

187 - avril 2011

direction

3/10

les personnels de direction de l'éducation nationale



Sale temps !

Le 21 février 2011,
manifestation des personnels
de direction devant le
rectorat de Nantes

snp
den
UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Spécial RGPP
L'AP en lycée

sommaire

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:
JÔËL OLIVE

Commission métier:
PASCAL BOLLORÉ

Commission carrière:
PHILIPPE VINCENT

Sous-commission retraités:
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :
SNPDEN

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 0314 S 08103

DIRECTION N° 187
MIS SOUS PRESSE
LE 16 MARS 2011

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

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

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	8, 9
SCOLA CONCEPT	11
CASDEN	15
PROFIL TECHNOLOGY	19
ALISE	32

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.

6 ÉDITO

10 BUREAU NATIONAL

12 ACTUALITÉS

Manifestations relayées par la presse

Les trente ministères de l'Éducation nationale

Le SNPDEN dans les médias

Actualités

23 CARRIÈRE

« Au secours, docteur ! J'ai rétréci ma mutation ! » ou le jeu des erreurs à ne pas commettre

Bien « calculer » sa mutation

Réforme des retraites : le point pour la Fonction publique

Travailler à l'étranger

32 MÉTIER

Autonomie quand tu nous tiens...

CLAIR : six mois après

TICE : entretien avec Pierre Moeglin

Chroniques de l'architecture scolaire – second degré

41 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

Dossier « L'AP en lycée »

Le collège de demain : suite de la réflexion

Rythmes scolaires : un levier de changement

Expérimentation sur les rythmes scolaires

58 VIE SYNDICALE

Spécial « RGPP »

Entre crocus et jonquilles... le nouveau site Internet du SNPDEN

Le SNPDEN aux « journées de l'intendance »

Dualisme scolaire : « Je ne veux pas du pain commun mais payez-moi ma brioche »

Gros plan sur... l'académie de La Réunion

Séminaire « Être personnel de direction aujourd'hui... et demain »

Tribune libre

76 CHRONIQUE JURIDIQUE

Le chef d'établissement et les associations domiciliées dans les locaux de l'EPLÉ

Questions des parlementaires, réponses des ministres

86 DERNIERS OUVRAGES REÇUS

87 RÉTRO



Philippe
TOURNIER

Sale temps !

Secrétaire général

Sale temps sur la rentrée 2011. Oh ! certes, elle finira sans doute par être « techniquement réussie » tout simplement parce que chacun d'entre nous a à cœur que la rentrée se déroule aussi bien qu'il est encore possible, là où il est, car il en va, au-delà de la conjoncture, de la pérennité du service public. Les autorités s'en contentent, annonçant déjà sans vergogne leur projet de pouvoir recommencer l'année prochaine. Pourtant elles devraient se préoccuper davantage qu'elles ne le font du climat de révolte plus ou moins froide mais générale de ce qu'on pourrait nommer les « corps intermédiaires », les magistrats, les généraux, les diplomates, les commissaires, maintenant nous qui sommes ni les plus malheureux, ni les plus exposés, ni les plus à plaindre mais qui contribuons à la stabilité de la vie sociale et portons à bout de bras le fonctionnement de ce qui reste de l'État.

Quand on ne songe qu'à passer entre les gouttes de la pluie qu'on a suscitée, que l'on n'attend pas des autres qu'ils se mouillent ni qu'ils acceptent d'être mouillés

Certes, il serait impudent de faire un parallèle avec ce qui s'est passé de l'autre côté de la Méditerranée - supprimer un poste n'est pas tirer sur la foule - mais les révolutions de Tunisie ou d'Égypte débutèrent par une rébellion des classes moyennes éduquées. Or, tout démocratique qu'il soit, notre régime politique présente des traits qui le distinguent sensiblement des formes régulées en usage dans les démocraties « normales ». Sa forme de fonctionnement la plus usitée semble la crise : la préparation de la rentrée 2011 est, de ce point de vue, très *french touch*.

UNE FROIDE RÉVOLTE

Que le pouvoir politique démocratiquement choisi décide de la politique gouvernementale, aucun républicain ne le conteste. Qu'il cherche à mettre en œuvre une politique qu'il n'a jamais dissimulée à ses électeurs (la réduction du « péri-

mètre » de l'État), un démocrate peut encore le comprendre quoique, pour les retraites, on vit le pouvoir moins attaché à ses engagements. Mais que des responsables fuient les conséquences de leurs choix pour ne rechercher que des boucs émissaires à punir à chaque dysfonctionnement qu'ils ont eux-mêmes provoqué, ce n'est acceptable par aucun cadre : quand on ne songe qu'à passer entre les gouttes de la pluie qu'on a suscitée, que l'on n'attend pas des autres qu'ils se mouillent ni qu'ils acceptent d'être mouillés. C'est ce qui a provoqué la révolte des magistrats. C'est ce qui fait que ça gronde dans les ambassades ou dans les commissariats. C'est ce qui fait que les personnels de direction grondent aussi. Certes, il faut avoir l'honnêteté de souligner que jamais nous ne fûmes l'objet d'agressions comme l'ont été les magistrats, ni du mépris affiché qu'ont eu à subir les diplomates, ni de la pression insupportable du chiffre qui pèse absurdement sur les

commissaires. Mais, si la forme diffère, le fond est identique.

MONDES PARALLÈLES

Comment exprimer cette froide révolte ? Comment entraver cette déconstruction que rien ne semble plus pouvoir arrêter ? Du temps où l'Éducation nationale était une organisation centralisée, il suffisait de peser sur la tête pour que les membres suivent. Il n'en va plus ainsi : nous en avons fait l'expérience lors de la mise en œuvre de la charte des pratiques de pilotage. L'étape ministérielle est une sorte de préalable éventuellement nécessaire mais jamais suffisant. Notre institution semble entrer dans une phase de « déconcentration - décentration - décomposition » : tout ce qui y compte se passe finalement ailleurs, soit au-dessus (l'Élysée, Bercy), soit en dessous (les autorités locales). On finit par se demander à quoi sert un ministère : il rêve même de se débarrasser de la décision politique de suppressions d'emplois pour la transmuter en simple problème d'organisation technique qu'il laisse à l'entregent, à l'habileté, à la patience et au dévouement du « terrain » le soin de dépêtrer. Pendant ce temps, s'étant libéré du poids des réalités qu'il a provoqué, le voilà en lévitation dans un monde parallèle peuplé de plan des langues, plan des sciences, plan numérique...

UN DÉFI RELEVÉ

Cette nouvelle donne télescope l'action syndicale, la rend plus difficile, ne fût-ce que parce que nous ne vivons pas la même chose au même moment ni de la même façon : l'enquête consacrée aux modalités de préparation de rentrée dans les académies, qui est dans ce numéro de *Direction* (p. 13), le montre. Cette fragmentation est un défi redoutable pour l'action collective que le SNPDEN a relevé en s'appuyant sur un constat de bon sens : il faut agir d'abord sur les « vrais » centres de décision. A la source de la politique conduite « en haut », mais hors de notre portée seule, seule la convergence avec d'autres (comme le SE, la FCPE, A & I, le SNIEN - des organisations de personnels de direction, sollicitées en janvier, ne semblent pas très empressées -) permet d'atteindre la taille critique nécessaire pour peser. Cette convergence ne porte pas que sur l'indignation présente mais sur une sensibilité commune quant à l'avenir souhaitable de l'École (qui n'est

pas l'improbable restauration du passé avec plus de moyens). Elle ne se privera, aussi, d'aucun outil car, si le pouvoir politique a montré sa capacité d'indifférence lors du mouvement sur les retraites, on sait sa sensibilité à fleur de peau au buzz médiatico-sociétal (nous savons sa force maintenant que *Facebook* ou *Twitter* ont miné des despotes orientaux). On pourrait ajouter sa peur de la jeunesse mais notre organisation n'a pas de tradition d'irresponsabilité à ce sujet.

