussi en débat. L'enquête confirmait le problème de double loyauté évoqué dans le film, entre loyauté et transparence, qui est au centre de la difficulté du travail du chef d'établissement.

LE POINT DE VUE DU SNPDEN



MICHEL RICHARD, secrétaire général adjoint du SNPDEN, précise que l'EPLÉ a fait la preuve de son efficacité, au moins pour 25 ans. Mais l'État doit cesser de penser que les EPLÉ sont un service déconcentré du ministère et des rectorats (pour preuve la négociation d'une charte de pilotage). L'EPLÉ contractualise avec l'État et conventionne avec la région ou le département. L'équilibre se construira nécessairement sur le tripartisme, et l'autonomie nécessite plus un contrôle *a posteriori* qu'un interventionnisme des petits chefs. Elle nécessite aussi la dyarchie des moyens et le contrôle ne doit pas être d'opportunité mais de légalité.

L'EPLÉ contractualise avec l'État et conventionne avec la région ou le département

Mais l'État freine cette autonomie par ses économies. Le pilotage demande une marge de manœuvre et les collectivités locales s'appuient trop souvent sur le vieil adage « qui paye décide ». Il faudra évoluer. Précisions importantes : évidemment, les chefs d'établissement souhaitent davantage d'autonomie pour l'établissement, non pour eux-mêmes, et une autonomie qui n'est certainement pas une mise en concurrence des établissements, mortelle pour le service public d'éducation, mais une adaptabilité d'une politique nationale au contexte local.

L'EPLÉ DE DEMAIN ?

FRANÇOIS PERRET, DOYEN DE L'INSPECTION GÉNÉRALE, DIRECTEUR DU CIEP

Pour clore cette journée de réflexion, divers intervenants sont invités à tenter de broser « un portrait de l'EPLÉ de demain qui fonctionnerait encore mieux qu'aujourd'hui ».



François Perret souligne la difficulté de l'exercice dans la mesure où il faudrait avoir une opinion vraisemblable sur les perspectives du système éducatif lui-même. Des chemins divergents peuvent être empruntés à l'horizon de vingt ans, comme un système éducatif non plus piloté du niveau national mais régionalisé avec, ainsi que dans le projet de 2003 resté sans suite, la création d'établissements publics régionaux en lieu et place des rectorats et académies. Cependant, on peut d'ores et déjà voir se dessiner de nouvelles orientations.

L'objectif d'atteinte du socle commun impose des types d'organisation plus larges, associant comme aujourd'hui des RAR mais aussi des ensembles plus vastes d'écoles et de collèges

On tend vers une nouvelle articulation des organisations : d'abord, une école fondamentale, avec scolarité obligatoire, regroupant l'école primaire et le collège actuels, dont les objectifs d'acquisition sont formalisés par le socle commun ; puis un ensemble lycée-université jusqu'au niveau licence (bac - 3/bac + 3), très exactement l'objectif avoué de la réforme du LEGT, dans le sens duquel vont également les cordées de réussite, la réorganisation du post-bac avec le partenariat lycée-université pour les CPGE où les enseignements et services d'enseignants sont partagés, où les deux cultures professionnelles se rapprochent, ainsi qu'avec les efforts actuels pour faire du premier cycle universitaire un temps de formation mieux encadré, un peu comme au lycée ; enfin, le master-doctorat, l'enseignement supérieur de plein droit combinant enseignement et recherche. Il reste à réfléchir à la place du lycée et de l'enseignement professionnels.

L'objectif d'atteinte du socle commun impose des types d'organisation plus larges, associant comme aujourd'hui des RAR mais aussi des ensembles plus vastes d'écoles et de collèges – François Perret ne croit pas à l'émergence d'EPEP en tant que tels. De même, l'articulation lycée-université est inévitable dans la mesure où notre système scolaire est piloté aujourd'hui depuis l'enseignement supérieur par l'objectif de 50 % d'une classe d'âge ayant un diplôme de l'enseignement supérieur.

Il y aurait mille avantages à imaginer des établissements scolaires d'un nouveau type, notamment en matière de pédagogie : influence de la culture du primaire sur le collège concernant l'évaluation des compétences ; fructueux échanges des enseignants entre primaire et collège permettant d'exploiter leur savoir-faire technique, entre professeurs de classes préparatoires ou BTS et maîtres de conférences ou PRAG des universités. Il s'agit d'imaginer une nouvelle forme d'organisation d'établissements, pas forcément un seul modèle, qui permette des ressources plus larges, aussi bien gestionnaires et administratives, qu'intellectuelles et pédagogiques, avec beaucoup de souplesse. Tout cela n'exclut pas des lycées des métiers ou des rapprochements thématiques, notamment dans l'enseignement professionnel.

En outre, il faut un accroissement des ressources expertes, par exemple de ressources pour la formation des professeurs, des IA-IPR et IEN pour éclairer les choix à faire dans le cadre de l'autonomie pédagogique. Il ne s'agit pas seulement de s'adapter aux nouvelles articulations du système éducatif mais de répondre aux nouvelles libertés données aux établissements, ce qui n'est guère possible dans le cadre actuel des EPLE, d'un côté, et des écoles, de l'autre.

Au lieu de la concurrence engendrée par une multiplicité de petits établissements, on donnera la possibilité aux familles de choisir des parcours possibles à l'intérieur de très grands ensembles

Ces nouveaux ensembles sont susceptibles de répondre aussi un peu mieux à la question de la carte scolaire et à la conjugaison d'impératifs souvent contraires, ceux de la liberté

des familles et de la cohésion sociale en même temps. Au lieu de la concurrence engendrée par une multiplicité de petits établissements, on donnera la possibilité aux familles de choisir des parcours possibles à l'intérieur de très grands ensembles. Évidemment, de tels regroupements ne peuvent s'envisager que dans une logique d'aménagement du territoire, économique et démographique, logique qui peut souvent être de l'ordre du bassin.

Il faut caler l'organisation administrative et juridique sur les nouveaux espaces dessinés par les nouvelles technologies : les environnements numériques de travail abolissent progressivement l'espace et le temps scolaires tels que nous les connaissons. Il y a distorsion entre ces possibilités nouvelles pour l'apprentissage des élèves et les frontières administratives et juridiques très étroites.

L'EPL n'est pas un guichet unique pour la jeunesse mais une institution avec ses règles et ses valeurs

Par ailleurs, les organes de gouvernance de l'EPL ne répondent pas au besoin d'ouverture de l'établissement sur son environnement. Pour éviter ce « tête-à-tête entre l'équipe de direction et les représentants des personnels enseignants », il faut institutionnellement faire évoluer cette constitution des conseils de gouvernance en faisant une part plus importante aux parents d'élèves et aux élus locaux. C'est ainsi qu'on permettra aux familles de s'approprier la chose éducative et de moins se comporter en consommatrices d'école.

Frappé par « la morosité » des enseignants, par la difficulté à les faire adhérer aux évolutions et réformes alors qu'elles ne sont pas toutes condamnées sur le fond, l'inspecteur général estime qu'il faut les considérer comme des cadres et les associer davantage aux décisions. Le conseil pédagogique est dans la bonne voie mais force est de constater qu'à niveau intellectuel équivalent, la GRH est moins rentable que dans une PME.

L'EPL rend de nouveaux services à l'utilisateur ; la personnalisation est au cœur des politiques éducatives depuis vingt ans. Pour autant, l'EPL n'est pas un guichet unique pour la jeunesse mais une institution avec ses règles et ses valeurs. À l'école, on fait des choses qu'on n'aime pas

faire. Le discours public doit être plus exigeant sur la dernière institution de la République. François Perret espère donc que l'EPL de demain sera toujours un lieu de socialisation et d'éducation de la jeunesse.

ALAIN BOISSINOT, INSPECTEUR GÉNÉRAL, ANCIEN DIRECTEUR AU MEN ET ACTUEL RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE VERSAILLES



Pour Alain Boissinot, il faut reconnaître la pluralité des établissements, leur extraordinaire diversité, ce qui n'exclut pas un horizon régulateur. Établir une typologie des établissements en croisant les données sociologiques et les données de fonctionnement et de résultats permet une approche plus réaliste et opératoire que des moyennes académiques. Plutôt que de se référer à une égalité purement théorique, ne vaut-il pas mieux assumer une diversité de fait des situations pour tenter de la réguler ?

La société elle-même, dans un sentiment croissant d'insécurité, reste attachée à un État central perçu comme protecteur

L'EPL demande à être pensé dans un contexte de révolution copernicienne des modes de pilotage de l'Éducation nationale. Deux représentations opposées du monde administratif se mêlent, créant un malaise : une culture centralisée, jacobine, descendante, pesant sur les pratiques quotidiennes des chefs d'établissement par des demandes de comptes sur toutes sortes de dispositifs imposés et, simultanément, une culture qui reconnaît des espaces de liberté et d'initiative devenus nécessaires à cause de la massification du système éducatif et de la complexité croissante des mécanismes sociaux. La société elle-même, dans un sentiment croissant d'insécurité, reste attachée à un État central perçu comme protecteur. L'opinion veut rapidement des résultats, ce qui

réduit considérablement le temps politique déjà court (la « durée de vie » d'un ministre, moins de deux ans) à un horizon médiatique aussi proche que le journal de 20 heures. Il faudrait une logique ascendante de l'EPLE, entre trois et cinq ans, pour construire la relation de contrat d'objectifs entre une académie et l'EPLE, un projet d'établissement qui mobilise les acteurs. Il est donc impératif de limiter l'intervention nationale à la définition des grands principes et objectifs ainsi qu'à un travail d'évaluation rigoureux, d'assumer aussi un temps et un espace de prise de décision beaucoup plus proches du terrain, quelque part entre l'académie et l'EPLE. L'avenir sera donc girondin.

La société elle-même, dans un sentiment croissant d'insécurité, reste attachée à un État central perçu comme protecteur

En outre, le contexte des établissements évolue : leurs relations avec les collectivités deviennent de plus en plus exigeantes, celles avec le monde économique de plus en plus décisives, et ils doivent de plus en plus travailler dans un réseau avec d'autres établissements ; l'EPLE seul n'a plus de sens. L'EPLE va devoir également apprendre à gérer une nouvelle organisation du temps scolaire avec toutes les formes d'accompagnement personnalisé et de prise en charge individualisée. On assiste à une réorganisation du travail des enseignants avec les TICE et l'ENT qui font que l'enseignant répond *via* internet aux élèves dans des lieux et des temps qui ne sont plus ceux de la présence en établissement.

L'équilibre n'est pas simple entre l'attachement aux principes nationaux et l'acceptation régulée des diversités locales

Il faut penser la fameuse autonomie des établissements pour leur donner les moyens de penser et gérer cette complexité nouvelle. L'équilibre n'est pas simple entre l'attachement aux principes nationaux et l'acceptation régulée des diversités locales ; il se joue sur tous les terrains : pédagogie, modes de fonctionnement, gestion des carrières des enseignants.

À cet égard, on voit actuellement des frémissements dans certains domaines : les réformes des LP puis des LEGT introduisent des espaces d'initiative avec des flexibilités horaires ; les conseils pédagogiques sont une invitation claire faite aux enseignants à se penser comme de vrais professionnels ; le programme CLAIR donne un rôle aux équipes pédagogiques et aux établissements dans la définition de profils et de procédures de recrutement d'un certain nombre d'enseignants. Toutes ces ouvertures permettent de tenter, par approximations successives, de définir un nouveau modèle de fonctionnement des établissements.

Il faudrait une logique ascendante de l'EPLE, entre trois et cinq ans, pour construire la relation de contrat d'objectifs entre une académie et l'EPLE, un projet d'établissement qui mobilise les acteurs

Dans le cadre d'une histoire prévisible, l'EPLE devra se situer sur le temps long de l'Éducation nationale, scandé par quelques réformes aussi décisives que la création du bac professionnel en 1985 ou que la loi LRU récemment, et dans l'architecture du système éducatif des années à venir tel que décrit par François Perret. Quant à l'EPEP, il est mort-né car conçu trop tard ; il va falloir inventer un établissement du socle commun avec des modalités différentes selon les académies pour s'adapter à la diversité des territoires.

Concernant le pilotage des EPLE, il faut dépasser l'opposition entre pilotage pédagogique (à ne pas confondre avec didactique) et pilotage administratif, qui n'a plus grand sens avec l'organisation de plus en plus complexe du temps et de l'espace qu'imposent les réformes, l'ENT, etc. : l'organisation de la vie des établissements et celle de la façon dont les élèves apprennent ne peuvent se dissocier ; l'établissement doit apprendre à penser en termes de stratégie d'établissement. D'autre part, il faut déterminer quel mode de relation on peut nouer entre les équipes de direction et l'administration des rectorats : reconstruire des services académiques dans une logique de service aux établissements ainsi que de régulation des établissements. Puisque l'on passera à ces grands ensembles que François Perret évoquait, pourquoi ne pas créer des secrétaires généraux (SG) d'EPLE auprès du chef d'établissement qui fonctionneraient un peu comme les SG d'académie auprès du recteur ? Il y a des spécialités nouvelles à imaginer.

Il faut dépasser l'opposition entre pilotage pédagogique (à ne pas confondre avec didactique) et pilotage administratif, qui n'a plus grand sens avec l'organisation de plus en plus complexe du temps et de l'espace qu'imposent les réformes, l'ENT, etc.



On arrivera à bâtir ensemble à condition de ne pas se tromper sur le sens de l'évolution, de ne pas se bloquer de façon conservatrice et corporatiste, de bien voir où l'on veut aller et de tenter de le faire le plus intelligemment possible.

**JEAN-YVES ROCCA,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL D'A & I**



Jean-Yves Rocca rappelle que le contexte n'est pas stabilisé. La réforme des collectivités locales peut encore nous perturber, notamment avec la récupération par les métropoles de la compétence « éducation ». D'après le livre *L'École appartient à la nation*, l'évolution de l'école va faire partie du débat des élections 2012.

L'EPL est au cœur de l'évolution des politiques de territorialisation et cette démarche ne peut que s'appuyer sur une contractualisation unique sur la qualité du système, sur le maintien des moyens et sur l'engagement ministériel.



Maryline Baumard du journal *Le Monde*

**PHILIPPE TOURNIER,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DU SNP DEN**



Philippe Tournier explique que le métier de chef d'établissement s'est construit avec cet « OVNI baroque » qui a toutefois deux qualités modernes :

- l'EPL est flexible, quelle que soit sa taille ;
- l'EPL est adaptable malgré les 19 modifications de son statut.

Il a, en revanche, un défaut majeur : il est tellement fonctionnel qu'il crée une « culture de l'irresponsabilité » de la part des décideurs ; quoi qu'ils décident, « l'EPL se débrouillera toujours », arrivera à régler localement des questions que l'on ne peut pas régler nationalement.

L'avenir de l'EPL repose sur deux questions fondamentales. La responsabilité d'abord, responsabilité plutôt qu'autonomie car elle a un objet, des ressources, des limites. La gouvernance horizontale de l'EPL se heurte à la multiplication des verticalités. Les perspectives ministérielles de 1 an et 9 mois de vie pèsent sur le projet national, sur l'échelon académique, sur le modèle à court terme. Au niveau national, on parle et on écrit ; pour l'utilisateur, l'efficacité des politiques éducatives relève bien de l'EPL qui synthétise la demande de tous les décideurs.