UNE PROTESTATION EXEMPLAIRE

Si la situation est bien due à des choix de politique gouvernementale, son expression concrète se manifeste « en bas », là où nous vivons, dans un cadre académique ou départemental. Si nous vivons la même chose partout, nous sommes loin de la subir de la même façon et les modes de mobilisation ne peuvent donc être uniformes. C'est le choix fait par le SNPDEN d'agir sur tout le territoire mais d'une façon contextualisée, démultipliée, maîtrisée par les adhérents, permettant de renforcer la mobilisation, d'en accroître l'impact et l'écho. C'est tout l'intérêt pour un corps, qui ne compte que 2 % des personnels de l'Éducation, d'avoir une organisation majoritaire capable de le faire, non que le SNPDEN aspire à un quelconque monopole mais c'est d'évidence la condition de notre visibilité professionnelle. Cette déclinaison académique du mouvement national a aussi un autre objectif : en cette pénible préparation de la rentrée 2011, il y a non seulement des enjeux de moyens mais aussi de « gouvernance » académique de plus en plus brûlants. Les collègues n'ont aucune raison de traiter de la même façon des autorités qui n'agissent pas de la même manière à leur égard, ni de ménager celles qui doublent les difficultés du métier par celles qu'elles inventent, même si aucun dialogue constructif local ne fera que 2+2 font 6 !

Vous avez vu cette forêt de parapluies de la manifestation de Nantes qui a réuni 270 collègues sur les 450 de l'académie, sous une pluie battante, qui fait la couverture de *Direction*. Finalement, un beau symbole : même quand il fait un sale temps, il est possible d'être pas, peu ou moins mouillé si on se protège et notre protection, c'est notre action collective. Notre parapluie, c'est un peu nous tous, ensemble, dans le SNPDEN.

philippe.tournier@snpden.net

Notre institution semble entrer dans une phase de « déconcentration - décentration - décomposition » : tout ce qui y compte se passe finalement ailleurs

Cette fragmentation est un défi redoutable pour l'action collective que le SNPDEN a relevé

Aucun dialogue constructif local ne fera que 2+2 font 6

Bureau national du mardi 8 février et bureau national élargi aux secrétaires académiques du mercredi 9 février.

Dotation globale horaire : la mobilisation du SNPDEN

Même si le ministère a tenté de multiplier les annonces pour faire diversion, c'est bien la question des moyens alloués aux établissements pour la rentrée 2011 qui a été au cœur des échanges du bureau national élargi de février.

L'intervention de chaque secrétaire académique a permis d'établir un état exhaustif des pratiques locales. Cela a permis de mesurer qu'au-delà d'une constante (l'insuffisance globale des moyens accordés), les recteurs, voire les inspecteurs d'académie, ne gèrent pas l'allocation des moyens de façon identique : les calendriers ne sont pas les mêmes ; le dialogue avec le SNPDEN est plus ou moins ouvert ; les choix pour aménager les restrictions diffèrent. Ce constat conduit à privilégier la mobilisation académique avec, pour objectif, d'imposer aux rectorats d'être des interlocuteurs sur les moyens en tant que syndicat, ce qui est loin d'être le cas ici ou là : la nécessaire mobilisation sur Reims, la semaine précédente, en est une illustration. Depuis, de nombreux secrétaires académiques ont mis en œuvre des mouvements de protestation, adaptés au contexte local, bien souvent relayés dans la presse quotidienne régionale : l'action du SNPDEN est visible ; elle se développe dans le temps ; elle intrigue du fait de notre spécificité – c'est la qualité du service public que nous défendons – notre démarche échappe à tout corporatisme...

Sur le plan national, il a été décidé de demander audience au ministre dans le cadre d'une démarche commune avec la FCPE, là encore pour rester sur la ligne forte de la défense d'un service public de qualité. Simultanément, un communiqué commun doit être élaboré avec le SE-UNSA. Pour mémoire, le SE-UNSA et la FCPE avaient voté les textes sur la réforme des lycées (ces mêmes textes mis à mal un an après, à peine). Mais cette réalité affecte

aussi le LP et le collège puisque, pour ces derniers, dans de trop nombreux cas, les itinéraires de découverte (IDD), par exemple, qui figurent toujours, en toutes lettres, dans les textes, ne sont pas financés. Le SNPDEN lancera aussi une enquête sur les dotations auprès de ses adhérents pour disposer d'une géographie précise des constats de carence. L'analyse de celle-ci sera présentée dans le cadre d'une conférence de presse.

Évidemment, les manifestations du 19 mars qui ont un cadre inter-syndical et régional doivent elles aussi constituer un temps fort de mobilisation pour les personnels de direction. Pour accentuer notre visibilité au sein de celle-ci, les secrétaires académiques disposeront de drapeaux et d'autocollants avec notre nouveau logo.

L'enjeu de cette mobilisation va bien au-delà du court terme. Ce n'est pas seulement la rentrée 2011 qui est en point de mire. Il s'agit, de fait, de maintenir l'essentiel pour plus tard. C'est donc bien la mécanique aveugle de réduction de postes qu'il faut enrayer car, après les 16.000 suppressions de 2011, c'est encore 16.000 qui s'annoncent en 2012 et 50.000 entre 2013 et 2015.

Il ne s'agit pas pour le SNPDEN de pratiquer la politique du pire : cette politique est toujours un succès puisqu'en général, on a le pire à l'arrivée. Il s'agit de faire converger la mobilisation pour que l'Éducation nationale retrouve la maîtrise de son devenir alors que celui-ci est désormais soumis à Bercy et à son dialogue de gestion expéditif. Il nous appartient plus que jamais de nous situer en tant que représentant de l'État (ce qui ne veut pas dire représentant d'une poli-

AGENDA

MERCREDI 16 ET

JEUDI 17 MARS

Stage syndical pour les cadres : outils pour animer

LUNDI 21 MARS

Commission « pédagogie »

Commission « métier »

MARDI 22 ET

MERCREDI 23 MARS

Stage syndical Paris

JEUDI 24 MARS

Commission « carrière »

MARDI 29 ET

MERCREDI 30 MARS

Bureau national

JEUDI 31 MARS ET

VENDREDI 1^{er} AVRIL

Mutations sur postes de chef d'établissement

Stage syndical Marseille

DU 1^{er} AU 3 AVRIL

AFAE : colloque « École et société » à Tours

DU 4 AU 6 AVRIL

CSN

VACANCES DE PRINTEMPS

Zone A - samedi 23 avril 2011

au lundi 9 mai 2011

Zone B - samedi 16 avril 2011

au lundi 2 mai 2011

Zone C - samedi 9 avril 2011

au mardi 26 avril 2011

tique gouvernementale) et en tant qu'organisation syndicale pour négocier afin de redonner du sens...

Le SNPDEN s'y emploie avec détermination.

Patrick CAMBIER

Permanent

patrick.cambier@snpden.net

Manifestations relayées par la presse

Publié le 03/02/2011 09:22 | LaDepeche.fr, Toulouse

FACE À LA RÉFORME, UN FRONT UNITAIRE



« Aux côtés de l'UNSA Éducation, les représentants régionaux des principaux syndicats de l'éducation ».

Photo DDM, Nathalie Saint-Affre

LES PROVISEURS NOTENT SÈVÈREMENT LA RENTRÉE

« Les chefs d'établissement sortent de leur réserve au sujet des conditions de la prochaine rentrée. Même si l'académie de Bordeaux ne s'en sort pas mal ».



« Les chefs d'établissement étaient réunis hier à Lormont (33) ».

Photo Éric despujols

Sud Ouest LES PROVISEURS DE L'ACADÉMIE DE BORDEAUX SE REBIFFENT

« Le syndicat national des personnels de direction de l'Éducation nationale (SNPDEN) ont témoigné ce jeudi, à l'issue de leur réunion à Lormont... »

L'Union « LES OPTIONS VONT DIMINUER »

« ...estime le secrétaire académique du syn-

dicat du personnel de direction de l'Éducation nationale (SNPDEN) Philippe Labiausse ».

L'Union ACADÉMIE DE REIMS/LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT MONTENT AU CRÉNEAU

« Une mobilisation d'une ampleur très importante des plus symptomatiques, pour Antoine Rivelli, proviseur du lycée Europe et membre du SNPDEN ».

CENTRE PRESSE 12/02/2011 05:03 | Vienne | POITIERS | LES PERSONNELS DE DIRECTION REFUSENT D'APPLIQUER LA RÉFORME

« Les cadres de l'Éducation nationale sont sortis de leurs établissements pour se rassembler devant la préfecture. Une première ».

La Montagne

DES PROVISEURS DÉNONCENT DES MOYENS « EXTRÊMEMENT FAIBLES »

« Venus de Haute-Vienne, de Creuse et de Corrèze, ils se sont retrouvés au lycée Renoir à Limoges sous la bannière de leur premier syndicat (SNPDEN-UNSA)... »

lepopulaire.fr

AMERS ET EN COLÈRE, LES PROVISEURS DU LIMOUSIN

« Le SNPDEN-UNSA représente environ les deux tiers des chefs d'établissement de l'académie de Limoges ».



« Principaux de collège, proviseurs de lycées, tous se sont retrouvés hier au lycée Renoir pour dénoncer, à leur tour, les restrictions budgétaires sans précédent auxquelles ils sont confrontés ».

lepopulaire.fr

NUIT BLANCHE AU COLLÈGE VENTADOUR À LIMOGES



Ouest-France

250 PERSONNELS DE DIRECTION MANIFESTENT DEVANT LE RECTORAT

« ...proviseurs, adjoints, se sont rassemblés ce lundi 21 février devant le rectorat ».

www.provenceducation.com/

INTERVIEW C. PETITOT (SNPDEN NATIONAL)

www.charenteibre.fr/

LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT MONTRENT LEUR GROGNE

**Mardi 22 février 2011 - Ouest-France
LE COUP DE COLÈRE DES PROVISEURS ET PRINCIPAUX**



« Ils ont manifesté devant le rectorat, hier. Réduction des moyens, réformes impossibles à mettre en place, injonctions ministérielles: la coupe des responsables de collèges et lycées est pleine ».

VousNousIls.fr

SUPPRESSIONS DE POSTES ENSEIGNANTS: DE FUTURS DÉGÂTS EN RÉGION

La Voix du Nord

ÉDUCATION NATIONALE: DES SIGNAUX D'ALERTE NOUVEAUX

Témoignages.re

MOBILISATION À VUE BELLE CONTRE LES SUPPRESSIONS DE POSTES

Ouest-France

LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS MANIFESTENT DEVANT LE RECTORAT DE CAEN

Radio Totem

ÉDUCATION: PRINCIPAUX ET PROVISEURS MOBILISÉS

...

Préparation de la rentrée 2011 : si les académies étaient notées sur 20 en préparation de rentrée 2011, elles auraient, en moyenne, 7,9 en « respect des textes » et 10,9 en « dialogue » (1). C'est ce qui ressort de l'enquête conduite par le SNPDEN auprès des secrétaires académiques. Mais ces « notes » recouvrent surtout des disparités considérables qui conduisent à s'interroger sur le sens exact que revêt aujourd'hui l'adjectif « nationale » qui suit le mot « Éducation »...

Les 30 ministères de l'Éducation nationale

Calcul des dotations: les deux tiers des académies se sont affranchies de la réglementation nationale.



À quoi servent encore les arrêtés et le BO ? C'est la question que l'on se pose en regardant les chiffres de cette enquête: 5 académies seulement respectent (à peu près car plus aucune ne le fait désormais entièrement) les textes dans les modalités d'attribution des dotations aux établissements et 5 autres partiellement. En comptant large et généreusement, un tiers s'estime plus ou moins contraint par l'existence d'une réglementation nationale mais 10 ne les respectent plus que de façon marginale et même 7 n'en tiennent plus guère compte!

Parmi les victimes, les tout récents textes sur la réforme du lycée, vieux de moins d'un an. 20 % seulement des académies les appliquent dans le calcul des dotations et la moitié s'assoit dessus plus ou moins lourdement, soit qu'elles affectent des moyens au « H/E » (pourtant impossible à concilier avec les textes), soit qu'elles maintiennent l'ancien système des dédoublements au « 25^e élève » (pourtant rejeté par le CSE à la demande du ministère lui-même). Les autres ont concocté des concepts plus ou moins imaginatifs comme celui de « demi-divisions » (sans doute destinées à accueillir des demi-élèves!)

Proviseurs et principaux manifestent

Exceptionnel. « Jamais je n'ai vu ça », témoigne la principale du collège de Pontchâteau, Marie-Claude Petit (Sges-CFDT). « En intersyndicale, c'est une première », ajoutent le Sgelen-UNSA, et l'Id-Faen. Sur 560 personnels de direction de l'académie (proviseurs, principaux, etc.), 234 s'étaient déplacés hier à Nantes. Dont Michel Cocotier, proviseur au lycée Camus à Nantes, qui prépare sa rentrée dans des conditions incosses jusqu' alors ». Dans la lettre au rectorat, les syndicats indiquent que « les personnels de direction sont soumis quotidiennement à des injonctions, des délais incompréhensibles et sur le terrain découvrent des décisions sans en avoir été avertis. Les instances de concertation ne fonctionnent pas. Le sujet ne peut tenir lieu de gouvernance. »



Conseil académique : le dialogue est rompu
Le Conseil académique de l'Éducation nationale (CAEN) a tourné court hier : après une 847 suppressions de postes annoncées le mois dernier, élus, syndicats et parents d'élèves...

S'efface en poche. Il n'est pas de 18 000 suppressions, la commune est la région la plus durement touchée. La l'absence de toute concertation avec les élus locaux des collectivités concernées, l'application de ces mesures devrait être immédiatement suspendue. Une concertation qui ne s'est pas déroulée, et toujours vif depuis hier, par l'annonce de 847 suppressions de postes à venir dans l'académie Nantes-Metropole.