*L*e professeur ne se conçoit jamais comme un cadre avec des objectifs communs. Ce sens de la communauté de destin est sûrement une réponse pour l'EPL futur

La logique de communauté éducative, ensuite, doit se décliner autrement car cet esprit n'est présent que dans l'équipe de direction. L'école, en France, est organisée comme une entreprise tayloriste. Le professeur ne se conçoit jamais comme un cadre avec des objectifs communs. Ce sens de la communauté de destin est sûre-

ment une réponse pour l'EPL futur. La césure culturelle entre l'encadrement et les enseignants n'est pas colmatée et les circulaires n'y peuvent rien.

L'institution scolaire avait foi dans le progrès et confiance dans les individus. Ces éléments ont disparu dans notre société et c'est ce qui explique que les personnels se réfugient dans une attitude individualiste. L'EPL sera donc une réponse pour l'avenir.

**PATRICK GONTHIER,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'UNSA-ÉDUCATION**



*L'*école a besoin de stabilité et de continuité

Patrick Gonthier termine le colloque en exposant que l'EPL est né d'une volonté politique et de concessions. Il y a eu aussi des phases d'accélération et de stabilisation. L'État est à la fois en recul et en sursaut tatillon. Les EPL subissent ces intentions mais l'école a besoin de stabilité et de continuité. Aucune réforme ne pourra se faire à moindre coût. Le système éducatif doit évoluer. Des leviers existent que sont le conseil pédagogique, le conventionnement, le socle commun. L'EPL est le lieu de cohérence de ces leviers et le lien entre les politiques des acteurs. La dérégulation à outrance n'est pas positive pour l'égalité entre les enfants.

C'est une vue sereine et une ferme conviction que porte l'UNSA dans l'avenir de l'EPL.



Pascal CHARPENTIER
Bureau national

pascal.charpentier@ac-dijon.fr



Marie-Christine CLOËT
Permanente

marie-christine.cloet@snpden.net

Former et se former, un acte militant

UNE FORMATION SYNDICALE AU SERVICE DE TOUS ET DE CHACUN

Le SNPDEN s'inscrit dans une politique de services où la formation, tant au niveau syndical que professionnel, est une priorité qui doit répondre aux attentes et aux besoins de ses adhérents.

EN 2010, DEUX STAGES ONT ÉTÉ PROPOSÉS PAR LA COMMISSION « VIE SYNDICALE »

Le premier, des 19 et 20 janvier 2010, a inauguré une nouvelle forme d'inscription en ligne permettant à tous les adhérents de proposer leur candidature directement sur le site internet du syndicat. Près de 80 collègues ont été réunis dans les locaux de la MGEN, à Paris, autour des trois axes suivants :

- réfléchir ensemble sur l'évolution du métier et de l'action syndicale en s'appuyant sur l'histoire du SNPDEN et de la profession ;
- la charte de pilotage signée en 2007 : sa mise en œuvre et l'articulation nécessaire entre le local et le national ;
- questions juridiques autour de la sûreté et de la sécurité des élèves et des établissements.



Le second stage s'est adressé plus spécifiquement aux cadres syndicaux académiques et départementaux. Dix-huit collègues ont été accueillis pendant trois jours au lycée Buffon, à Paris, pour participer à une formation sur le thème « Des outils pour animer la vie syndicale ».

L'évolution des conditions de l'exercice professionnel, comme de l'activité syndicale, a conduit le SNPDEN à refondre son offre de formation.

LES PROCHAINES FORMATIONS

Prioritairement tournées vers le métier (restant souvent l'unique forme encore existante de formation continue des personnels de direction !), les formations se mettront en place selon les demandes formulées par les adhérents.

Elles auront lieu sous forme de modules courts et souvent décentralisés. Ce seront les intervenants qui se déplaceront afin de rendre les formations plus accessibles sur tout le territoire. Pour élargir encore cette offre de formation, le SNPDEN fait appel à tous les adhérents susceptibles de partager leur expertise, leur expérience, leurs savoir-faire. S'investir dans la formation est aussi un acte militant.



Dans la *Lettre de Direction* 139 du 10 novembre 2010, une enquête a été lancée pour définir les axes prioritaires de l'offre de formation. A partir de son analyse, des propositions seront faites aux adhérents. Elle est accessible jusqu'au 15 janvier 2011.

www.snpden.net/formulaire_besoins_formation/0_accueil.php



Isabelle GONZALES

Bureau national
Commission
« vie syndicale »

isabelle.gonzales@snpden.net

L'Internationale de l'Éducation (IE) ⁽¹⁾ a organisé, du 18 au 20 octobre 2010, un séminaire sur la direction des établissements ⁽²⁾ et sur les pratiques et compétences des chefs d'établissement. Naturellement, le SNPDEN-UNSA y était présent.

L'Internationale de l'Éducation

L'IE, voix du secteur de l'éducation dans le monde et seule fédération syndicale mondiale, se bat pour une éducation de haute qualité, gratuite, publique et accessible à tous. Le SNPDEN-UNSA œuvre, bien évidemment, à ses côtés pour toute question afférente à l'éducation et touchant à notre statut. Ce séminaire s'inscrivait parfaitement dans les questions qui agitent notre métier.

Dans le cadre de la coopération éducative entre les États membres de l'Union européenne (UE), le rôle et le style de leadership des chefs d'établissement préoccupent la Communauté européenne (CE) lorsqu'il s'agit de la question du « rendement des élèves »

Au cours des dernières années, les attitudes, les pratiques et le rôle des chefs d'établissement reviennent de façon saillante dans les conclusions des travaux de la Commission.

L'importance de ce rôle est particulièrement soulignée lorsqu'il est fait état des résultats éducatifs, de l'amélioration de l'efficacité de l'école et des compétences de base acquises par les élèves comme celles examinées au travers du programme PISA.

Si quelques projets ont débuté avec le support de la Commission, aucune véritable politique commune n'a encore été mise en place.

L'ESHA ⁽³⁾, l'association des directeurs d'école – sur le plan européen – et son partenaire international, l'ICP (la confédération internationale des directeurs d'école), entretiennent déjà de bonnes relations avec la Commission européenne et avec l'OCDE. Aussi était-il indispensable, voire urgent, de faire entendre notre voix.

Pour ce faire, l'IE active, au printemps dernier, un groupe de travail composé de 15 chefs d'établissement : 8 délégués permanents européens dont le SNPDEN-UNSA et 7 délégués à titre consultatif. Ensemble, ils représentent les pays de l'OCDE.

La CE attend de recevoir des conseils sur ces questions et elle entendra notamment la voix de l'IE



La légèreté de l'effectif de notre groupe doit compenser le faible délai qui nous est imparti pour étudier ces questions de « leadership scolaire ».

D'ici au début 2012, notre groupe doit proposer un projet politique, véritable document de stratégie qui sera adopté après discussion lors d'une conférence européenne, et permettra, nous l'espérons, de peser sur les débats y compris ceux du congrès de l'IE en juillet 2011.

Le propos de ce séminaire était donc d'obtenir une image de la situation dans le monde et d'élaborer une liste de compétences et de valeurs communes sur lesquelles nous pourrions nous fonder pour élaborer ce projet politique.

Internationalement, les missions de l'école ont fortement changé et évoluent dans un contexte social et culturel de plus en plus complexe

De par le monde, il existe une multiplicité de substantifs pour décrire notre fonction ; cela étant, le poids de la complexité du métier et des difficultés, voire

du stress qui s'y attache parfois, est la preuve non d'un clivage mais d'une communauté de métier et d'interrogations.

Ce séminaire regroupait une petite centaine de personnes, majoritairement composée d'enseignants faisant fonction ou de chefs d'établissements, tous venus des pays de l'OCDE ⁽⁴⁾.

Tout comme nous, ils ressentent au quotidien, les difficultés liées à la crise globale. Tout comme nous, ils y font face. Cela étant, leurs conditions d'exercice de la fonction sont très différentes des nôtres. Ceux qui embrassent la fonction sont exclusivement des enseignants et le restent ! Ils sont totalement ou partiellement déchargés de leurs cours.

Pour les Suisses, les cours donnés par le chef d'établissement seront dispensés dans des disciplines considérées comme « mineures », à raison de 4 à 6 heures hebdomadaires ; ils pourront dispenser l'histoire ou la géographie ou encore, comme dans d'autres pays, prendront part à un tutorat d'élèves.

En fait, il s'agit, pour eux, de « ne pas perdre la main » puisqu'à l'aune des pratiques espagnoles, portugaises, israéliennes et irlandaises, leur mandat de chef d'établissement n'excédera pas le « quinquennat ». A cette suite, ils retrouveront leur chaire d'enseignant.

À l'instar de certains de nos collègues portugais, espagnols, israéliens ou irlandais, exercer cette fonction devient un challenge impossible

Outre le fait que cette façon de fonctionner ne permet que très partiellement la mise en place de l'exercice de l'autonomie, cette situation ne facilite pas la reconnaissance de la responsabilité exercée.

Pour preuve, la plupart du temps, nos collègues ne tirent aucun bénéfice pécuniaire immédiat ou différé de la responsabilité qu'ils ont accepté d'assumer. Leurs salaires restent identiques à ceux des enseignants qu'ils étaient ; leurs retraites ne sont pas majorées en dépit d'un temps de travail indécemment long.

Globalement, même s'ils trouvent la fonction indispensable et passionnante, les conditions d'exercice leur semblent véritablement ingrates, voire démotivantes, d'autant qu'ils sont conscients que, pour exercer cette responsabilité, il est indispensable de cumuler un grand nombre de compétences qu'une personne, à elle seule, ne peut cumuler. Ainsi se pose, à nouveau, la question de l'équipe de direction, de la formation et du statut. Au-delà de ces points cruciaux, la question de la représentation syndicale singulière apparaît.

Nos collègues étrangers restent des enseignants et appartiennent, pour les syndiqués, à une organisation syndicale généraliste qui représente indistinctement tous les travailleurs de l'enseignement

Ces organisations syndicales peuvent couvrir des fonctions s'exerçant de la maternelle à l'université.

Si les chefs d'établissement français jouissent d'un statut qui leur garantit une légitimité et une formation *ad hoc*, nos collègues des pays de l'OCDE en sont dépourvus. En ce sens, ils ne reçoivent aucune formation spécifique de leur institution, à l'exception des Finlandais ⁽⁵⁾.

Cela tient autant à la pluralité des systèmes éducatifs (centralisés ou non) qu'aux conditions et formes mêmes d'accès à la fonction.

Plus encore : puisque la spécificité du métier n'est pas reconnue, puisque leur légitimité et leur représentativité sont ignorées, nombre d'entre eux éprouvent le besoin de se regrouper en associations pour échanger sur des pratiques, des thèmes qui sont communs à tous.

L'ESHA en est un exemple. Pendant son dernier colloque qui s'est déroulé à Chypre, début novembre, le thème était identique à celui du séminaire de travail de l'IE et nous avons pu entendre le même professeur, Petros Pashiardis, de l'université de Chypre. Il présentait les qualités d'un chef d'établissement du XXI^e siècle. Cependant, si les thèmes sont communs, la façon dont ces questions sont traitées reste très différente. Une liste de conseils, de recettes à appliquer nous a été présentée mais, en réalité, peu de temps d'échanges profonds étaient prévus. À

l'inverse, à l'occasion du séminaire de l'IE, des problématiques syndicales et/ou politiques ont vu le jour non sans discussions riches en controverses et productives en idées quand bien même les syndicats représentés font tous partie de l'IE.

Le corollaire à l'absence d'un statut distinct de celui d'enseignant et d'un système de représentation singulier est clair : il conduit au désarroi, voire à un rejet de la fonction

La crise économique globale a de très fortes répercussions sur les politiques éducatives. Partout se conjuguent restrictions budgétaires et réductions des moyens en postes.

Pour exemple, le Portugal où, après deux réformes sur la façon dont sont choisis les personnels de direction, un chef d'établissement peut se voir attribuer la charge conjointe de 3 établissements distants parfois de 30 à 40 kilomètres.

L'Espagne, quant à elle, où la profession ne fait plus florès au vu des difficultés liées à la charge sans reconnaissance ni formation, nomme ses chefs d'établissement d'une façon assez originale. La charge de responsable d'établissement est fondée sur le volontariat des enseignants. L'enseignant est fonctionnaire alors, à défaut de trouver un enseignant volontaire, l'État nomme d'office un enseignant dans cette fonction.

Toutefois, dans ce panorama de crise, nous avons pu identifier deux « vertes prairies de l'éducation » que sont la Pologne et l'Australie. Leurs gouvernements multiplient les moyens et donnent un réel essor à la situation de l'enseignement... mais pour combien de temps encore ?

Ainsi, le plan d'attaque, si l'on souhaite que l'IE ait ses entrées à Bruxelles à la table des négociations, reste de faire avancer la question du statut commun et de sa représentation syndicale singulière.

Aussi notre premier travail a-t-il donc été de tenter d'établir une liste des valeurs et compétences communes à mettre en avant pour espérer répondre à notre mission. Cette délicate tâche est à poursuivre dans notre prochaine réunion. Faire un *brainstorming* à 15, plus les 30 invités « surprise » intéressés par le thème, ne fut pas une mince affaire. Il nous reste à peaufiner l'affaire avant la fin de l'hiver.

Par la suite, nous nous attaquerons à la délicate question du rôle du *leadership* du chef d'établissement. Vaste programme de réflexions s'il en est.

A SHORT VERSION OF EI SCHOOL LEADERSHIP SEMINAR

SNPDEN-UNSA was present : **On Monday 18 October**, I had a first met with my 7 other colleagues: Meeting of Pan-European School Leadership.

Tuesday 19 October was a very troubled day. A lot of strikes in France and especially in Paris. The programme had numerous of changes.

Keynote speaker, Philippe Tournier (SNPDEN-UNSA): "School leadership policy, issues and practice in France".

Wednesday 20 October was a very troubled day too and the programme was adapted too.

Parallel group discussions. But my main group was : Developing a school leadership profile (discuss the main competences, capabilities, knowledge and skills required for effective leadership at school level (Facilitator: Julien Chapman, NASUWT UK).

Keynote speaker, Hélène Hémet (SNPDEN-UNSA): "School leadership experiences of a local principal".

GROUPE DES 8 DÉLÉGUÉS PERMANENTS

Allemagne: VBE, Peter Simon

Espagne: FECCOO, Elena Santiago

France: SNPDEN-UNSA, Hélène Hémet

Hongrie: PDSZ, Agnes Kertész

Irlande: INTO, Tom O'Sullivan

Israël: ITU, Zipi Dvir

Norvège: UEN, Berit Anne Halkjelsvik

Suède: Låraförbundet, Agneta Cederbom

1 L'IE, qui représente 30 millions d'enseignants et de travailleurs de l'éducation regroupés en 402 organisations (dont l'UNSA-Éducation) et 173 pays et territoires, a pour objectif de favoriser la démocratie et l'éducation pour tous dans le monde. Patrick Gonthier (Secrétaire général de l'UNSA-Éducation), membre du bureau exécutif du congrès, la représente en France.

2 School leadership seminar « Empowering school leaders to meet present and future challenges ».

3 European School Heads Association.

4 Pays de l'OCDE: pays de l'E.E. + Canada, Australie, Nouvelle-Zélande.

5 Les Finlandais reçoivent une formation de 6 mois correspondant, peu ou prou, à la nôtre. En revanche, ils obtiennent une formation sur les politiques européennes. Cette dernière s'adresse, cependant, aux chefs d'établissement des universités.

 **Hélène HÉMET**
Commission
« vie syndicale »
En charge de l'international
helene.hemet@snpden.net

Les secrétaires académiques (SA), relais indispensables de l'action syndicale nationale.