Bref ! Ce sont les marges de manœuvre laissées aux établissements, pourtant explicitement garanties par des arrêtés, qui sont tout de suite redevenues des « marges d'ajustement » dans 80 % des académies. La note moyenne des académies en respect des marges de manœuvre laissées aux établissements en seconde et en première est la plus calamiteuse de toutes : 4,6/20. Une question : si les moyens nationaux délégués aux académies sont insuffisants, pourquoi s'en prendre à ce qui relève des établissements et non de décisions nationales ? Comment appeler cela sinon « courage, fuyons » ?

Autre victime collatérale, le mécanisme de sauvegarde qui doit permettre aux lycées ayant des STI2D ou des STL d'amortir des effets de structures. 9 académies en ont tenu compte mais 13 refusent de le mettre en œuvre (!) et 5 feignent d'ignorer son existence... Là aussi, une note moyenne pas très fameuse : 7,6/20.

En collègue, ce n'est guère mieux : 11 académies ont purement et simplement décidé de supprimer les IDD (pourtant toujours inscrits dans les grilles horaires), 5 acceptent de les financer dans un deuxième temps sur projet (et en HSE) et finalement moins de la moitié (13 sur 30) les financent dans la dotation comme cela n'aurait jamais dû cesser de se faire. La note moyenne de respect des IDD dans les dotations des collèges est un peu moins mauvaise (11,7/20) mais les collèges ont été et sont encore lourdement « taxés » par ailleurs ou par d'autres biais comme des prévisions tronquées d'effectifs.

DIALOGUE ENTRE LES AUTORITÉS ACADÉMIQUES ET LES DIRECTIONS DES ÉTABLISSEMENTS : UNE SITUATION MÉDIOCRE DANS PRÈS DE LA MOITIÉ DES ACADÉMIES

Si ce qui coûte est raréfié, il y a une chose qui ne devrait rien coûter : la qualité du dialogue entre autorités académiques et directions des établissements. Certes, la situation est globa-

lement meilleure qu'en ce qui concerne le respect des textes mais reste quand même très nuancée : une courte majorité d'académies (16 sur 30) a un climat de dialogue autour de la préparation de la rentrée considéré comme aussi bon que possible dans ces circonstances (mais seulement 3 comme bon). Les autres se partagent entre un climat inégal selon les sujets ou les niveaux (9 académies) ou un refus complet de dialoguer.

Curieusement, la corrélation entre le respect des textes et la qualité du dialogue n'a rien d'automatique : 6 académies ont une bonne qualité de dialogue alors qu'elles ne respectent guère les textes pendant que 4 autres respectent mieux les textes mais dans un climat détérioré. D'autre part, la qualité du dialogue peut être très contrastée entre les niveaux rectoral et départemental ou entre les inspections académiques : cette situation apparaît de façon très sensible dans 11 académies (5 d'entre elles étant même au bord de l'incohérence interne, 1 franchement dedans).

Parmi le premier élément de la qualité d'un dialogue, la transparence : seules 13 académies sur 30 communiquent de façon complète et précise à tous les établissements les modalités de calcul des dotations, 16 le font soit partiellement, soit « en gros », et 4 refusent de le faire. La note moyenne de transparence dans les dotations est donc de 10,6/20, ce qui est particulièrement médiocre pour un tel sujet.

De même, l'existence d'un dialogue de gestion « post-dotation » n'a été annoncé et intégré dans le processus de préparation de rentrée que dans 3 académies mais il est vrai que 21 ouvrent la possibilité d'un dialogue ponctuel de « gré à gré » avec les établissements. En revanche, 8 académies refusent toute phase nouvelle de dialogue avec les établissements après leur avoir notifié leurs dotations. La note moyenne de dialogue post-dotation est, là aussi, assez terne : 10,8/20.

Il est vrai que le dialogue organisé n'est pas le fort de la plupart des gouvernances académiques : 6 d'entre elles seulement ont organisé de véritables réunions de travail préparatoires en amont des choix de critères de dota-

tions. 16 autres font bien des réunions mais d'un caractère manifestement formel, les décisions étant déjà prises, mais 7 académies refusent totalement de dialoguer en amont (et, pour deux d'entre elles, refusent aussi en aval : le niveau de conflictualité y est d'ailleurs élevé). La note moyenne de dialogue en amont des prises de décision est donc particulièrement mauvaise : 8,1/20.

Au final, dans 17 académies sur 30, le climat de travail entre les autorités académiques et les directions des établissements est qualifié de constructif, ce qui vaut à la note moyenne d'ambiance de ces relations d'être la meilleure de toute (14,1/20) mais, dans 5 académies, il n'est que courtois (les directions des établissements ont plutôt l'impression d'être « promenées » sans réelle prise en compte de leurs attentes). Enfin, dans 20 % des académies, les autorités académiques n'ont pas accepté de jouer la carte de la concertation et les relations peuvent y être qualifiées de dégradées, voire franchement mauvaises.

AU FINAL

Si on croise globalement l'ensemble des données, on peut dresser un panorama du « profil » des académies dans leur gestion de la rentrée 2011. Il n'est pas très mitigé :

- 8 académies sont dans une situation mauvaise à tous points de vue (dont une dans une situation qu'on peut qualifier de calamiteuse) ;
- 8 sont dans une situation médiocre ou incertaine (pêchant le plus souvent par le manque de dialogue) ;
- 11 dans une situation plutôt positive (dont 3 dans une plutôt franchement bonne).

Au-delà de la conjoncture (il ne faut jamais oublier qu'un dialogue confiant ne crée pas les postes qui manquent), cette enquête pose avec acuité la question de la gouvernance académique et de l'inégalité (non seulement de traitement des dotations mais de qualité de la vie des directions) qui s'instaure sur le territoire. Au fur et à mesure de la fonte du niveau national, on semble assister en direct à la naissance de 30 ministères de l'Éducation... académique. Un véritable défi tant pour l'avenir de l'École que pour le travail syndical.

¹ Les modes de calcul et les résultats sont disponibles sur le site du SNPden dans le cadre du dossier de presse.



Philippe TOURNIER
Secrétaire général

philippe.tournier@snpden.net

Rapide panorama des interventions de notre syndicat.