Mission « Communication »

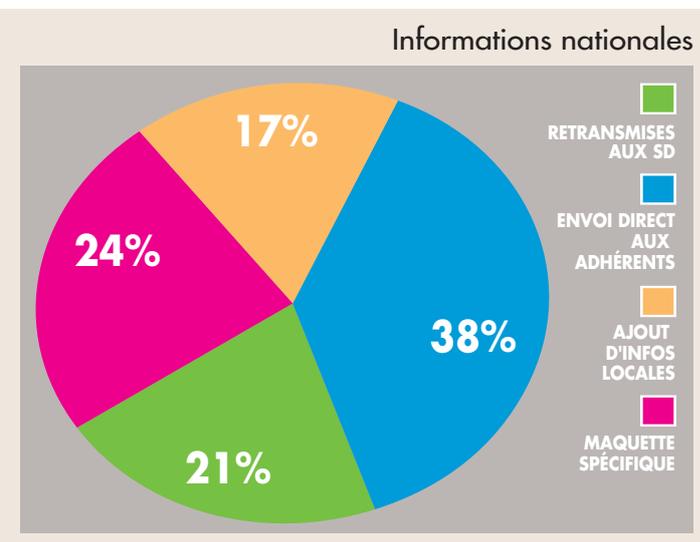
La communication est au cœur des missions du SNPDEN. Le bureau national (BN), depuis le congrès de Biarritz, en a fait une de ses priorités : rénovation du site, évolution de la revue Direction, envoi régulier à tous les adhérents de la Lettre de Direction, communication avec les cadres syndicaux par les Infos SA SD, formation des cadres syndicaux aux techniques de communication...

Le BN s'est également intéressé à la manière dont les secrétaires académiques la traduisaient au niveau local. En effet, en raison de l'importance de plus en plus forte du rôle des représentants du SNPDEN à l'échelon académique et départemental face à l'application effective des mesures signées avec le ministère, il est primordial de communiquer à ce niveau afin que les adhérents, sur tout le territoire, soient informés au plus près des enjeux locaux, des actions et de l'investissement des représentants du SNPDEN.

• INFORMATIONS SYNDICALES NATIONALES

Si 38 % des secrétaires académiques envoient directement à leurs adhérents les informations nationales qui leur sont délivrées, on constate que 24 % d'entre eux les reprennent sous la forme de maquette spécifique et 17 % y incluent des informations locales. 21 % laissent aux secrétaires départementaux le choix du type de diffusion.

Cette analyse montre que 42 % des académies se sont déjà engagées dans une politique commune de communication sur leur territoire.



ANALYSER NOS PRATIQUES

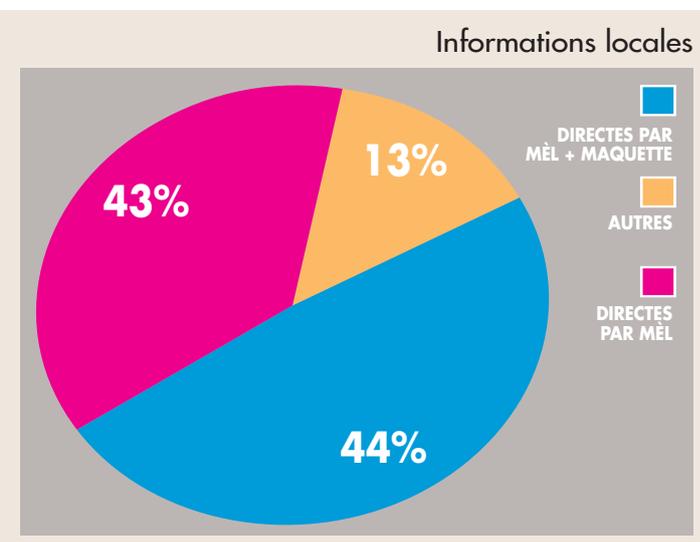
Une enquête, effectuée auprès de toutes les académies, a permis de constater que les cadres syndicaux ont pris la mesure de l'importance de la communication locale dans l'action syndicale.

Le questionnaire, adressé aux secrétaires académiques, concernait le traitement et les modalités de diffusion des informations nationales, la communication des informations spécifiques au niveau local et la forme retenue, la fréquence de diffusion, le public concerné et l'organisation matérielle de cette mission au sein des conseils syndicaux académiques (CSA).

• INFORMATIONS SYNDICALES LOCALES

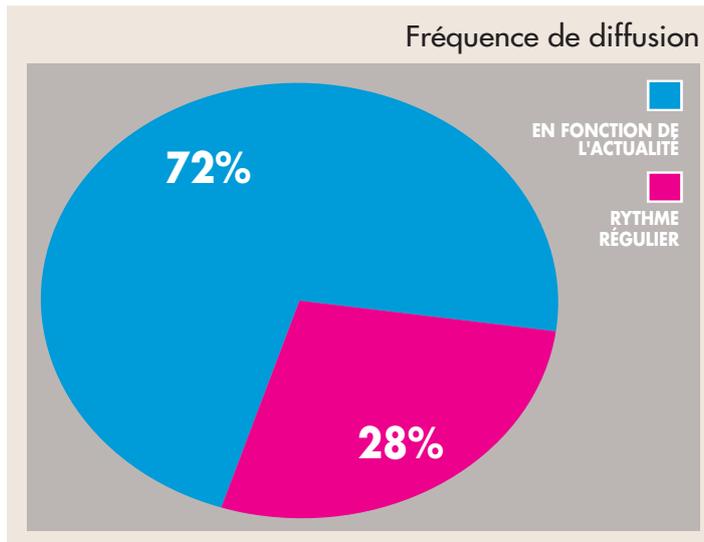
En ce qui concerne la diffusion des informations locales, l'utilisation du courrier électronique est privilégié par 87 % des académies, directement par mail simple pour 43 % d'entre elles ou bien après traitement sous la forme d'une maquette pour les 44 % restants.

Le partage d'outils de diffusion entre secrétaires académiques, ou bien sur proposition de la commission « vie syndicale », pourrait permettre une communication plus lisible et plus uniforme.



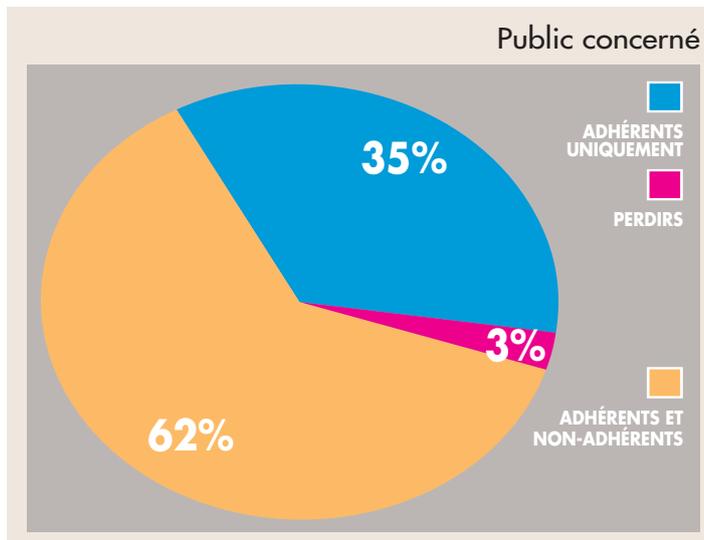
• FRÉQUENCE DE DIFFUSION

Près de 72 % des académies communiquent à leurs adhérents au coup par coup en fonction de l'actualité syndicale nationale, 28 % le faisant à un rythme régulier. S'il est important d'être réactif, il est primordial d'assurer également de façon régulière un lien avec eux, à la fois pour les assurer de l'accompagnement du syndicat mais aussi pour mettre l'accent sur l'investissement des cadres syndicaux départementaux, académiques et nationaux.



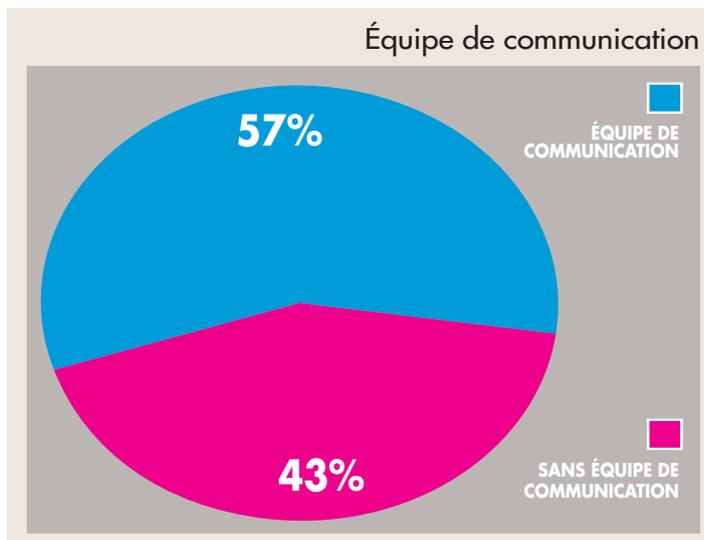
• PUBLIC CONCERNÉ

L'importance accordée par les académies à la communication se traduit par le public qu'elle concerne. En effet, pour 62 % d'entre elles, les informations du SNPDEN sont diffusées non seulement aux adhérents mais aussi à l'ensemble des personnels de direction quand l'actualité le justifie.



• ORGANISATION MATÉRIELLE DE LA MISSION « COMMUNICATION »

La mission de communication que partagent désormais, avec le bureau national, les conseils syndicaux académiques, est assurée dans 57 % des cas par une équipe bien définie. Dans les autres configurations, elle reste sous la seule responsabilité de leur secrétaire, ce qui représente une charge de travail conséquente.



EN CONCLUSION

Cette enquête a mis en évidence que les responsables académiques du SNPDEN se sont investis dans cette mission de manière forte, mesurant les enjeux que représente une communication claire, en prise avec les spécificités locales.

Véritable relais de l'action syndicale nationale, ils assurent le maillage nécessaire du territoire et permettent à l'ensemble des adhérents de mesurer l'investissement de leurs représentants, les incitant ainsi à les accompagner dans leurs missions et leurs actions.

Cependant, l'échange de pratiques, d'outils, la mise en commun de savoir-faire permettraient aux responsables syndicaux académiques et départementaux d'assurer cette mission de façon plus optimale et plus régulière.

Isabelle GONZALES
Bureau national
Commission
« vie syndicale »

isabelle.gonzales@snpden.net

Discours de Philippe Tournier, invité à participer à la journée d'étude du SNIA-DSDEN (syndicat national des inspecteurs d'académie - directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale), le 19 novembre 2010.

Le SNPDEN invité par le SNIA-DSDEN

Cher(e)s collègues,

Je veux tout d'abord souligner l'évolution positive que représente le dialogue entre les différentes composantes de l'encadrement de l'Éducation nationale. Un thème comme celui du mode de pilotage du système éducatif s'y prête plus que tout autre et je remercie le syndicat national des inspecteurs d'académie et adjoints de m'avoir invité à sa journée d'étude.

Tous les décideurs savent ce qu'il faut faire pour sauver le pays mais on ne s'y résout pas

Je suis devenu personnel de direction il y a vingt-trois ans, au moment où apparaissaient les projets d'établissement. « Ah! Ce sera merveilleux, disait-on alors, les moyens pourront être attribués en fonction des projets! » Vingt-trois ans plus tard, nous disons la même chose avec un vocabulaire qui a à peine varié. Je suis frappé par ce que Tocqueville appelait « l'agitation immobile ». L'Éducation nationale me fait parfois penser à la Turquie du XIX^e siècle ou à la Tchécoslovaquie de Novotny: tous les décideurs savent ce qu'il faut faire pour sauver le pays mais on ne s'y résout pas.

Quels sont donc les obstacles qui empêchent le système d'avancer,

malgré son agitation et ses fièvres chroniques ?

L'espérance de vie d'un ministre de l'Éducation nationale depuis vingt ans est de 1 an et 9 mois. Quelle organisation y résisterait ?

Piloter exige de la lisibilité à moyen et long terme. Or l'absence de lisibilité semble être notre règle alors même que les éducateurs travaillent sur le temps long. Absence de lisibilité dont le symbole se trouve au plus haut niveau: l'espérance de vie d'un ministre de l'Éducation nationale depuis vingt ans est de 1 an et 9 mois. Quelle organisation y résisterait ?

Piloter exige une maîtrise des ressources à mobiliser au service d'objectifs et de mise en œuvre des responsabilités confiées. Or, notre gestion des moyens est gorgée d'incohérences. La question du redoublement l'illustre bien. Tout le monde sait qu'il faut baisser le redoublement mais, en pratique, si un établissement parvient à faire baisser son taux de redoublement, il aura moins d'élèves et verra ses moyens d'enseignement amputés en signe de reconnaissance! Cela fait plus de dix ans que le SNPDEN souligne cette absurdité sans qu'on en tire de conséquences pratiques dans la

gestion des ressources, hormis des expérimentations ne survivant généralement pas à leurs inventeurs.

Notre gestion des moyens est gorgée d'incohérences. La question du redoublement l'illustre bien

Mais on ne peut pas transformer un système uniquement par des techniques de gestion ou par la seule volonté de ses cadres. Tout d'abord, il faut une volonté politique à laquelle l'encadrement ne peut pas se substituer. D'autre part, le système est aujourd'hui miné par le profond hiatus entre la culture de l'encadrement et celle de la majorité des enseignants: si les premiers conservent fondamentalement confiance dans l'avenir, les seconds sont profondément démoralisés, ont souvent déserté toute croyance dans le progrès. Or, notre école, comme tout système humain, a besoin de confiance en l'avenir surtout quand elle doit évoluer.



Philippe TOURNIER
Secrétaire général

philippe.tournier@snpden.net

Gros plan sur...

L'académie de Toulouse

Jean-Paul GINESTET
Secrétaire académique



UNE ACADEMIE DE CONTRASTES

QUELQUES CHIFFRES

L'académie de Toulouse couvre une zone géographique correspondant aux huit départements de la région Midi-Pyrénées : 8,3 % du territoire français et seulement 4,5 % de la population française (2.850.000 habitants).

Si l'on agrège les écoliers, les collégiens, les lycéens, les étudiants et les personnels (de la maternelle à l'université), y compris les personnels dont la gestion relève des collectivités territoriales, on peut constater que, tous les matins, un Midi-Pyrénéen sur 4 va à l'école.

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le poids de la Haute-Garonne

35 % de la population et 50 % de l'activité économique sont concentrés sur l'agglomération toulousaine.

Sur le plan scolaire, le département de la Haute-Garonne représente 44 % des effectifs du premier degré et 45,5 % des effectifs du second degré.

On imagine facilement le poids de ce département dans les moyennes académiques, que ce soit en termes d'effectifs par classe, que de taux d'encadrement, de résultats scolaires...

Il est ainsi assez aisé de comprendre qu'un constat globalement satisfaisant affiché par l'autorité académique (par exemple le taux de remplacement des absences d'enseignants) cache une réalité plus contrastée et des situations parfois difficiles.

Même s'il est pédagogiquement très discutable, un service d'enseignement partagé sur trois établissements dans l'agglomération toulousaine peut ne présenter, *a priori*, aucune difficulté technique (excepté le casse-tête de l'ajustement des services entre les trois établissements concernés). Le même dispositif envisagé dans le Lot ou l'Aveyron peut très rapidement s'avérer irréaliste et indiscutablement dommageable pour la qualité du service public. De la

même manière, la forte diminution du potentiel de remplacement a inéluctablement des effets beaucoup plus sensibles aux marges de l'académie.

Un rapport public/privé singulier

Les établissements publics scolaires représentent 81,5 % des élèves du second degré mais ne représentent que 69 % du nombre des établissements.

Voilà un indicateur sur lequel la communication est plutôt discrète.

Des résultats paradoxaux

L'académie de Toulouse connaît régulièrement des taux de réussite aux baccalauréats général, technologique et professionnels supérieurs aux moyennes nationales. Depuis 3 ans, elle affiche paradoxalement un taux d'accès au niveau IV nettement inférieur au niveau national (66,7 % contre 71,8 %). C'est une réalité que nous devons analyser et modifier dans le cadre d'un pilotage pédagogique véritablement partagé.

LE SNPDEN DANS L'ACADEMIE

Le conseil syndical académique du SNPDEN, qui s'est tenu le 16 septembre 2010, m'a confié la responsabilité d'assurer dorénavant son secrétariat académique.

	EFFECTIFS	PART DU PUBLIC	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS	PART DU PUBLIC
1 ^{er} degré	267.000	88 %	2.820	91 %
2 nd degré	229.000	81,5 %	516	69 %
- collèges	129.500	81,8 %	318	74 %
- LGT	73.000	81,5 %	115	61 %
- LP	26.500	77,5 %	83	64 %
Supérieur	108.000			
Personnels d'Etat	47.500 dont 40.000 enseignants	86 %		
TOTAL	651.500			

Après 3 années d'engagement constant et à un an d'élections professionnelles importantes et d'une retraite méritée, Jean-Pierre Seguin a souhaité prendre un peu de recul, non sans demeurer membre du bureau académique, ce dont nous lui savons tous gré.

Nous le remercions pour la manière dont il a porté les divers dossiers qui structurent la vie quotidienne d'une organisation comme la nôtre et pour son souci d'accompagner sereinement le passage de témoin.

Le contexte politique de transfert de responsabilités du niveau national au niveau régional ne peut pas laisser indifférent le SNPDEN : son action et son positionnement doivent prendre acte de ces évolutions. Le SNPDEN doit aussi être attentif à la conception très particulière de « l'autonomie de l'établissement » qui semble habiter les représentants de l'autorité académique.

Fort de la diversité des sensibilités qui le composent, le SNPDEN s'efforce d'être présent dans tous les domaines.

SUR LE PLAN PÉDAGOGIQUE

- Construire et porter des réflexions collectives indispensables pour anticiper, accompagner ou dénoncer certaines évolutions du service public d'éducation.
- Produire des analyses pour dépasser l'effet parfois bien schématique de simples constats chiffrés : taux de redoublement trop importants, comparaisons interdépartementales (Que compare-t-on ? Sur quoi se fonde-t-on ? etc.), hausse des inscriptions dans les collèges privés, nombre d'exclusions...

Durant l'année scolaire 2009-2010, le SNPDEN a organisé deux moments forts de réflexion collective :

- 2 jours en novembre 2009 autour de la question de

la mise en place du socle commun au collège,

- une journée en février autour de la question du pilotage pour ou par les indicateurs.

La synthèse de ces travaux est consultable sur le site académique du SNPDEN.

L'année en cours devrait permettre l'organisation de deux autres sessions de réflexion collective. La question du collège y sera naturellement présente. Il conviendra aussi d'élaborer une réflexion collective étayée autour de la poursuite de la réforme du lycée, des différentes formes d'accompagnement personnalisé en collège et en lycée (professionnel ou général), des difficultés de plus en plus grandes à trouver des stages pour les élèves de la voie professionnelle...

SUR LE PLAN PROFESSIONNEL

- Peser sur les aspects les plus directement liés à l'exercice de nos fonctions.
- Savoir aussi dire non si nécessaire : nous pouvons par exemple refuser d'endosser seuls certaines responsabilités dès l'instant où les autorités nationale ou académique n'assument pas les leurs (remplacement, redoublement, multiplication des initiatives hors temps scolaire...).
- Ne pas hésiter à mettre parfois un peu de distance.

Nous devons prendre en compte des évolutions qui ont un impact sur la vie quotidienne des établissements scolaires :

- transfert de charge et de responsabilité/réalité des pôles administratifs,
- conditions du remplacement ou du non-remplacement des enseignants,
- respect ou non-respect de la charte de pilotage des EPLE,

- usage de l'outil informatique et inflation des applications, parfois peu fiables.

Quel rôle pour les EPLE ?
Quelle responsabilité ?
Quelle limite ?

SUR LE PLAN POLITIQUE

Le contexte général de « déresponsabilisation croissante » de l'autorité académique a une incidence concrète sur la nature des relations qu'elle entretient avec les établissements scolaires. Comme nous l'avons plusieurs fois exprimé, nous glissons d'un climat de confiance à un climat de défiance. Une conception particulière de « l'autonomie de l'établissement » semble progressivement s'imposer. Nous pouvons la résumer par la formule suivante : de moins en moins d'accompagnement pédagogique, de plus en plus de contrôle budgétaire.

Nous devons peser pour modifier cette tendance.

Nous devons continuer à demander un minimum de cadrage institutionnel, un véritable accompagnement pédagogique. Pour cela, nous devons être porteurs d'une véritable analyse des situations, de solides réflexions collectives. C'est ce à quoi nous nous employons.

Au-delà des réunions départementales et académiques, le SNPDEN dispose de 2 canaux d'information :

- 1 site internet (synthèse de réflexions collectives, comptes rendus de réunions, bulletins d'information...),
- 1 publication bimestrielle sous la forme d'un « 4 pages » à destination de tous les personnels de direction.

Cela nous permet de diffuser une mélodie légèrement différente de celle émise par les *vuvuzelas* du ministère ou du rectorat.

Christelle Kauffmann
Principale
du collège d'Orlinda,
Bretenoux, Lot



PEUX-TU NOUS DÉCRIRE TON ÉTABLISSEMENT ?

Je vis et travaille dans un collège de 1^{re} catégorie depuis septembre 2007. Situé en zone semi-rurale, éloigné à la fois de l'inspection académique (1 h 15 aller en voiture) et du rectorat (2 heures aller), cet établissement est l'un des rares « Pailleron » à être encore debout. Construit en 1963, le bâtiment principal n'a pas connu de travaux depuis. Dans l'ensemble, les conditions de travail datent d'un autre temps (pas d'insonorisation ni d'isolation) mais le climat général est bon : les 350 élèves et les 35 adultes s'y côtoient avec plaisir. Les relations sont saines : ce qui doit être dit est dit, le tout dans une certaine sérénité !

QUELS SONT LES SUJETS D'ACTUALITÉ DANS TON ACADEMIE ?

L'académie de Toulouse comporte huit départements ! L'actualité n'est pas forcément la même d'un département à l'autre. Néanmoins,

en ce moment, trois sujets sont au cœur des préoccupations : la préparation de la rentrée 2011, les remplacements et les formations des enseignants.

Quelles seront nos dotations ? Comment négocier des moyens supplémentaires avec notre hiérarchie ou, plus exactement, comment exiger que les textes soient appliqués ? Je pense notamment à la réforme du lycée. Questions auxquelles il nous faut faire face et tout cela dans une certaine tension !

Quant aux remplacements et formations des enseignants, le rectorat de Toulouse sait à la fois nous envoyer une circulaire nous rendant seuls responsables de la mise en œuvre des remplacements de courte durée et, dans le même temps, nous envoyer une autre circulaire nous demandant de faire passer auprès des enseignants le fait que le droit à la formation individuelle n'est pas respecté car les moyens SAFCO sont dévolus en priorité à la formation des néotitulaires ! La courroie de transmission fonctionne à plein régime : c'est encore là un rude combat qu'il nous faut mener au quotidien.

QUE REPRÉSENTE LE SNPDEN POUR TOI ? POURQUOI AVOIR ADHÉRÉ ?

Adhérente depuis 2000, année du concours, j'ai choisi le SNPDEN même si je n'avais pas vraiment senti en début de carrière l'intérêt de militer et de m'investir au niveau local. Je prenais appui sur mon chef d'établissement, qui a été un réel formateur pour moi, sans trop me poser de questions.

Avec les années, j'ai ressenti de plus en plus le besoin de prendre du recul par rapport à ma pratique,

à ma fonction, à ma vie de personnel de direction. J'ai commencé réellement à militer lorsque je suis arrivée à Bretenoux : pas d'équipe de direction (je suis seule « perdre »), pas de pôle administratif (un secrétaire pour tout) et un isolement contre lequel il fallait lutter ! Je ne pouvais plus me contenter de râler dans mon coin, il fallait agir ! Depuis septembre 2009, je suis devenue secrétaire départementale et membre du CSN (conseil syndical national), ce qui me permet d'avoir une vision globale et précise des questions syndicales.

QUELLE EST L'AVANCÉE LA PLUS MARQUANTE DE CES DERNIÈRES ANNÉES ET CELLES À VENIR ?

Très certainement le statut des personnels de direction, même s'il faut poursuivre le combat et procéder encore à des améliorations.

COMMENT LIS-TU DIRECTION ?

À la volée ! Et en tout cas pas en ligne ! J'attends de le recevoir sous forme « papier » : je le feuillette et j'y reviens selon les thèmes de travail de l'académie, les préoccupations du moment ou l'actualité.

QUELLES SONT TES PRÉOCCUPATIONS DE PERSONNEL DE DIRECTION EN CE MOMENT ?

Arriver à réguler mon temps de travail... Faire en sorte que l'autonomie de mon établissement ne soit pas un vain mot. Combattre un pilotage uniquement basé sur les chiffres au profit d'un réel pilotage pédagogique. Tout un programme !

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

DES GESTIONNAIRES...

Marie-Lucile FLOC'H

Principale adjointe
Collège Grand Parc
Bordeaux



L'assemblée générale de la section académique de Bordeaux a attiré l'attention des collègues chefs d'établissement sur le risque qui existe, pour nos métiers, de voir partir les gestionnaires dans les collectivités territoriales. J'ai failli intervenir et parler d'un temps que les moins de 20 ans ne pouvaient pas connaître...

Du temps de feu la FEN (il y a plus de 20 ans), l'une des revendications des gestionnaires était d'être reconnus comme des adjoints à part entière du chef d'établissement, chargés de la gestion administrative et financière. Je me trompe ou, à l'époque, les chefs d'établissement ne voulaient pas entendre parler ?

20 ans après, des chefs d'établissement semblent avoir réalisé le danger... « semblent » seulement car j'ai aussi entendu une inquiétude à propos de la possibilité pour les gestionnaires de devenir chefs d'établissement. Quel danger y aurait-il pour les établissements à être dirigés par des personnels de direction issus d'autres corps que ceux de l'enseignement et de l'éducation ? Les enseignants et CPE n'ont pas douté de leurs capacités à exercer pleinement un métier de personnels de direction dans lequel entrait une composante de gestion administrative et financière nécessitant des compétences que ni leur formation d'origine, ni leur première activité professionnelle ne les prédestinaient à acquérir. Sauf à penser

que seul le fait d'avoir enseigné permet d'accéder à de nouveaux métiers...

L'ouverture du corps des personnels de direction à d'autres corps d'origine que ceux de l'enseignement et de l'éducation ne constituerait-elle non pas un danger mais peut-être une chance d'échapper à une certaine consanguinité ?

Je lis encore ce matin dans le supplément du *Monde* consacré à l'éducation que la jeunesse française souffre à l'école d'un manque de possibilité de s'exprimer et de confiance en elle.

Même si une expérience individuelle n'est pas généralisable, je me souviens de mes 23 ans, alors que j'étais gestionnaire-agent comptable d'un lycée professionnel dans le Nord, tout juste sortie des IRA. Ce ne sont ni les enseignants, ni le chef d'établissement qui m'ont permis d'acquérir des compétences professionnelles et la confiance en moi mais bel et bien des gestionnaires, syndicalistes, qui avaient mis en place, avec le rectorat de Lille, un système de formation en alternance et de tutorat.

Des gestionnaires qui n'avaient pas reçu la sacro-sainte formation des pédagogues...

Pourquoi leur expérience professionnelle ne serait pas transférable et utile à la direction d'un établissement ? Et je ne parle pas des expériences de cadre qu'ont les gestionnaires et les chefs de service de catégorie A (CASU ou APASU) qui les ont amenés, au cours des dernières décennies, à participer et à animer des projets de service.

Je voudrais aussi rebondir sur l'idée que le SNPDEN se doit d'être une force de proposition. J'ai regretté que l'assemblée générale ne soit que le lieu d'un catalogue à la Prévert des mille et un maux qui nous touchent, non que cela ne soit pas important mais, par exemple, en ce qui concerne le collège, il me semble que le point central qui devrait nous préoccuper, c'est ce fameux socle commun, sa mise en place avant son évaluation : soit on y croit et on ne peut se contenter d'un accompagnement d'un infime nombre de collèges par les corps d'inspection, soit c'est un gadget et alors on laisse courir et on valide artificiellement l'obtention du socle pour ne pas faire chuter plus encore les résultats au DNB.

Allez ! On a de beaux chantiers devant nous !

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS : UN DROIT AUQUEL LES PERSONNELS DE DIRECTION NE PEUVENT PRÉTENDRE...

Isabelle Gouleret
Secrétaire académique de Lyon



Isabelle Rhéty
Bureau départemental du Rhône



PRENONS L'EXEMPLE D'UN EPLE COMME IL EN EXISTE D'AUTRES

Faisant l'objet d'une restructuration lourde, cet établissement est constamment en chantier et doit être accessible aux entreprises y compris pendant les vacances scolaires. Proviseur et proviseur adjoint doivent non seulement être joignables à tout moment mais ils doivent également être présents pour permettre l'accès aux locaux et aux endroits sensibles (alarmes, baies de brassage, sous-sols...).

Par ailleurs, ce lycée a été désigné comme devant accueillir des élèves durant les congés, cela au titre du « dispositif expérimental de réussite scolaire en lycée » (BO 24 du 12 juin 2008). Il doit donc ouvrir ses portes aux lycéens à raison d'une semaine lors de chacune des

vacances d'automne, de fin d'année, d'hiver et de printemps, ainsi que deux semaines au mois d'août. Ce dispositif, qui nécessite une organisation rigoureuse et un gros travail en amont, ne peut se passer de la présence de l'un, au moins, des personnels de direction lors de son déroulement.

Ajoutons à cela que cette cité scolaire accueille des sportifs de haut niveau qui bénéficient d'horaires aménagés et que cela concerne la quasi-totalité des divisions du lycée, d'où des emplois du temps particulièrement complexes, dont la réalisation prend plusieurs semaines en été.

Bref ! Nous sommes dans le cas typique d'un EPLE pour lequel les personnels de direction ont bien du mal à jouir des 45 jours de congés auxquels ils ont droit.

QUE FONT-ILS ALORS ?

Tout d'abord, ils décident d'adresser à leur hiérarchie une demande d'ouverture d'un compte épargne-temps (CET). Ils reçoivent en réponse un courrier leur indiquant que leur demande a été transmise par le recteur de leur académie au ministère de l'Éducation nationale.



Une année plus tard, nos deux collègues adressent à leur recteur une demande d'alimentation de leur CET. Ils ont fait leur calcul : chacun d'entre eux a eu moins de 45 jours de congés. Ils demandent à ce que la différence soit versée à leur CET. Le proviseur atteste de la véracité du nombre de jours déclarés par son adjoint et, pour ce qui le concerne, il s'attend à ce que ce soit l'IA-DSDEN qui formule un avis. C'est en tout cas la procédure qui leur avait été expliquée un an auparavant par la DPAID de leur académie, auprès de laquelle ils s'étaient renseignés.