Le SNPDEN dans les médias



■ BUDGET 2011, DGH ET ACTIONS DANS LES ACADÉMIES

- Passage d'Olivier Pallez, SA de **Nancy-Metz**, le 3 février sur *France 3 Nancy* et sur *France Bleu Sud Lorraine*, dans *l'Est-Républicain* du 4 février, avec Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, le 11 février sur le quotidien de *metz.fr*.
- Citation du SNPDEN dans la *Dépêche du Midi* du 4 février.
- Écho de l'action du SNPDEN **Grenoble** dans une dépêche AEF du 7 février, avec citations de Jean-Marie Lasserre, SA, de Patrick Fuertes, SA adjoint et SD 38, et d'Alain Coste (SD 07).
- Interview de Philippe Debray, SA de **Rennes**, sur *France Bleu Armorique* le 8 février.
- Expression de Philippe Labiausse, SA de **Reims**, dans *l'union.fr* du 8 février et interview de Gilles Bayard, SA d'Amiens, le 10 février.
- Citation de Jean-François Raynal, SA adjoint de **Montpellier**, dans une dépêche AEF du 9 février, reprise sur le site *vousnousils.fr*.
- Citation du SNPDEN dans l'édition *nordeclair.fr* du 9 février.
- Expression d'Arnaud Sylvand, secrétaire départemental adjoint de l'académie de **Besançon**, dans la *Voix du Jura* du 10 février.
- Citation de Michel Richard, secrétaire général adjoint, dans une dépêche AEF du 10 février.
- Écho de l'action des chefs d'établissement de l'académie de **Poitiers** et citation de Christian Macheteau, SA, dans l'édition du journal local *Centre Presse* du 12 février.
- Écho de la rencontre du SNPDEN avec le recteur et citation de Jacques Péquignot, SA de **Besançon**, dans *leprogres.fr* du 12 février et dans *l'Est Républicain* du 12 février.
- Citation du SNPDEN et expression d'Éric Gajewski (SD 16), académie de **Poitiers**, dans l'édition *Charente Libre* du 12 février.
- Citation de Marc Aubert, SA de **Dijon**, dans *lejournaldesaoneetloire.fr* du 12 février.
- Échos de l'action des personnels de direction dans le journal de **La Réunion** *témoignages.fr*, édition du 14 février.
- Écho de l'action des chefs d'établissement du **Limousin** et citation du SNPDEN sur *lepopulaire.fr* du 15 février et sur *radiototem.net* le 16 février.
- Écho de l'action des personnels de direction de l'académie de **Nantes** dans une dépêche AEF du 17 février.
- Écho de l'action des chefs d'établissement de l'académie de **Poitiers** et expressions de Daniel Marchand, SA, et d'Olivier Guimbaud, chargé de communication, dans l'édition de *lamontagne.fr* et le *Populaire du Centre* du 16 février

+ invitation du SA en direct au JT de 19 heures de *France 3* du 15 février et interviews du SA et d'un SD diffusées plusieurs fois sur *France Bleue* dans la journée du 16 février.

- Dépêche AEF du 16 février sur l'action du SNPDEN **Aix-Marseille**, avec interview de Gilles Auteroche, SA de l'académie d'Aix-Marseille, et expression du SA dans le journal *La Provence* du 16 février.
- Citation du SNPDEN et expression de Florence Delannoy, membre du bureau national, dans l'édition de *La Voix du Nord* du 16 février.
- Écho du rassemblement des chefs d'établissement de l'académie de **Caen** et expression de Christine Barbe, SA, dans l'édition *Ouest-France* du 16 février (édition Basse-Normandie).
- Interview de Hubert Férary, SA de **Lille**, dans la *Voix du Nord* du 20 février.
- Interview de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, le 20 février sur le site *Provence éducation* (expression du mécontentement du SNPDEN et positionnement sur l'actualité).
- Écho de la manifestation des personnels de direction de l'académie de **Nantes** sur *ouest-france.fr* des 16, 21 et 22 février et expression de Jérôme Gagnaire, SA, dans l'édition Pays-de-Loire du 22 février du journal *Ouest-France*.
- Citation du SNPDEN dans un article de *Presse Océane* du 22 février.
- Interview de Catherine Gay-Boisson, SD 49, académie de **Nantes** dans le *Courrier de l'Ouest* du 28 février.
- Interview de Jean-Claude Durand, SA de **Paris**, dans une dépêche AEF du 2 mars.
- Citation du SNPDEN dans le journal *Sud-Ouest* du 3 mars et du 5 mars 2011.
- Citation de Bertrand Cagniard, SA de **Bordeaux**, le 4 mars dans le journal *Sud-Ouest* et expression de Jean Faller, membre du bureau national, et de Yves lungmann, SD 64.

■ AUTRES SUJETS

Entretiens de carrière des enseignants : expression de Philippe Tournier dans une dépêche AEF du 4 février.

Prime : citation du SNPDEN Montpellier en réaction aux propos de la FSU sur *lindépendant.com*, édition du 7 février; expression de Daniel Marchand, SA de Limoges, dans un article du *Populaire du Centre* du 16 février.

Réforme du lycée : écho du courrier commun SNPDEN/FCPE dans une dépêche AEF du 14 février.; écho du communiqué SNPDEN/SE-UNSA dans une dépêche AEF du 17 février, sur le site du *Café pédagogique* le 19 février et dans *lindépendant.com* des 21 février (édition Narbonne) et 22 février (édition Carcassonne).

Blocage des établissements : interview de Michel Richard dans l'édition électronique du 23 février du journal de l'île de La Réunion, *http://clicanoo.com*.

Aide aux familles : citation de Jean-Pierre Seguin, SA adjoint de Toulouse, dans *ladépêche.fr* du 23 février.

Redoublement : expression de Philippe Vincent, dans *l'humanité* du 24 février.

Valérie FAURE

Documentation

valerie.faure@snpden.net

LES ABSENTÉISTES GÉOLOCALISÉS PAR GPS... OU DE L'ART DE LA TRAÇABILITÉ DES ÉLÈVES!

1 Si, en France, l'idée en vogue pour lutter contre l'absentéisme scolaire est celle de la suspension des allocations familiales au bout d'un certain nombre d'absences injustifiées, aux États-Unis, on utilise le GPS! Non, non, vous avez bien lu; il ne s'agit pas d'un poisson d'avril mais bel et bien d'un programme pilote mis en place par l'association des lycées de la ville californienne d'Anaheim.

Le principe de l'expérimentation est simple: durant 6 semaines, 75 élèves volontaires (âgés de 12 à 14 ans) et ayant dépassé quatre absences injustifiées sur l'année (Monsieur Ciotti aurait dû sans aucun doute s'en inspirer) se voient équipés d'un boîtier GPS permettant de les localiser. Chaque matin, le boîtier émet une sonnerie leur rappelant qu'ils doivent arriver à l'heure en cours et ils doivent, de leur côté, taper un code à 5 reprises dans la journée afin de se signaler: le matin au départ du domicile, à l'arrivée au lycée, à l'heure du déjeuner, au départ du lycée en fin de journée et

le soir vers 20 heures. Qui plus est, le boîtier pouvant recevoir des appels téléphoniques, chaque jeune est également suivi par un *coach* personnel qui l'appelle trois fois par semaine afin de maintenir un suivi individuel.

À l'issue d'autres expérimentations similaires menées à San Antonio et à Baltimore, ce procédé semble avoir un impact positif sur l'assiduité des élèves puisque, selon la presse, une nette remontée de la fréquentation de 77 à 95 % a été constatée, même si celle-ci baisse ensuite légèrement au terme des 6 semaines d'expérience.

Si le programme a manifestement un impact sur ces jeunes - il faut dire qu'il s'adresse à des volontaires -, il en a également un sur les libertés individuelles. La surveillance quasi-constante des élèves interroge. Se pose également la question évidente du coût d'une telle opération!



UNE NOUVELLE MOBILISATION EN EUROPE

2 Après les journées de mobilisation européennes des 29 septembre et 15 décembre 2010, la confédération européenne des syndicats (CES) organise une nouvelle euromanifestation le 9 avril à Budapest. Cette initiative, à laquelle toutes les organisations affiliées à la CES sont invitées à participer massivement, a pour axe revendicatif « Pour une Europe sociale, pour l'emploi et le bien-être, pour des textes et des lois équitables ». « Il est essentiel de réussir cette journée pour confirmer aux chefs d'État ainsi qu'aux institutions européennes que le mouvement syndical européen rejette les plans d'austérité draconiens frappant les travailleuses et les travailleurs ». Il s'agit, d'autre part, de refuser la nouvelle gouvernance économique européenne dont la discipline budgétaire vise essentiellement à sabrer dans les dépenses publiques liées aux transferts sociaux ». Afin de prendre toute sa place dans la mobilisation nationale, l'UNSA a indiqué qu'elle enverrait une délégation à Budapest (Extrait *UNSA magazine* n° 135 - mars 2011).



ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS: ENTRE INQUIÉTUDES ET CONFUSION

3 L'envoi à certains chefs d'établissement, mi-janvier, d'un document émanant de la direction générale des Ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale, venant préciser les objectifs et l'organisation des entretiens professionnels des enseignants, prévus dans le pacte de carrière annoncé par Luc Chatel en 2009 et actuellement en cours d'expérimentation, a suscité de nombreuses réactions syndicales suivies de quelques explications ministérielles.

Le document technique en question, créé dans la perspective de la généralisation de ces entretiens en mars 2011, détaille ainsi les deux « entretiens professionnels » qui devront être conduits au cours de la carrière des enseignants: l'un après 2 ans d'ancienneté (mené dans le second degré par les chefs d'établissement ou leurs adjoints), l'autre après 20 ans d'ancienneté. Le premier doit « vérifier la maîtrise » de l'en-



seignant, faire un point sur son entrée dans le métier et « définir un éventuel accompagnement » ; le second doit l'aider « à se projeter dans la deuxième partie de sa carrière », dans l'hypothèse d'une « mobilité fonctionnelle ».

Ces entretiens pourraient, à terme, a précisé Josette Théophile, directrice générale des Ressources humaines, s'intégrer dans un nouveau système concernant toute la Fonction publique et prévoyant le principe d'un entretien annuel (cf. décret du 28 juillet 2010 : « Actualités », *Direction* 182, page 18). De fait, le document ministériel indique qu'à partir de 2012, « les nouvelles modalités d'appréciation » de la valeur professionnelle des enseignants « se substitueront à la double notation actuellement en vigueur ». Ainsi, est bien préfigurée la refonte du système actuel de notation des enseignants, supposant l'organisation de ces entretiens professionnels qui serviront de base à leur évaluation.

Si les syndicats ne sont pas opposés au principe, ils jugent la méthode « brutale » et dénoncent une nouvelle fois un manque de concertation. Le SNPDEN, interrogé sur le sujet par la presse, estime que l'idée de ces entretiens n'est pas révoltante en soi ; il est normal de faire un bilan mais il ne voit cependant pas comment il sera possible techniquement de passer d'une gestion de masse des enseignants à une gestion individuelle. À suivre...

PLAN NUMÉRIQUE À L'ÉCOLE : LANCEMENT DU PREMIER APPEL À PROJET

4 Dans le cadre du plan numérique annoncé par Luc Chatel le 25 novembre dernier, le ministère vient de lancer un premier appel à projets en direction des académies afin de développer les usages pédagogiques du numérique dans les écoles et établissements. Ce premier appel à projets concerne environ le tiers des académies avec pour objectif d'en couvrir la totalité d'ici 3 ans.

Les réponses des académies devront être élaborées en partenariat avec les collectivités territoriales afin de proposer un plan académique global de développement. La généralisation des espaces numériques de travail et leur utilisation doivent être un axe structurant pour ces réponses. Le nombre d'élèves concernés, l'importance des efforts consentis par l'académie ou encore la qualité des actions proposées par les collectivités dans leur domaine de compétences constitueront aussi des critères de sélection des projets. Une attention particulière sera de plus portée aux territoires ruraux et aux zones d'éducation prioritaire.

Les projets retenus, qui devront démarrer dès la rentrée 2011, rece-



ront un soutien complémentaire du ministère, pour accélérer l'usage des ressources numériques pédagogiques, sous la forme d'un « chèque ressources numériques ».

Le recueil national des candidatures est fixé au 29 avril et l'annonce des projets retenus s'effectuera fin mai. L'ensemble des documents nécessaires à l'appel à projets est publié sur le site Educnet (www.educnet.education.fr).

Par ailleurs, afin d'aider les établissements à établir un diagnostic sur la place du numérique dans leurs activités pédagogiques, le site propose également un accès au « référentiel collège ou lycée numérique ». Il s'agit d'un outil de travail proposé aux chefs d'établissement pour favoriser le pilotage du numérique et le dialogue avec les collectivités et l'académie, en donnant un cadre unifié et partagé pour les TICE.

ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DU SOCLE COMMUN

5 Cinq députés, dont Frédéric Reiss et Jacques Gasparrin (auteurs de rapports récents sur le collège, cf. « Dossier Collèges », *Direction* 186) ont déposé mi-février une proposition de loi* autorisant l'expérimentation d'« établissements publics du socle commun ». Elle vise ainsi à autoriser « à titre expérimental et pour une période maximale de 5 ans » la création de ces établissements, dont la composition du conseil d'administration et du conseil pédagogique sera définie par décret.



L'article premier de la loi stipule que ces établissements « sont constitués de classes du premier degré et de classes du premier cycle du second degré, le cas échéant en intégrant les classes d'un collège et d'une ou plusieurs écoles élémentaires situées dans le secteur de recrutement de ce collège ».

Alors que « les enseignements qui permettent l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences sont dispensés dans deux identités », école et collège, distinctes administrativement et pédagogiquement, « la création d'établissements publics du socle commun permettrait ainsi de mettre fin à ce hiatus et de favoriser la continuité pédagogique et la mutualisation des moyens » souligne l'exposé des motifs.

Une autre proposition de loi, relative à la création de regroupements scolaires au niveau du primaire (avec un seul directeur et un seul conseil d'école par regroupement) a également été déposée par le même groupe de députés.

* www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/propositions/pion3170.pdf

LA SÉCURITÉ INCENDIE DANS LES INTERNATS

6 L'observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement a remis, début janvier, son 15^e rapport annuel (<http://ons.education.gouv.fr/ONS-Rapport-2010.pdf>). Parmi la dizaine de dossiers thématiques étudiés qui concernent l'accessibilité des établissements aux personnes en situation de handicap, la formation aux premiers secours, la prévention du risque chimique dans les activités expérimentales, la spécificité de la filière mécanique dans l'enseignement professionnel, les risques majeurs et les plans particuliers de mise en sûreté, c'est, cette année, le document d'aide et de conseils sur la sécurité incendie dans les internats scolaires qui revêt une importance particulière.

D'ailleurs, l'observatoire a mis récemment en ligne, en direction des acteurs de terrain, un guide sur le sujet. Ce *vade-mecum*, clair et précis, liste ainsi les documents incontournables (registre de sécurité, plan d'intervention, contrats de maintenance...) devant être présents dans l'établissement. Il propose par ailleurs des fiches pratiques sur le système de sécurité incendie, l'organisation de l'évacuation, l'alarme incendie ou encore les responsabilités de chacun, en donnant à chaque fois explications, textes de références et recommandations.



Sont ainsi détaillés, en 16 pages, les réflexes à acquérir, les démarches à entreprendre et les responsabilités à assumer afin de limiter les risques incendie.

Pour en savoir plus : La sécurité incendie dans les internats : <http://ons.education.gouv.fr/Securite-incendie-dans-les-internats-2010.pdf>

PUBLICATION DES DÉCRETS SUR LES CAP ET LES CT

7 En application de la loi relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique, ont été publiés au *Journal officiel* du 17 février les décrets relatifs aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux comités techniques (CT).