Une semaine après cette demande d'alimentation, la réponse reçue est la suivante : « En réponse, je vous informe que l'article 2, alinéa 2, de l'arrêté du 28 juillet 2004 portant application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 prévoit que le CET est ouvert par l'autorité chargée du décompte et de la gestion des congés pris par l'agent. Il en résulte que la gestion individuelle du CET impose un décompte des jours de congés pris dans l'année. Or les congés des personnels de direction n'étant pas déclarés, le décompte ne peut, de ce fait, être effectué. Dans ces conditions il n'est pas possible de réserver une suite favorable à votre demande d'alimentation de CET ».

QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE ?

Nous n'évoquerons d'abord que brièvement les contradictions auxquelles nos collègues ont été confrontés. D'abord, leur demande d'ouverture de CET est acceptée, au moins tacitement, puis leur demande d'alimentation est refusée. D'abord, on leur indique que l'autorité chargée du décompte est le proviseur pour l'adjoint et l'IA-DSDEN pour le proviseur ; ensuite on leur dit qu'un tel décompte ne peut exister.

Passé ce flou, il faut se demander ce qu'implique la notion de « congés non déclarés » des personnels de direction. Cela veut-il dire que nous pouvons prendre nos congés quand nous le souhaitons ? ou tout bonnement que nous ne devons pas en prendre ? Car le fait est que, dans certaines circonstances, nous ne pouvons pas les prendre en totalité.

Plus encore, la notion même de « congé » doit-elle nous être étrangère dans la mesure où nous faisons partie de l'encadrement ? Notre situation serait-elle comparable à celle d'un cadre dirigeant au sein d'une entreprise privée ? Si tel est le cas, c'est notre rémunération qui est loin d'être à la hauteur de ce statut...

Cela pose aussi le problème du choix qui a été fait de se battre pour un positionnement de cadre intermédiaire ayant des horaires limités et pouvant demander à bénéficier du compte épargne-temps, qui nous est refusé maintenant. Cela pose aussi le choix de notre rattachement RGPP au domaine de l'éducation qui nous lie ainsi aux grilles salariales d'enseignants avec prime.

N'oublions pas qu'un professeur agrégé qui dispense quatre heures de soutien sur cinq jours de vacances va toucher plus de 1.000 euros défiscalisés pour une toute petite semaine de travail (52,74 euros de l'heure supplémentaire multipliés par 20 heures égalent 1.054,80). Dans le même temps, son collègue personnel de direction ne touchera pas un centime supplémentaire pour sa présence sur cette période et sur un horaire plus important ! Sans parler des responsabilités qui ne sont pas les mêmes...

Avec la réforme du lycée et l'instauration des stages dits de « remise à niveau » ou « passerelles », cette différence de rémunération apparaîtra de

façon plus cuisante encore et généralisée de surcroît au tutorat des stagiaires !

Le risque de basculer dans les emplois fonctionnels a été mesuré mais on ne peut que regretter une institution qui se joue de nos contradictions entre temps et rémunération, entre nos droits et nos devoirs. Notre patron a bien de la chance de nous avoir si responsables... Et nos négociateurs, bien du courage !

QUELQUES INFORMATIONS SUR LE CET

QUI A DROIT AU CET ?

D'après l'article 1 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié, « il est institué dans la Fonction publique de l'État un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés ». D'après l'article 2 de ce même décret, « les dispositions du présent décret sont applicables aux agents titulaires et non titulaires, autres que ceux relevant des régimes d'obligations de service mentionnés à l'article 7 du décret du 25 août 2000 susvisé, qui, exerçant leurs fonctions au sein des administrations et des établissements publics à caractère administratif de l'État ou dans les établissements publics locaux d'enseignement, sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service ».

ARTICLE 2 DE L'ARRÊTÉ DU 28 JUILLET 2004 :

« Les agents mentionnés à l'article 1^{er} ci-dessus peuvent demander expressément l'ouverture d'un compte épargne-temps, dès lors qu'ils ne bénéficient pas déjà d'un tel compte précédemment ouvert auprès d'un service ou établissement public relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ou d'une autre administration de l'État ou d'un établissement public en relevant. Sous réserve des dispositions de l'article 2 du décret du 29 avril 2002 susvisé, le compte épargne-temps est ouvert, au titre de l'année correspondant à la date de dépôt de la demande, par l'autorité chargée du décompte et de la gestion des congés pris par l'agent. Elle informe l'agent une fois par an des droits épargnés et consommés et du solde de jours disponible sur le compte épargne-temps ».

**COMPTE EPARGNE
TEMPS !!**

NOUS N'AVONS PAS
COMPRIS VOTRE
QUESTION. VEUILLEZ
RÉPÉTER !...

VEUILLEZ REPETER !

... NOUS N'AVONS
PAS COMPRIS...

[Signature]

Chronique juridique

L'INTÉRÊT GÉNÉRAL: LE POIDS DU COLLECTIF, LE SENS DE LA COOPÉRATION, AU SERVICE DE NOS ÉLÈVES

Un président de conseil régional précisait, il y a peu: « Quel beau métier que celui de chef d'établissement [...] exercé, il est vrai dans une profonde solitude ». Tout métier a sa noblesse. La nôtre n'est-elle pas d'être garant de l'intérêt général, gardien des valeurs de la République là où se nouent les apprentissages des règles, du vivre-ensemble, du respect et de la tolérance au sein de la petite société qu'est l'établissement public local d'enseignement ?

Dans cet exercice délicat, les personnels de direction ont constamment besoin de conseils avisés, d'accompagnement, d'échanges, notamment dans les domaines d'ordre réglementaire et juridique.

Comme il a été souligné lors du colloque SNPDEN-A & I du 24 novembre 2010, « lors de la mise en œuvre de la décentralisation, seuls des embryons de cellules d'aide et de conseils aux EPLE ont été installés, pour des raisons financières ». Nous subissons quotidiennement les conséquences de ces carences initiales, peu atténuées par la création de « Pôles affaires juridiques et contentieuses », quelle que soit la bonne volonté des personnels qui les composent.

Il ne s'agit pas de se trouver un alibi existentialiste ni de supposer, à la lecture de nos articles, la volonté de stigmatiser notre institution au prétexte de quelques conseils juridiques erronés de la part des services académiques, de quelques divergences d'analyse avec une collectivité territoriale, mais de constater les sollicitations quotidiennes (3 à 4 par jour) de nos collègues de la cellule juridique du SNPDEN, la méconnaissance

des réalités du terrain, le réflexe trop fréquent de l'ouverture du parapluie, pour faire endosser par le chef d'établissement une responsabilité qui n'est pas la sienne.

Les exemples pullulent :

- conventions unilatérales édictées par un conseil général pour la gestion des fonds sociaux, y compris ceux de l'État;
- modalités électives de la commission permanente (article de Marcel Peschaire, p. 95) alors que l'indication erronée au chef d'établissement, du service juridique académique, excluait la procédure d'un vote. Les articles 26-1 (commission permanente) et 31 du décret 85-924 du 30 août 1985 modifié (conseil de discipline) précisent pourtant: « Les représentants des personnels, des parents d'élèves et des élèves sont élus chaque année en leur sein par les membres titulaires et suppléants du conseil d'administration appartenant à leurs catégories respectives. Cette élection est organisée à l'occasion de la première réunion du conseil d'administration qui suit les élections à ce conseil »;
- recours d'un syndicat contre la désignation par le chef d'établissement d'un nouveau conseiller principal d'éducation au conseil d'administration (mutation du précédent) dans le collège des personnes désignées. Le rectorat a indiqué au chef d'établissement que cette décision, si elle ne

découlait pas d'un vote du CA, pouvait être entachée d'un vice de forme.

Notre analyse est différente, en ce qui concerne les personnes membres de droit au CA (chef d'établissement, adjoint au chef d'établissement, conseiller principal d'éducation, directeur adjoint chargé de la SEGPA ou chef des travaux); elles sont celles qui exercent leur fonction dès le 1^{er} jour de l'année scolaire. Aucune désignation par vote n'est requise sauf à, dans ce cas, entacher d'illégalité la composition du conseil d'administration. Également, point n'est besoin d'attendre le premier conseil d'administration qui suit les élections pour pouvoir convoquer ces personnes, sauf à bloquer le fonctionnement de l'établissement!

- fragilisation de la position du chef d'établissement, pourtant représentant de l'État, par des précisions non réglementaires et inapplicables; ainsi la réponse écrite, publiée dans le JO du Sénat du 11 février 2010, de la rémunération, sous forme d'heures effectives, des heures de vie de classe. « Les professeurs principaux demandent en conséquence que les heures de vie de classe soient rétribuées sous la forme d'heures supplémentaires effectives. Il est demandé à monsieur le ministre de l'Éducation nationale de préciser comment il compte répondre aux demandes légitimes de ces professeurs d'être rémunérés pour un travail supplémentaire effectué ». Rappelons que les heures de vie de classe

ne datent pas de leur instauration au collège en 2002 mais de la réforme du lycée en 1999 pour un total de 10 heures passées par classe. Les réponses ministérielles de l'époque indiquaient que l'HVC relevait particulièrement du professeur principal, dans le cadre de sa fonction et de l'indemnité afférente à sa fonction (part modulable de l'ISOE); des collègues qui avaient intégré une rémunération pour cette intervention, généralement sous la forme d'une demi-heure supplémentaire, avaient fait l'objet de remontrances de l'institution. La réponse de février 2010 ne manque pas de surprendre. En effet, les dotations horaires attribuées, en constante diminution, ne donnent aucune latitude au chef d'établissement de rémunérer cette prestation ou de l'inclure, sauf exception, dans les services.

Il serait regrettable de se dispenser d'un tel dispositif, utile, notamment, à la régulation de la classe et à diverses interventions propres à projeter les élèves dans une vision de leur avenir.

La circulaire du 21 janvier 1993 sur le rôle du professeur principal dans les collèges et les lycées n'apporte aucune précision sur les modalités de mise en place de l'heure de vie de classe.

Réponse du ministère de l'Éducation nationale à cette question (JO du Sénat): « Les heures de vie de classe visent à permettre un dialogue permanent entre les élèves et la communauté éducative, sur toute question liée à la vie de la classe, à la vie scolaire ou tout autre sujet intéressant les élèves. Elles peuvent être animées par différents intervenants: professeurs principaux, personnels d'éducation, personnels d'orientation, de santé scolaire... Les heures de vie de classe relèvent des obligations de service des personnels concernés et donnent lieu à une rémunération en heures supplémentaires effectives (HSE) dès lors qu'elles sont assurées en dépassement de leur temps de service obligatoire ».

Parallèlement au constat que « le juge est de plus en plus amené à réguler les rapports entre autorités publiques – particulièrement entre les collectivités territoriales et l'État – faute, pour celles-ci, de parvenir à des consensus institutionnels » (ADJA, 2 novembre 2010), on peut s'étonner que l'EPL/son chef d'établissement soient trop souvent considérés comme un simple service

déconcentré, un pur exécutant ou un appendice, un bureau des collectivités territoriales.

Rêvant à une pleine articulation des politiques publiques, convergentes, dont l'EPL, c'est-à-dire les élèves, serait le fondement, la raison d'être et donc le cœur (loi d'orientation de juillet 1989: l'élève est au centre du système éducatif), nous soulignons, à nouveau, la nécessité de formations communes, de rencontres au plus près des difficultés, des problèmes rencontrés, étayées sur des cas concrets.

LA PROTECTION JURIDIQUE DU FONCTIONNAIRE

Le dossier « Fonction publique: Les évolutions récentes de la protection juridique des agents publics », réalisé par Philippe Brun, Tiphaine Petit et Maxence Delorme, apporte un éclairage particulièrement intéressant pour les personnels de direction, quant à la mise en œuvre de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires.

L'article 11, bien connu des personnels de direction, vise à protéger les fonctionnaires contre « les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions ».

La protection fonctionnelle que la loi garantit est liée à l'exposition des agents publics à des relations parfois conflictuelles avec les usagers du service public et à la nécessité de préserver son bon fonctionnement.

Ces mises en cause sont loin d'être anecdotiques: la cellule juridique est fréquemment saisie de demandes de conseils lors d'incidents et d'agressions à l'encontre de personnels de direction. La dernière, en date de fin novembre 2010, porte sur des injures publiques et diffamations sur le net, suite à un non-renouvellement d'une convention avec une troupe de théâtre décidé par un conseil d'administration; mais les propos s'adressent à la principale: « La bêtise d'une personne, madame la Principale du collège X, [son] œuvre destructrice, rien que le nom (Principale), putain, ça fout les jetons... elle répand les mêmes rumeurs... [Tout cela sur plusieurs pages] ».

La loi permet la prise en charge par la collectivité publique « des condamnations civiles prononcées » par des juridictions judiciaires en l'absence de faute professionnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions ou contre les poursuites pénales ne présentant pas le caractère d'une faute personnelle

(modification de l'article 11 de la loi Le Pors par la loi du 16 décembre 1996).

On observe une évolution rapide du droit de la protection fonctionnelle, une extension de son champ d'intervention, alors que les mesures législatives sont de plus en plus éparpillées et « les conditions de mise en œuvre de cette protection plus rigoureuses et complexes ».

La protection fonctionnelle a été étendue aux proches de certains agents publics (décédés dans l'exercice de leurs fonctions ou du fait de leurs fonctions...) – magistrats de l'ordre judiciaire et fonctionnaires en charge des missions de sécurité limitativement énumérés (loi du 24 novembre 2009).

Cette protection fonctionnelle peut également être accordée aux ayants droits de certains agents lorsqu'ils sont victimes de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages ». Il est observé l'exclusion de la protection juridique aux concubins et pacés.

Comme le relèvent les trois auteurs, « on s'interroge sur la différence de régime créée entre les agents de l'administration pénitentiaire et les autres agents publics dont les fonctions sont particulièrement exposées ».

Sans doute y a-t-il là matière à évolution tant par l'appréciation qui pourra être portée par le juge administratif que par les demandes d'extension de cette protection à d'autres agents publics, qui ne manqueront pas de se faire jour.

Le dossier « Fonction publique » apporte des précisions intéressantes pour l'exercice de nos fonctions:

- Limitation de l'action de la protection fonctionnelle et donc rejet de la protection en matière disciplinaire. Le Conseil d'État, en date du 9 décembre 2009, relève que l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 n'a « ni pour objet, ni pour effet d'ouvrir droit à la prise en charge par l'État des frais qu'un fonctionnaire peut engager pour sa défense dans le cadre d'une procédure disciplinaire diligentée à son encontre par l'autorité hiérarchique dont il relève ou des frais qu'il expose pour contester devant la juridiction administrative une sanction disciplinaire prise à son encontre ».
- De même, en cas de faute personnelle, la protection de l'agent par l'administration peut être refusée à ce dernier: « La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion

de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle ». La faute personnelle est la faute d'un agent « comportant une intention de nuire ou présentant une gravité inadmissible » ou extrême gravité. On peut donner comme exemples la prise illégale d'intérêts, des violences injustifiées...

- Le Conseil d'État a également été amené à se prononcer par rapport à une décision d'action de la protection fonctionnelle assortie d'une condition de remboursement des sommes engagées par l'administration (ministère de la Défense) si la faute personnelle venait à être avérée par la décision de la juridiction pénale. Il est vrai que l'administration ne dispose pas toujours d'informations complètes, exactes, au moment où elle doit se prononcer sur l'octroi de la protection. L'arrêt du Conseil d'État en date du 14 mars 2008 apporte des précisions importantes sur les conditions de retrait ou d'abrogation de la protection fonctionnelle :
 - « la décision accordant le bénéfice de la protection est un acte créateur de droit ;
 - « elle ne peut être assortie par l'autorité administrative d'une condition suspensive ou dérogatoire » ;
 - elle ne peut être retirée « plus de 4 mois après sa signature » (sauf fraude) ;
 - il ne peut être mis fin à la protection fonctionnelle que « pour l'avenir s'il constate postérieurement, sous le contrôle du juge, l'existence d'une faute personnelle ».

L'administration ne dispose que de peu de moyens pour pouvoir s'assurer d'une faute personnelle au moment de la demande ou dans le délai des 4 mois suivant l'action de la protection, ce qui pourrait l'amener soit à ne pas accorder cette protection, soit « à découper la procédure pénale » en phases distinctes... et à réexaminer à chaque phase les conditions d'octroi.

On notera que la proposition de loi n° 1890 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit permet à l'administration de retirer « la protection accordée à un agent, dans un délai de 6 mois à compter du jour où une décision pénale ou civile, devenue définitive, révélerait l'existence d'une faute personnelle » mais il ne s'agit que d'une proposition de loi.

Si l'administration dispose d'une réelle latitude pour définir les modalités de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle – assistance juridique et judiciaire à

l'agent par la prise en compte des honoraires et des frais de procédure devant les autorités judiciaires, conseils, admonestation ou sanction disciplinaire à l'auteur de l'agression, indemnisation, lettre de soutien, prise en charge médicale... peut-elle, pour autant, à l'appréciation d'une procédure « perdue d'avance », refuser la prise en charge des frais de procédure d'une action juridique ?

Le Conseil d'État, par son arrêt en date du 31 mars 2010, éclaire l'appréciation portée par la Ville de Paris d'un refus d'octroi de protection au motif d'une procédure « dépourvue de toute chance de succès » en l'assujettissant de critères « plus qualitatifs que probabilistes » et de la nécessité d'analyser les décisions antérieures d'octroi, de même nature.

Une mesure de protection doit être suffisante : ainsi, la simple publication d'un communiqué ne saurait, selon le Conseil d'État, « être regardé comme ayant suffi à assurer la protection exigée par l'article 11 » (de la loi du 13 juillet 1983).

Point essentiel, l'administration est tenue d'indemniser le préjudice, tant matériel que moral (Conseil d'État, 17 décembre 2004) subi par ses agents, principalement par indemnisation des honoraires d'avocat et des frais de la procédure, dans le cadre d'une action en dommages et intérêts contre l'auteur des faits devant une juridiction civile ou pénale.

Devant la prolifération des poursuites pénales et civiles dont font l'objet les agents publics, le champ de la protection fonctionnelle ne cesse de se développer et de s'adapter – notons que, pour l'année 2006, 17.000 dossiers de protection étaient instruits, soit 3 % de plus qu'en 2005 pour les principaux ministères.

Comme le soulignent les auteurs du dossier « Fonction publique », la protection juridique « comporte non seulement des aspects matériels importants, comme le paiement des frais d'avocat, mais aussi une dimension psychologique fondamentale, caractérisée par le soutien effectif de la collectivité publique employeur à son agent dans un moment difficile ».

La complexification et la fragilisation de la fonction de personnel de direction conduisent à insister sur cette double dimension de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle par nos autorités hiérarchiques.



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur
cellule juridique

bernard.vieilledent@ac-lille.fr

Élection à la commission permanente

Les représentants des personnels d'enseignement et d'éducation, élus au conseil d'administration d'un EPLE, n'ont pas pu s'entendre pour présenter le nombre de membres requis au sein de leur collège électoral afin de constituer la commission permanente lors du premier CA de l'année scolaire qui suit les élections à cette instance. Le chef d'établissement interroge la cellule juridique sur la procédure à suivre.

Il est courant que les représentants des divers collèges électoraux siégeant au CA s'entendent pour désigner ceux de leurs membres qui siégeront en tant que titulaires ou suppléants à la commission permanente, au conseil de discipline et aux divers autres comités ou commissions mis en place (CHS, CESC...) et cela quels que soient les syndicats des personnels d'enseignement et d'éducation en présence, de même pour les associations des parents d'élèves. Cependant la règle applicable à la procédure concernant la répartition des sièges aux représentants des personnels d'enseignement et d'éducation, des parents d'élèves et des élèves, à la commission permanente, comme au conseil de discipline, est l'élection au scrutin proportionnel, donc au scrutin de liste comprenant les titulaires et les suppléants. Dans cette forme de scrutin, chaque liste doit comporter au moins deux candidats, le titulaire et son suppléant ; elle ne doit pas dépasser en titulaires comme en suppléants le nombre de sièges à pourvoir :

- pour les représentants des personnels d'enseignement et d'éducation à la commission permanente, trois titulaires et trois suppléants dans les collèges comme dans les lycées ;
- pour les représentants des parents d'élèves, trois titulaires et trois suppléants dans les collèges, deux titulaires et deux suppléants dans les lycées.

Ces listes sont constituées au sein des personnels d'enseignement et d'éducation élus au CA parmi les titulaires et les suppléants ; un suppléant au CA a parfaitement le droit de candidater à un poste de titulaire à la commission permanente et inversement. La composition des listes est libre ; il n'est indiqué nulle part qu'elle doit être établie en fonction de l'appartenance ou de la non-appartenance syndicale des candidats pour les personnels d'enseignement et d'éducation ou en fonction de l'appartenance associative des candidats pour les parents d'élèves.

Pour chaque catégorie de représentants, le nombre d'électeurs à la commission permanente est fonction du nombre de sièges, multiplié par deux (titulaires + remplaçants), au conseil d'administration. Ce collège électoral varie en nombre ; il est de :

- quatorze membres, dans les collèges de plus de 600 élèves et les lycées, pour la catégorie des personnels d'enseignement et d'éducation, et dans les collèges de plus de 600 élèves pour la catégorie des parents ;
- dix membres dans les lycées pour la catégorie des parents ;
- douze membres dans les collèges de moins de 600 élèves sans SEGPA pour la catégorie des personnels

d'enseignement et d'éducation, et la catégorie des parents.

Au premier CA qui suit les élections, si la concorde ne règne pas au sein d'un collège électoral pour la formation des divers conseils ou commissions et que plusieurs listes se sont constituées, il semble opportun de procéder par un vote à bulletins secrets, selon les règles les plus strictes. La répartition des sièges au plus fort reste se fait en appliquant le quotient électoral qui correspond au nombre de suffrages valablement exprimés, divisé par le nombre de sièges à pourvoir. On ne compte alors que les sièges des titulaires car le suppléant ne siège qu'en l'absence du titulaire.

À l'issue du dépouillement, lorsque le score obtenu par chacune des listes est connu, la répartition des sièges s'effectue en utilisant le coefficient électoral qui correspond au nombre de bulletins valablement exprimés, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Par exemple, dans un collège de plus de 600 élèves, deux listes sont en présence dans le collège électoral des représentants des personnels d'enseignement et d'éducation pour la constitution de la commission permanente, ce qui représente quatorze inscrits. Sur les quatorze inscrits, treize se sont présentés et ont voté. Le dépouillement indique treize bulletins valablement exprimés pour pourvoir aux trois sièges. Le coefficient électoral est :

13 (nombre de bulletins valablement exprimés) / 3 (nombre de sièges à pourvoir) = 4,333

Ce coefficient est appliqué aux résultats qu'a obtenus chacune des deux listes.

Si la liste A a obtenu 8 bulletins en sa faveur :

8/4,333 = 1,846 ; la liste A obtient un siège et un reste de 0,846

La liste B a obtenu 5 bulletins en sa faveur :

5/4,333 = 1,153 ; la liste B obtient un siège et un reste de 0,153

Le 3^e siège va à la liste A dont le reste (0,846) est supérieur (plus fort) à celui de la liste B (0,153).

Les élections aux diverses instances doivent être conduites avec toute la rigueur des textes qui les organisent. Une dissension en cours d'année ne peut être exclue entre les représentants des divers collèges électoraux ou au sein d'un même collège électoral. Une décision prise par une instance peut être contestée si les modalités de procédure de l'instance sont elles-mêmes contestables. Une exclusion définitive, ou toute autre sanction disciplinaire, prononcée par un conseil de discipline peut être contestée, voire annulée, si la composition du conseil n'a pas été établie dans le respect des textes en vigueur.

Signalons qu'un collègue, lecteur attentif du *Recueil des chroniques juridiques* a relevé, page 87, dans un article paru dans le *Direction* 123 d'octobre 2004, que nous avons constaté l'impossibilité d'appliquer la règle qui voulait que le collège électoral des parents élise quatre titulaires et quatre suppléants à la commission permanente parmi les sept titulaires au CA. L'ESEN indique, pour sa part, en 2010, que les représentants sont élus parmi les titulaires et les suppléants, soit au total 14 personnes. À plusieurs années d'intervalle, les deux affirmations sont exactes car c'est à la suite de plusieurs interventions du SNPDEN que le ministère de l'Éducation nationale a constaté cette difficulté et a modifié le texte, instaurant un collège électoral composé des titulaires et des suppléants au CA.

Article 26, décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié.
Articles 11 et 12, décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié.



Marcel PESCHAIRE
Cellule juridique

marcel.peschaire@ac-creteil.fr

Veille juridique

RESPONSABILITÉ : ACCIDENTS D'ÉLÈVES

Régulièrement, les diverses revues juridiques (LIJ, AJFP, AJDA) publient et analysent certains jugements prononcés à la suite d'accidents survenus aux élèves. Trois d'entre eux, rendus récemment par différentes instances, viennent opportunément nous rappeler qu'il n'existe pas de « jurisprudence-type » dans ce domaine et que chaque affaire d'accident d'élève demeure un cas spécifique dans lequel la responsabilité de l'État – et celle des personnels de direction – peut être reconnue ou non, selon les circonstances.

- **LE 1^{er} EXEMPLE concerne le jugement rendu par la CA (cour d'appel) de Lyon en date du 30 mars 2010 (extrait de la LIJ 147 de juillet-août-septembre 2010).**

- *Rappel des faits* : un élève de collège, M.B., effectuant un stage dans la boulangerie d'un grand magasin, avait introduit son bras dans la cuve à pétrin et avait été blessé par le malaxeur en fonctionnement. Par un jugement du 1^{er} avril 2009, le TASS (Tribunal des affaires de sécurité sociale) de Lyon avait débouté M.B. de son action en responsabilité.

- *Attendus et jugement de la CA* : la CA a réexaminé l'ensemble des circonstances et des témoignages de l'accident d'où il ressort que « le chef du rayon boulangerie a témoigné avoir averti M.B. au début du stage et tous les jours qu'il ne devait pas toucher aux appareils électriques [...]. Un employé, monsieur X, a déclaré qu'il a vu M.B. s'approcher du pétrin avec une raclette à la main et se pencher au-dessus de l'appareil, qu'il s'est alors précipité car il s'est rendu compte que M.B. s'apprêtait à effectuer une manœuvre dangereuse et interdite, que l'accident est arrivé dans le local à pétrin. M.B. a reconnu que le responsable du rayon boulangerie-pâtisserie lui avait bien dit de ne pas toucher aux appareils... mais que, le jour des faits, l'employé M.Y., qui se servait d'un pétrin, lui a demandé de faire tourner la cuve à pâte, puis de regarder si la pâte ne

collait pas, que, conformément aux indications données, il a pris la spatule pour dégager la pâte de la paroi de la cuve, que la spatule est tombée dans la pâte, qu'il a voulu la récupérer, qu'il n'a pas ôté la grille de protection, qu'il a introduit son bras dans la cuve et que son bras a été happé par le malaxeur du pétrin; M.B. a ajouté que, le jour des faits, le responsable de rayon l'avait autorisé à toucher la machine en la mettant en marche et en l'alimentant en produits ».

« La version de M.B. selon laquelle, le jour des faits, il lui a été demandé de s'occuper du pétrin électrique, est formellement contredite par les deux personnes mises en cause (Monsieur X et le chef de rayon) [et] elle n'est pas cohérente avec ses propres déclarations par lesquelles il reconnaît que le chef de rayon lui avait interdit de toucher aux machines ».

Ainsi, pour les juges de la CA, « il n'est pas établi que, le jour de l'accident, une personne de l'entreprise a poussé M.B. à violer l'interdiction qui lui avait été faite de toucher aux machines, [qu'en outre] M.B. n'était pas sans surveillance puisque l'enquête a montré que deux personnes étaient à proximité et sont intervenues le jour de l'accident, [enfin], que le pétrin était conforme aux normes de sécurité [...]. En conséquence, M.B. doit être débouté de sa demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur (c'est-à-dire de l'État) et le jugement entrepris (c'est-à-dire celui du TASS) doit être confirmé ».

- **LE 2^e EXEMPLE concerne le jugement rendu par le TASS de Caen en date du 15 septembre 2009 (extrait de la LIJ 145 de mai 2010).**

- *Rappel des faits* : comme précédemment, il s'agit d'un accident survenu à un élève de collège (classe de 3^e), M.L., effectuant un stage en entreprise industrielle de fabrication de structures métalliques et chaudronnerie. Cependant, les circonstances de l'accident et l'implication des diverses personnes diffèrent. En effet, l'élève s'était rendu à la cintrreuse, à la demande du chef d'atelier, puis s'était vu confier, par l'ouvrier aux commandes de cette machine, la tâche particulière de maintenir une barre en position pendant le cintrage. L'ouvrier ayant fait remarquer à l'élève une petite échelle debout contre un établi à l'opposé de la barre, celui-ci s'est tourné dans cette direction et l'index de sa main gauche a alors été écrasé entre la barre et les galets par la cintrreuse qui poursuivait son mouvement.

À la suite de cet accident, l'élève avait dû être amputé au niveau de la seconde phalange de l'index gauche.

- *Attendus et jugement du TASS* : en premier lieu, les juges rappellent « l'obligation de sécurité de résultat » en ce qui concerne les accidents du travail et que « le manquement à cette obligation a le caractère inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale ». Ils relèvent ensuite que « selon l'article 8 de la convention (relative à la formation des élèves en milieu professionnel), en application de l'article R. 234-22 du Code du travail, les élèves mineurs doivent être autorisés par l'inspecteur du travail à utiliser des machines qui leur sont normalement interdites, dont les cintrreuses [...], qu'il ne résulte pas du dossier que M.L. ait bénéficié d'une autorisation de l'inspecteur du travail et qu'il ait suivi une formation adaptée au fonctionnement de la machine, [qu'] en conséquence, l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé et empêcher le mineur d'accéder à cette machine ».

En conséquence, le tribunal a reconnu la faute inexcusable de l'employeur, c'est-à-dire de l'État (et non du responsable de l'entreprise), puisqu'en application des dispositions de l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale, les élèves des établissements d'enseignement secondaire bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus pendant les stages effectués dans le cadre de leur scolarité. Dans

ce contexte défini et précis, la jurisprudence est constante : l'État est considéré comme l'employeur de l'élève.

• **LE 3^e EXEMPLE concerne le jugement rendu par le TGI (Tribunal de grande instance) de Mulhouse, en date du 30 avril 2010 (extrait de la LIJ 147 de juillet-août-septembre 2010).**

- *Rappel des faits* : il s'agit, dans ce cas, d'un accident survenu à une élève de collègue (âgée de 12 ans) au sein même de l'établissement, puisque celle-ci avait été brûlée en renversant de l'acide nitrique lors d'une manipulation de ce produit pendant un cours de SVT.