Concernant les commissions administratives paritaires, la loi n'apporte pas de grands bouleversements et les modifications induites par le décret 2011-183 au décret 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP portent essentiellement sur le régime électoral.

Concernant les CT, les changements sont beaucoup plus importants ; ces derniers perdent notamment leur caractère paritaire pour devenir des comités techniques (CT) et le décret 2011-184 abroge et remplace sur ce point le décret 82-452 du 28 mai ainsi qu'une série d'autres textes sur les CT. Nous reviendrons sur ces évolutions dans un prochain numéro.

Références : Décrets 2011-183 et 2011-184 du 15 février parus au JO du 17 février 2011 (www.legifrance.gouv.fr).



LE PLAN « SCIENCES » DE LUC CHATEL

8 « La situation est préoccupante et peut même devenir dramatique quand le jeune adulte est frappé d'innombrisme* » a déclaré Luc Chatel, lors de la présentation à la presse le 31 janvier de son nouveau plan pour les sciences et les technologies à l'École.

Ce plan, qui fait suite à la publication en décembre des résultats des évaluations PISA de l'OCDE (cf. *Direction 186*, page 53), a ainsi pour objectif d'améliorer les performances en mathématiques des écoliers, de développer le goût des collégiens pour les disciplines scientifiques et technologiques et d'encourager les vocations pour les carrières scientifiques et technologiques au lycée. Y sont fixés quatre axes principaux :

- le renforcement des fondamentaux des mathématiques et des sciences à l'école primaire,
- le décloisonnement de l'approche des sciences et des technologies au collège pour redonner du sens à l'enseignement,
- l'installation de la culture scientifique et technique au cœur de la culture générale,

- le développement de l'orientation et des vocations vers les métiers scientifiques et techniques.

Parmi les mesures concrètes préconisées, outre l'idée qui n'est pas nouvelle d'une pratique quotidienne du calcul mental (15 à 20 minutes) et de l'apprentissage par cœur des tables de multiplication, il est également envisagé la création d'un module de formation à l'enseignement des mathématiques et des sciences pour les professeurs des écoles stagiaires et la nomination, dans chaque département, d'un inspecteur référent pour les mathématiques, d'une part, et pour les sciences, d'autre part. Au niveau du second degré, il est prévu d'étendre à 400 collèges classés dans



les zones les plus en difficulté l'expérimentation dite « enseignement intégré » réalisée avec l'académie des Sciences et des Technologies depuis 2006 dans 50 établissements, avec le décloisonnement des disciplines scientifiques et la mise en place d'un seul enseignant en physique-chimie, SVT, technologie. L'expérimentation, ainsi que les projets avec les entreprises ou les associa-

tions, sont aussi mis en avant à tous les niveaux.

Ces annonces ont été fraîchement accueillies par les syndicats qui y voient un énième plan. Qualifiées de « coquille vide », de « nouvel écran de fumée » ou encore de « compilation de dispositifs » anciens, ces mesures ont essentiellement pour objet, selon les syndicats, « d'allumer des contre-feux médiatiques » au moment où commence à être connu le détail des 16.000 suppressions de postes prévues en 2011 et où les dégâts de cette politique de restrictions budgétaires commencent à se faire sentir concrètement sur le terrain. Et si certaines annonces ne vont pas forcément dans le mauvais sens, elles demeurent cependant insuffisantes.

Interrogé sur le coût de ce plan, le ministre a répondu qu'il serait financé par des « redéploiements internes » et qu'« aucun objectif quantifié en matière de réduction des difficultés scolaires » n'avait été fixé.

Pour consulter le dossier de presse du ministère : www.education.gouv.fr/cid54824/une-nouvelle-ambition-pour-les-sciences-et-les-technologies-a-l-ecole.html

* L'innombrisme (concept notamment explicité par le mathématicien québécois Normand Baillargeon) est à la maîtrise des nombres, du raisonnement et du calcul, ce qu'est l'illettrisme à la maîtrise de la langue. Les élèves ou les adultes en situation d'innombrisme ne sont pas en capacité de mobiliser les notions élémentaires de mathématiques, du calcul et des modes de raisonnement qui leur sont ou leur ont été enseignés.

HARO SUR LES ENGAGEMENTS NON RESPECTÉS DE LA RÉFORME DU LYCÉE

9 Si le SNPDEN avait voté pour la mise en place de la réforme du lycée lors de la présentation des textes au CSE, jugeant incontournable la nécessité de le faire évoluer le lycée, il ne peut aujourd'hui se satisfaire des allures que prend l'application de cette réforme sur le terrain et refuse qu'elle soit détournée de ses objectifs à des fins comptables.

Ainsi, dans un courrier commun adressé au ministre de l'Éducation nationale le 10 février, il a, avec la FCPE, dénoncé le non respect par le gouvernement des engagements pris dans le cadre de cette réforme : « Des décrets et arrêtés ont traduit une volonté partagée quant à la mise en place de dispositifs pédagogiques visant plus de pluridisciplinarité et davantage d'accompagnement des élèves. Ils ont aussi traduit une obligation de moyens qui ne pouvaient être inférieurs aux moyens 2009 et, en particulier, des dotations à la division. Or, un an plus tard, il s'avère qu'ils ne sont pas respectés dans les académies car celles-ci ne disposent pas des ressources permettant de le faire. Il ne s'agit pas d'une question de gestion locale plus ou moins imaginative ou habile mais d'un enjeu de politique nationale ».

Le 17 février, le SNPDEN a, dans un communiqué commun avec le SE-UNSA, renouvelé sa déception : « Les contraintes de la préparation de la rentrée 2011 obèrent l'impact positif que la réforme devrait avoir pour les élèves. La pression budgétaire et la recherche de « gisements d'efficience » conduisent de nombreux recteurs à passer outre les dispositions pourtant clairement inscrites dans les textes. Ce détournement compromet gravement la mise en place de parcours plus souples et plus personnalisés, porteurs de réussite pour les lycéens. Il compromet également les évolutions pourtant nécessaires de notre système éducatif car il nourrit – à juste titre – la défiance de la communauté éducative ».

Bien décidés à porter le fer dans chaque académie où de telles pratiques seraient avérées, le SE et le SNPDEN jugent que le ministère doit créer les conditions pour fédérer toutes les énergies vers un objectif partagé, celui de la réussite de tous. Et une des conditions de cette réussite est, avant toute chose, le respect des textes réglementaires à tous les niveaux d'enseignement.



LE SITE ADMISSION POST-BAC MODIFIÉ

10 Sous la pression de la ligue des droits de l'Homme, de syndicats de parents

d'élèves, de lycéens et d'étudiants et suite aux recommandations de la Halde, le ministère de l'Enseignement supérieur s'est vu dans l'obligation de modifier les pages de son site www.admission-postbac.fr (APB), afin qu'il n'induisse « aucune discrimination » à l'égard des étudiants étrangers.

Le constat avait été effectué fin janvier par la ligue des droits de l'Homme, à la suite de l'impossibilité pour des jeunes de nationalité étrangère de se pré-inscrire sur le serveur à une formation en apprentissage dans un IUT, considérant alors que la procédure était



« discriminatoire » et « parfaitement illégale ».

Ainsi, depuis le 9 février 2011, le site est désormais ouvert aux pré-inscriptions dans les formations en apprentissage à tout élève qui en fait la demande, quels que soient sa nationalité et son lieu de résidence. Une égalité de traitement qui n'était pas en vigueur jusque là. De plus y est affichée une information précise sur la liste des titres de séjour permettant aux candidats étrangers de conclure un contrat d'apprentissage afin de transformer cette pré-inscription en inscription définitive.