- *Attendus et jugement du TGI* : le tribunal a retenu la responsabilité de l'État considérant que « les circonstances de l'accident [...] suffisent à établir l'imprudence et le défaut de surveillance du professeur qui avait organisé une séance de TP intégrant la manipulation d'un produit aussi dangereux que l'acide nitrique par de très jeunes élèves d'une classe de collègue, alors que cette « expérience » se déroulait hors de la vue du responsable (occupé au moment de l'accident avec un autre élève) et sans aucun matériel ou dispositif de protection, lequel ne se limite pas au port de gants ou d'un tablier [...] mais dont on peut aisément concevoir qu'il s'étend à tout dispositif ayant pour objet de restreindre les possibilités de manipulation du flacon ou du produit (tube fixé sur un support, dispositif de fermeture sécurisé, système de goutte à goutte) par son utilisateur ».

Afin d'établir clairement la responsabilité, les juges précisent que « ces fautes sont en relation de causalité directe avec le dommage subi par l'enfant car, si elles n'avaient pas été commises, ou bien l'élève n'aurait pas été placée en situation de commettre la maladresse qui l'a conduite à renverser de l'acide dans sa manche, ou bien elle aurait été protégée par un dispositif approprié, l'hypothèse d'un tel accident étant dans les circonstances décrites, hautement prévisibles ».

Il ne saurait être question de conclure, de quelque manière que ce soit, dans ce domaine malheureusement inépuisable des accidents « scolaires » et donc de la responsabilité éventuellement inhérente. Pour autant, un principe demeure intangible : PRÉCAUTION. Un personnel de direction n'est pas obligatoirement agrégé de droit mais le respect de celui-ci est impératif dans tous les domaines de sa fonction, *a fortiori* lorsque la sécurité des élèves (mais aussi des person-

nels et des biens) risque d'être engagée. Aussi convient-il de ne jamais négliger de rappeler à tous règles et consignes (par écrit) en s'appuyant sur les textes officiels (et non sur l'habitude ou un quelconque droit coutumier). En cas d'incertitude ou de doute, de ne pas précipiter une décision avant d'avoir obtenu la « réponse sûre » et d'essayer ainsi, dans toute la mesure du possible, de prévoir et de se prémunir de tous les risques possibles... et imprévisibles.

**ACCIDENT DE SERVICE :
NON INCIDENCE DE LA DATE
DE CONSULTATION MÉDICALE
SUR L'IMPUTABILITÉ
(même s'il reste grandement
préférable de l'effectuer dans
les meilleurs délais)**

Le jugement rendu par le TA (tribunal administratif) de Nantes, en date du 30 juin 2010 (extrait dans la LIJ 148 d'octobre 2010), permet de faire un point intéressant sur la reconnaissance d'un accident de service ou d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

• *Rappel des faits* : accompagnant un voyage scolaire en Italie, madame B. s'était tordu la cheville lors de la visite d'un site. Elle n'avait consulté un médecin que 17 jours après cet accident. Le recteur de l'académie de Nantes avait reconnu que celui-ci était bien imputable au service mais il avait refusé de reconnaître imputables au service un congé de maladie de 10 jours, des frais médicaux prescrits plus d'un mois après les faits ainsi qu'un congé de maladie de près de 6 mois, débutant près de 7 mois après les faits, au motif de l'absence de consultation médicale par madame B. dans un délai proche de l'accident.

• *Attendus et jugement* : dans les attendus du recours formé par madame B., le juge souligne qu'« il n'est pas établi, ni même allégué, que madame B. aurait présenté, à la cheville droite, des antécédents médicaux, chirurgicaux ou accidentels, susceptibles d'interférer avec les suites de son accident de service [...] ; il ressort des pièces du dossier que les arrêts de travail et les soins en cause ont pour origine la présence d'une algodystrophie, en lien avec l'entorse de la cheville droite, consécutive à l'accident survenu lors du voyage scolaire ».

Pour le tribunal, le recteur a ainsi commis une erreur d'appréciation en refusant de reconnaître l'imputabilité demandée « nonobstant les avis défavorables émis par la commission de réforme et le retard

de constatation médicale imputable à l'intéressée ». En conséquence, le juge a donc annulé la décision du recteur.

• *Analyse et exemples complémentaires* (l'établissement d'une jurisprudence) : dans le cas présent, le tribunal a estimé, sans aucune ambiguïté, que l'imputabilité de l'accident de service était indépendante du délai séparant non seulement sa constatation mais également sa déclaration par rapport aux faits survenus.

Pareillement, le TA de Montpellier, dans un jugement en date du 16 mars 2010, avait décidé, dans le cas d'un accident survenu au cours d'EPS, que « la circonstance que la déclaration d'accident de service de madame Y. ait été effectuée plusieurs mois après les faits est sans influence sur les droits que l'intéressée est admise à faire valoir auprès du recteur [...] que, par suite, cette autorité ne pouvait légalement se fonder sur le seul dépôt tardif de cette déclaration pour refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident en question ».

Plus largement, le conseil d'État (par un arrêt en date du 24 février 1975, n° 93750, publié aux tables du recueil Lebon), à propos d'une affection initiale contractée par un professeur ayant exercé dans des pays d'Afrique et en Asie, entre 1946 et 1972, et atteint depuis 1971 d'une maladie consécutive à une infection ne pouvant se contracter que dans ces régions où elle existe à l'état endémique, a considéré que « des lésions parasitaires, même latentes, pouvant apparaître d'une façon très tardive par rapport à la période de contamination, qu'il apparaît ainsi que la maladie dont a été atteint monsieur X. a bien été contractée en service ; que, dès lors, le sieur X. est fondé à demander l'annulation de la décision du 15 novembre 1973 du ministre de l'Éducation nationale refusant de reconnaître le caractère professionnel de la maladie dont il a été atteint en 1971 ».

Cette extension du lien de causalité de la reconnaissance d'une maladie professionnelle (s'agissant d'une affection initiale ou de ses suites) indépendante du délai de constatation ou de déclaration de celle-ci et de ses origines, si elle établit en quelque sorte une « jurisprudence formelle », ne saurait pour autant déterminer une réponse toujours positive de l'imputabilité : celle-ci demeure fonction de chaque espèce.

Ainsi, peut-être, l'apparition tardive d'affection d'ordre psychologique chez un retraité (comme l'auteur de ces lignes...) « pourrait-elle seulement éventuellement » faire l'objet d'une reconnaissance d'imputabilité au service !

RÈGLEMENT INTÉRIEUR: À PROPOS D'UNE INTERDICTION ABSOLUE

Le jugement rendu par la CAA (Cour administrative d'appel) de Nancy, en date du 10 juin 2010 (extrait de la LIJ 148 – octobre 2010), est l'occasion de rappeler que les règlements intérieurs sont soumis au contrôle de légalité et que les juges peuvent émettre des observations aux EPLE quant à la régularité de certaines dispositions, voire les annuler pour illégalité.

Dans un cadre général, nous conseillons aux collègues de se reporter (utilement!), dans le *Recueil juridique* du SNPDEN (édition 2010), à ces deux thèmes principaux: « Règlement intérieur » et « Laïcité ».

C'est, en effet, d'abord et pour l'essentiel, autour de la mise en œuvre de la loi 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 » que l'interdiction totale de tout couvre-chef au sein de l'établissement a été inscrite dans nombre de règlements intérieurs. Dans *Direction* 135 (janv.-fév 2006), Bernard Vieilledent soulignait, reprenant les propos du commissaire du gouvernement, la « grande méfiance des juges » à l'égard de toute interdiction « générale et absolue » considérée comme illégale et donc inacceptable, en particulier lorsque sont en cause des libertés (« la liberté est la règle et la restriction de police, l'exception », conseil d'État – 10 août 1917 – *Maldy*).

Le tribunal administratif de Strasbourg avait déjà, dans un jugement en date du 25 juillet 2005, considéré qu'une mesure d'interdiction générale et absolue « excède l'étendue des pouvoirs dont dispose l'autorité administrative pour assurer le bon ordre de l'établissement ».

Ce n'est donc pas le (seul) fait du hasard si le jugement récent concerne, une fois encore, un établissement (lycée) de l'académie de Strasbourg (pour mémoire, l'une des plus concernées par les « affaires de voile »).

• HISTORIQUE DES FAITS ET « CHEMINEMENT » JUDICIAIRE

Une élève avait demandé, à titre principal, l'annulation du RI de son établissement au motif qu'il prévoyait que « le port de tout couvre-chef est interdit » et que, pour elle, cette interdiction portait une atteinte injustifiée à la liberté des élèves et au droit ou respect de leur vie privée. À titre subsidiaire, elle demandait l'annulation de la seule disposition litigieuse. Dans un premier jugement, le TA de Strasbourg avait annulé la disposition interdisant le

port de tout couvre-chef « en tant qu'elle s'appliquait dans l'établissement et non, seulement, à l'intérieur des bâtiments scolaires ». Jugeant cette décision insuffisante, la requérante avait interjeté appel devant la CAA de Nancy. Celle-ci déclara l'appel irrecevable, considérant que le TA de Strasbourg avait fait droit à sa demande. Mais, au motif qu'il n'avait été fait que partiellement droit à sa demande, le conseil d'État annula l'arrêt. En conséquence, la jeune fille avait intérêt à requérir l'annulation du jugement de première instance. Finalement, après le renvoi du conseil d'État, la CAA de Nancy a annulé, dans son intégralité, la seule disposition du RI interdisant le port de tout couvre-chef, en considérant qu'une telle disposition « institue une interdiction permanente, qui prohibe le port de tout couvre-chef, indépendamment du fait qu'il est susceptible de manifester une appartenance religieuse, en tout lieu de l'établissement, y compris à l'extérieur des bâtiments; que l'institution par le règlement intérieur de l'établissement, sous peine de sanctions disciplinaires ou de poursuites appropriées, excède, alors qu'il n'est pas établi que des circonstances particulières justifiaient une telle mesure, ce qui est nécessaire au maintien du bon ordre au sein de l'établissement et porte ainsi une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression reconnue aux élèves ainsi qu'à leur droit au respect de leur vie privée ».

• ANALYSE ET PROBLÈMES CONNEXES: LE DIFFICILE ÉQUILIBRE DES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS

Si la circulaire ministérielle 2000-106 du 11 juillet 2000 fixait comme objectif prioritaire des règlements intérieurs de « définir clairement [...] les droits et obligations de ses membres » (de la communauté éducative), elle jugeait bon de préciser qu'il ne devait pas « se réduire à l'énoncé des dispositions relatives aux obligations des seuls élèves et au régime des punitions et des sanctions les concernant ».

Cependant, aujourd'hui, nombre de collègues confrontés aux difficultés grandissantes de la vie quotidienne de leurs établissements, aux incivilités répétées de certains élèves, peuvent, dans le but louable et légitime de (re)trouver la sérénité nécessaire au bon fonctionnement de leur établissement, être tentés par un durcissement des interdits. Dans ce cadre, si la tenue vestimentaire, et les couvre-chefs en particulier (casquettes, capuches...), demeure toujours d'actualité, l'évolution sociale et technologique a submergé nos établissements.

Ainsi l'irruption massive des baladeurs, portables et autres i-phones amène-t-elle à rencontrer dans quelques règlements intérieurs des formulations

telles que « l'utilisation des téléphones portables et des appareils photos est strictement interdite dès l'entrée au collège et jusqu'à la sortie du collège ». La demande, certes légitime, mais souvent sans position constructive et fiable de la suppression d'une telle formulation par le contrôle de légalité académique, peut être ressentie par les collègues comme un désaveu d'autorité devant les élèves. À ce jour, l'évolution du droit, comme dans le cadre plus large de l'utilisation des divers outils informatiques (blogs, Facebook...) n'a pas encore rejoint la révolution technologique.

Cependant - concernant toujours portables et baladeurs – dans le souci du bon fonctionnement général, d'ailleurs attendu par l'ensemble de la communauté éducative, il appartient au chef d'établissement de savoir exercer son autorité et de fixer, dans le règlement intérieur, des limites précises et des sanctions spécifiques, en l'absence d'une référence juridique établie... et d'une jurisprudence sans doute à venir...

Au-delà de la question fondamentale de la « sanctuarisation » de l'école et d'une éventuelle loi d'interdiction générale (comme pour le tabac ?) qui judiciariserait un peu plus encore nos établissements, il nous semble qu'il convient, en l'absence actuelle de certitudes juridiques sur ces problèmes, de rappeler le conseil de Jean-Daniel Roque et de Pascal Bolloré (*Direction* 84 de décembre 2000 repris dans le *Recueil juridique*, p. 319) concernant l'écriture du règlement intérieur: « MODESTIE et PRAGMATISME ».

Ainsi, plutôt que d'instituer une interdiction permanente absolue, non seulement susceptible de faire grief et, par là même, d'être l'objet de recours, voire d'annulation, mais également peut-être difficile parfois à faire réellement et totalement appliquer, il paraîtrait sans doute plus judicieux, sans renoncer à formuler certaines interdictions ciblées et spécifiques (temps et lieux scolaires par exemple), de développer des principes positifs (politesse, tolérance, respect des lieux d'enseignement, des règles de vie scolaire et surtout des personnes) et de promouvoir ainsi l'apprentissage des valeurs de futurs citoyens.

Document administratif et pédagogique, le règlement intérieur doit être le gouvernail sûr et solide d'un établissement mené avec lucidité, humilité, fermeté et humanisme tout à la fois.



Philippe MARIE
Cellule juridique

pmarie@sfr.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).

Chèque et bon de commande

À retourner au siège :

SNPDEN
21, rue Béranger
75003 Paris

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

questions des parlementai

4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

Carte scolaire

S (Q) n° 13839 du 10 juin 2010
(M. Robert Tropeano)

Réponse (JO du 25 novembre 2010, page 3.110) : les mesures d'assouplissement de la carte scolaire mises en œuvre depuis 2007 ont pour objectif de permettre aux familles de choisir librement l'école de leurs enfants tout en favorisant la mixité sociale dans les établissements scolaires. Afin de concilier ces deux objectifs, le ministère a donné des motifs prioritaires à faire valoir par les familles dans leurs demandes de dérogation. Le critère social, élève boursier, arrive second après le handicap. Ainsi, à l'entrée en sixième, qui est le niveau le plus concerné, 85,8 % des demandes des élèves boursiers ont été satisfaites en 2009 contre 73,7 % pour l'ensemble des demandes. En matière de carte scolaire, l'État a substitué de nouvelles modalités de fonctionnement au système antérieur qui favorisait les populations aisées, les plus au fait des possibilités de contournement de la carte scolaire. Ces modalités nouvelles garantissent à tous les élèves un droit d'affectation dans l'établissement le plus proche de leur domicile. Dans l'hypothèse où les demandes dépassent les capacités d'accueil d'un établissement, priorité est donnée aux populations les plus défavorisées. Les prochaines étapes de l'assouplissement permettront de renforcer les actions d'information menées auprès des familles des milieux modestes et de davantage satisfaire leurs demandes de dérogation.

Du point de vue des établissements, la situation est très contrastée. Il y a effectivement une centaine de collèges fortement évités depuis 2007 sur l'ensemble du territoire qui en compte près de 5.250. Chacune de ces situa-

tions est particulière : l'évitement tient tantôt à des réputations injustifiées, tantôt à des difficultés conjoncturelles ou parfois plus profondément ancrées. Il a été demandé aux académies d'accompagner spécifiquement chacun de ces établissements pour l'aider à retrouver la confiance des familles. Les moyens ont été maintenus, malgré les baisses d'effectifs, afin de permettre de développer un projet ambitieux en faveur de la réussite des élèves. Il reste toutefois quelques établissements pour lesquels la situation est trop profondément détériorée pour permettre une amélioration durable. Pour ces quelques cas, l'Éducation nationale travaille avec les collectivités locales et l'ensemble des partenaires afin de trouver les meilleures solutions pour la scolarisation des élèves. Des modifications de sectorisation et la fermeture et/ou la reconstruction de certains établissements sont des actions qui existaient déjà avant l'assouplissement de la carte scolaire et qui se sont avérées bénéfiques. Afin de soutenir les conseils généraux qui envisagent ce type d'opérations, l'État a lancé en mai 2009 un appel à projet pour la fermeture de collèges dégradés dans le cadre de la dynamique Espoirs banlieues avec 40 M€ de subventions pour les années 2010 et 2011. Par ailleurs, dans la catégorie des établissements réputés les moins attractifs, la plupart voient leurs effectifs diminués dans des proportions très faibles. Cette baisse d'effectifs ne menace pas leur existence et ne modifie pas la répartition des catégories sociales dont sont issus leurs élèves. Par exemple, si l'on considère les collèges « ambition réussite », choisis en 2006 car ils concentraient de fortes proportions d'élèves issus de catégories sociales défavorisées, ils perdent en moyenne 7,4 % de leurs élèves à l'entrée en sixième. Si 39 perdent plus du quart de leurs effectifs à ce niveau d'enseignement, la plupart perdent un nombre restreint d'élèves et 54 en

gagnent. Pour rendre encore mieux compte de la complexité de la réalité, il faut préciser que les mêmes établissements, qui présentent un solde entrées/sorties négatif, font l'objet de demandes d'entrées importantes. Ainsi, sur l'ensemble du territoire, on n'assiste nullement à un phénomène massif de ghettoïsation et des réponses appropriées sont apportées au cas par cas aux établissements en difficulté. Enfin, la mixité sociale est aussi à considérer du point de vue des établissements attractifs qui, grâce aux mesures d'assouplissement de la carte scolaire, accueillent souvent de nouveaux publics issus de milieux plus modestes que les élèves du secteur. Ainsi l'égalité des chances, principe fondamental de notre système éducatif, devient une préoccupation et un objectif pour l'ensemble des établissements scolaires, y compris ceux des centres-villes et non plus seulement ceux situés dans les quartiers défavorisés et populaires.

15 PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

Modalités du tutorat pédagogique

AN (Q) n° 34256
du 4 novembre 2008
(M^{me} Françoise Hostalier)

Réponse (JO du 2 novembre 2010, page 12.051) : il existe des dispositifs académiques permettant d'accompagner les enseignants titulaires. L'inspecteur de l'Éducation nationale dans le premier degré ou l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique (IA-IPR) dans le second degré contribue, en relation avec la direction des ressources humaines et le chef d'établissement, à poser un diagnostic et, si la difficulté est d'ordre pédagogique, à définir le soutien à apporter aux enseignants

res, réponses des ministres

dans le cadre de dispositifs académiques. Un tuteur expérimenté peut notamment être désigné pour accompagner l'enseignant en difficulté. Les enseignants peuvent solliciter une visite conseil ou une visite d'inspection par l'intermédiaire de leur chef d'établissement ou directement auprès des services compétents du rectorat ou de l'inspection académique. À l'occasion de son inspection, l'inspecteur peut proposer le suivi de formations inscrites au plan de formation académique. Ces actions de formation prévues à l'article premier du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État s'inscrivent soit dans le cadre d'une adaptation immédiate au poste de travail permettant de parfaire la compétence des enseignants, soit dans le cadre d'un dispositif plus spécifique « d'aide et de remédiation » pour les personnels enseignants rencontrant des difficultés dans leur pratique. Dans les cas où les difficultés de l'enseignant sont dues à son état de santé, l'enseignant peut bénéficier d'une affectation sur poste adapté de courte durée (un an renouvelable trois fois) ou de longue durée (quatre ans sans limite de renouvellement). Ce type d'affectation est une période particulière permettant à l'enseignant de recouvrer la capacité d'assurer la plénitude de ses fonctions prévues par son statut particulier ou d'envisager une activité professionnelle différente. Si un agent est devenu inapte à l'exercice de ses fonctions, son poste de travail peut être adapté à son état physique. L'aménagement du poste de travail se traduit de différentes façons : aménagement de l'emploi du temps, adaptation des horaires ou allègement de service. La formation tout au long de la vie constitue l'un des chantiers de la politique de ressources humaines sur lequel les services du MEN sont par-

ticulièrement mobilisés. C'est pourquoi une réflexion est actuellement en cours afin de permettre aux personnels enseignants de bénéficier de l'ensemble des dispositions prévues par le décret du 15 octobre 2007. Ce décret prévoit notamment dans son article 5 que les fonctionnaires bénéficient d'un entretien de formation qui complète l'entretien d'évaluation conduit par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire. Ce dispositif sera prochainement mis en place pour les personnels enseignants dans le cadre du pacte de carrière qui leur sera proposé.

21 VIE SCOLAIRE

Perspectives de l'orientation scolaire et professionnelle

AN (Q) n° 57111 du 11 août 2009
(M. Michel Terrot)

Réponse (JO du 23 novembre 2010, page 12.842) : il résulte de la combinaison des articles L. 331-4 et L. 331-5 du *Code de l'éducation*, qui renvoient aux dispositions du *Code du travail* relatives au régime de la formation en alternance dans les entreprises, que la signature d'une convention de stage entre un établissement scolaire et une entreprise accueillant des stagiaires n'est obligatoire que dans le cadre de la formation dispensée aux élèves conformément aux programmes correspondant aux enseignements obligatoires. La question d'éventuelles périodes de stages en entreprises offerts aux lycéens à titre extrascolaire est à examiner dans le cadre de l'amélioration des processus d'orientation qui est un des objectifs majeurs de la politique éducative. Il s'agit de donner à chaque élève les moyens de construire de façon progressive et réfléchie son parcours de formation et d'orientation. La circulaire n° 2008-092 du 11 juillet 2008 rela-

tive au parcours de découverte des métiers et des formations, publiée au *Bulletin officiel* n° 29 du 17 juillet 2008, prévoit la possibilité d'organiser diverses actions, dès la classe de 5^e et jusqu'en classe terminale, en partenariat avec les entreprises pour contribuer à une meilleure connaissance du monde professionnel. La réforme du lycée qui a pris effet à compter de la rentrée 2010 en classe de seconde générale et technologique contribue également à cet objectif. Un temps consacré à l'élaboration du projet d'orientation est inclus dans l'accompagnement personnalisé proposé à chaque élève. Cette élaboration peut également trouver un point d'appui dans le dispositif de tutorat qui est proposé à tous les élèves. Par ailleurs, le développement des forums de l'emploi et la généralisation des forums multimédias de l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions) sont des outils importants permettant de mieux appréhender les différents acteurs économiques. Ils permettent en effet d'offrir aux élèves une information interactive et localisée sur les métiers et les emplois dans chaque région et au niveau national. S'agissant des stages effectués par les élèves de leur propre initiative, une réflexion est engagée pour examiner les conditions propres à favoriser leur développement et leur prise en compte dans le parcours scolaire de l'élève, notamment dans le cadre du livret personnel de compétences expérimenté actuellement dans près de 200 établissements (cf. circulaire n° 2009-192 du 28 décembre 2009 parue au *Bulletin officiel* de l'Éducation nationale du 7 janvier 2010).

Christiane SINGEVIN
Principale honoraire
christiane.singevin3@orange.fr

Extraits de l'éditorial du *Bulletin* n° 41 du *Syndicat national du personnel de direction des établissements scolaires* (un des ancêtres du SNPDEN) de mai 1969.

Raison garder

À une heure où le destin paraît hésiter, où toute notre lucidité ne suffit pas à rendre limpide une situation assez insaisissable, et puisque aussi bien tout homme porte en soi la forme de l'humaine condition, je voudrais, à l'intention de chacune et de chacun de vous, méditer tout haut sur les données immédiates de notre conscience syndicale, et sur le parti qu'il convient d'en tirer en vue de l'action.

Singulière position que la nôtre, entre l'impérieuse évidence d'appartenir à une communauté qui déborde singulièrement notre mission propre, et le sentiment d'une différence, à certains égards irréductibles. L'idée et toute pratique syndicales impliquent un rassemblement, un coude à coude fraternels d'équipiers solidaires et égaux. Le terme même de camarades, appellation contrôlée de rigueur, ne peut se dissocier de toutes les images de collectivité, voire de masse. Assemblées, manifestations, défilés, tout conduit à ne penser, à n'agir qu'avec autrui.

Pourtant, que chacun rentre en soi-même : quels que soient nos opinions et notre comportement, nos fonctions mêmes nous isolent de trop de nos collègues, prévenus contre toute Administration, contre tout patron, contre toute autorité d'avance qualifiée de bourgeoise. Et ne sommes-nous pas, dans nos postes par définition très clairs, comparables à ce club des solitaires trop heureux de se retrouver en trouant les murs du silence ? Combien de fois, et toujours avec émoi, ai-je entendu, cri, soupir, parfois sanglot discret : « Nous sommes tellement seuls (ou seules) ! » Aujourd'hui, ce sont toutes celles, tous ceux qui se croient perdus dans leur solitude et oubliés avec indifférence, que je voudrais rejoindre par un message fraternel.

Voici un an, je définissais une inquiétude tous azimuts, qui se serait avec joie passée d'être prophétique. En ces jours instables où s'accumulent peut-être des

orages de printemps, où tout peut basculer en quelques heures, mon propos est de vous aider à réfléchir sur les conditions qui nous sont faites.

Pour la pensée, deux attitudes commodes, donc attrayantes. Au fond de chaque vie d'homme ou de femme, palpite le besoin, ou la nostalgie, d'un ordre immobile, une répugnance à quitter le rivage sûr. « Je hais le mouvement qui déplace les lignes. » A rêver à la sereine et irréprochable majesté de sa propre statue, à baptiser sagesse la veule prudence, à s'attribuer le prestige fort gratuit de celui qui voit et juge gens et choses du haut de convictions d'autant plus respectables qu'on ne les met jamais en question, on fait avec complaisance le tour de piste de la bonne conscience. Qui se déclare scandalisé s'octroie par là même un brevet d'honneur et de probité.

Mais Montesquieu dit quelque part qu'il ne s'agit pas de vivre, et de méditer, au-dessus des hommes, mais parmi eux. Et le jansénisme, le puritanisme, des intransigeances ne sauraient suffire, je ne dis même pas à résoudre, mais simplement à aborder les problèmes.

L'autre tentation est celle du mouvement, bien souvent le simple attrait de la mode pour les esprits légers, dans le meilleur des cas l'ivresse salubre, bénéfiquement imprudente, du changement. Du banal : « Il faut que ça change », au romantique : « Levez-vous, orages désirés... », c'est la même complaisance, le même accueil à tout ce qui tranche sur la grisaille quotidienne. Mais là encore, qu'il est facile de se décerner des satisfecit ! Que d'effervescences de commande, trop souvent non exemptes de publicité, que de courtisanes et de courtisanes de l'actualité, de la popularité ! Qu'il y a loin du sourire courageux face à l'émeute, aux matraques et aux grenades, à ces sourires commerciaux qu'on vit fleurir si souvent, - et chacun sait bien où, quand... et qui, - devant Ministres, Directeurs, Reines-Mères ou pontifes pontifiants. La servilité ne se divise pas, et ce sont

les mêmes empressés qui étaient, et au besoin redeviendront, tout prêts à se rouler avec délectation dans les nouvelles vagues les plus bourbeuses. Ces collègues, toujours enthousiastes pour les remueurs de vent, sont prompts à prendre... le vent : je puis, certes, les assurer qu'ils feront carrière, si ce n'est déjà fait, mais qu'ils ne gagneront que la dérision des vainqueurs, quels qu'ils soient... En tout cas, à tel spécialiste des sincérités successives, qui m'affirmait sa conviction profonde que l'actuel ministre



était dans le vrai, que sans cela lui ne resterait pas une minute de plus à son poste, j'ai répondu en évoquant le serment de Talleyrand devant Louis XVIII : « Sire, c'est le treizième... »

Pour ma part, je reste convaincu que la grande majorité des Chefs d'Établissement et des Censeurs n'a perdu ni sa dignité, ni le sens de la mesure. La dignité ne doit pas être le masque de l'insuffisance ou de l'incompréhension, mais comme la parure de l'énergie. Combien d'entre eux, je l'atteste, ont pu se croire pris entre deux feux, et qui ont su, par leur présence calme, apaisante et réconfortante, témoigner de leur valeur humaine ! Voici quelques années, et au prix de dangers physiquement plus graves, c'était déjà vrai de ceux et celles qui tenaient les Lycées et les Collèges d'Algérie. Ce ne l'a pas été moins depuis mai 1968, avec quelquefois, trop souvent, l'amertume

de constater que des professeurs, ingénus, fanatiques jusqu'à l'inconscience, croyaient opportun, habile ou profitable, de tirer ou de faire tirer dans le dos.

Quoiqu'il sorte des urnes dimanche prochain, cela promet, dans les Facultés et les Lycées, autre chose qu'un apaisement. Le Bureau National, le Secrétaire Général, en toute occasion, n'ont eu de cesse qu'ils n'aient obtenu des amendements, des atténuations permettant de consolider en droit des positions le plus souvent maintenues en fait. Pour les Conseils d'Administration, de discipline, de classe, d'orientation, le régime des élèves des classes préparatoires, l'organisation de l'orientation scolaire, nulle part nous n'avons accepté ni subi les tentatives de préterition, les oublis très conscients.

À l'occasion et à l'issue de certaine entrevue de la FEN et du Ministre, le 21 mars 1969, les propos de votre Secrétaire Général n'ont pas été étrangers à la partie *pratique* de la dernière circulaire ministérielle sur la discipline dans les Lycées. Mais je m'empresse de préciser que personne de la FEN, et moi moins que personne, ni, m'a-t-on dit, le Directeur de la Pédagogie, n'ont eu la moindre part dans les considérations politiques, et même légèrement polémiques, que le SNES et d'autres ont eu beau jeu de contredire. Avec toute la conviction, et le poids du témoin le mieux placé, j'ose dire que si c'est un privilège de travailler quatre-vingts et cent heures par semaine comme Taupins et Khâgneux, c'est un privilège qui confère au moins quelques droits, et mérite respects.

Mais refusons, sans les redouter, les polémiques. Notons, sans insister, l'obstination de certains à nous ignorer, avec l'espoir de nous annuler tôt ou tard : pas une de leurs résolutions, pas un des textes qu'ils proclament ou impriment, ne mentionne les Chefs d'Établissement, qu'on ne cite par hasard que pour leur *tyrannie* bien connue. Peu nous importe :

« Qui me donne un salut, quatre le lui en baille ;
Qui ne fait cas de moi, je ne fais cas de lui ».

Sachons raison garder, restons humains, accueillants et fermes. Sourions, à l'occasion, de tout mysticisme en ce qui concerne notre légitimité ; elle a été et restera, à l'échelle humaine, ce que chacun, en sa personne et par elle, l'aura faite. Par delà clameurs, tumultes et périls, par notre sens de la mesure, notre énergie fouettée par les urgences, nous saurons prouver notre solidité, et donc notre nécessité.

Bernard Lamicq

Isabelle Poussard, permanente

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Yves Baillieux, proviseur honoraire du lycée de roches maigres, St-Louis (académie de La Réunion) ;

Georges Daviet, principal honoraire du collège Le Semnoz, Seynod (académie de Grenoble) ;

Robert Dietrich, proviseur honoraire du lycée Louis Armand, Mulhouse (académie de Strasbourg) ;

André Justin, principal honoraire du collège de Lizy-sur-Ourcq (académie de Lille) ;

Sylvie Revol, proviseure du lycée des Haberges, Vesoul (académie de Besançon).

Nous nous associons au deuil des familles.