POUR UNE AUTRE MASTERISATION

11 Tirant le bilan de l'échec avéré de la formation des enseignants mise en œuvre dans le cadre de la masterisation, la fédération UNSA-Éducation et ses syndicats nationaux concernés par le dossier (SNPDEN, SE-UNSA, SI-EN, Sup-Recherche...) ont présenté, le 3 février lors d'une conférence de presse, leur projet de formation des enseignants, fruit d'un travail collégial, qui permet de concilier le master et une formation professionnalisante dont la nécessité est apparue évidente, même pour le gouvernement.

À cette occasion a été annoncée l'ouverture d'un blog spécifique (<http://formerdesenseignants.wordpress.com>) sur lequel sont présentées les propositions, alors soumises à la discussion. On y retrouve l'ensemble des réflexions ainsi que les enquêtes conduites par le SNPDEN, le syndicat des enseignants (SE-UNSA) et le syndicat de l'inspection de l'Éducation nationale (SI-EN UNSA-Éducation).

La fédération y prône non seulement un aménagement de la première année d'exercice (avec de la formation en alternance sous des formes restant à définir) mais aussi un changement du calendrier des concours (admissibilité en fin de première année de master, admission en fin de 2^e année) et davantage de formation tout au long de la vie. L'année de M1 pourrait être surtout disciplinaire et celle de M2 rééquilibrée entre formation professionnalisante et disciplinaire. L'entrée dans le métier se ferait par 2 années de transition, la 1^{re} étant une année de stages avec de larges décharges horaires permettant l'accompagnement du jeune professeur. L'agrégation aurait lieu après une année de préparation post-master et les titulaires enseigneraient en lycée et en post-bac. Il s'agit là de propositions à même de tirer partie de l'existant et de mettre fin à une formation qui génère souffrance et dysfonctionnements dans le système éducatif.

Les syndicats demeurent à présent dans l'attente d'une invitation de l'Élysée, telle qu'annoncée par Nicolas Sarkozy le 19 février, pour discuter des aménagements de cette réforme !

ÉTUDE SUR LE REDOUBLEMENT EN EUROPE

12

Selon les conclusions d'une étude du réseau Eurydice sur le redoublement dans l'enseignement obligatoire en Europe*, datée de janvier 2011 et effectuée à partir de la comparaison des données statistiques Eurostat 2008 et Pisa 2009, « il n'existe pas de relation linéaire entre la possibilité prévue par la législation [d'un pays] de faire redoubler un élève et son recours dans la pratique ». Ainsi, dans les nombreux pays où le redoublement est possible, mais limité par la réglementation, le taux de redoublement varie fortement.

L'étude, qui couvre 31 pays (les 27 États membres de l'UE + Islande + Liechtenstein + Norvège et Turquie), examine ainsi comment la pratique du redoublement est appliquée en Europe et dresse un état des lieux des législations. Elle démontre que les pratiques varient fortement entre les pays et qu'une telle décision dépend plus de la tradition éducative de chacun et de l'évaluation du professeur que des résultats de l'enfant.

Dans les pays où la pratique est récurrente, « la conception selon laquelle répéter une année est bénéfique pour les apprentissages de l'élève reste très présente » et c'est en quelque sorte une « culture du redoublement qui expliquerait son recours fréquent ». Une conviction que semble d'ailleurs ne pas pouvoir changer l'adaptation des réglementations en matière de redoublement. L'étude estime ainsi que « le défi majeur réside plus dans la remise en question de certaines convictions et croyances qu'en des changements de réglementations ».

Il est à souligner qu'au niveau secondaire supérieur, la France se trouve d'ailleurs en tête des pays ayant un fort taux de redoublement (23 %), derrière l'Espagne (31,9 %) et la Belgique (24 %), le Portugal et le Luxembourg étant respectivement en 4^e et 5^e positions.

* Cette étude est consultable sur le site Eurydice : http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/126FR.pdf

EN BREF

■ PARUS AUX BO ET JO

Promotion des personnels de direction : le BO relatif à la liste des inscrits pour 2011 au tableau d'avancement à la hors-classe (415 promotions) et à la première classe (706 promotions) est paru le 24 février 2011 (BO spécial n° 2).

Durée du stage : un décret 2011-202 du 22 février, modifiant l'article 9 du décret 2001-1174 du 17 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction, est paru au JO du mercredi 23 février 2011. Il entérine le passage à un an de la durée du stage et donne des précisions sur les modalités de titularisation.

Titularisation : la note de service concernant la titularisation des personnels de direction stagiaires est parue au BO n° 7 du 17 février (note de service 2011-014 du 18 janvier).

Détachement et liste d'aptitude : sont parues également au BO n° 7 la note de service relative au détachement et à l'intégration dans le corps des personnels de direction (2011-015 du 18 janvier) et celle concernant l'inscription sur la liste d'aptitude au grade de personnel de direction de 2^e classe (2011-016 du 18 janvier).

Baccalauréat : la note de service relative à l'organisation du baccalauréat dans les centres ouverts à l'étranger pour la session 2011 est parue au BO n° 6 du 10 février (2011-005 du 26 janvier).

Propriété intellectuelle : le protocole d'accord relatif à l'utilisation des livres, de la musique imprimée, des publications périodiques et des œuvres des arts visuels à des fins d'illustration des activités d'enseignement et de recherche est paru au BO n° 7 du 17 février (protocole d'accord du 8 décembre).

■ SUR LE NET

Cour des Comptes : dans son rapport 2011 rendu public le 17 février, la Cour des Comptes recommande un gel du point d'indice Fonction publique jusqu'à la fin de 2013 et le respect d'un strict plafonnement de l'ensemble des mesures catégorielles et diverses à 500 millions d'euros par an. Par ailleurs, dans un chapitre consacré aux agences comptables des EPLE, la Cour estime que l'Éducation nationale doit poursuivre ses efforts pour réorganiser le réseau des agences comptables (www.ccomptes.fr/fr/CC/Sommaire-25.html).

Justice : le ministère de la Justice et des Libertés a mis en ligne récemment sa plateforme multimédia *Justimemo*, à visée pédagogique. Destinée aux collégiens et

lycéens, le site a pour objectif de leur faire mieux comprendre l'organisation et le fonctionnement de la justice en France et propose de nombreuses vidéos, reportages, photos... le tout téléchargeable et exploitable librement dans un cadre pédagogique ([Http://justimemo.justice.gouv.fr](http://justimemo.justice.gouv.fr)).

Onisep : pour ses 40 ans, l'Onisep a annoncé 3 nouveautés : l'ouverture sur son site, dans le cadre du plan ministériel sur les sciences, d'un nouvel espace multimédia baptisé « Les sciences pour les métiers de demain », le lancement d'un observatoire des pratiques d'orientation « pour lutter contre les stéréotypes » et créer une sorte de « conscience critique de l'orientation » et l'organisation d'un concours international « Avenirs-métiers, l'école et l'entreprise sur les chemins de demain » pour faire découvrir l'entreprise dans toutes ses dimensions. Pour en savoir plus : www.onisep.fr

■ NOUVEAUX BACS PROFESSIONNELS

La DGESCO a annoncé l'ouverture à la rentrée 2011 de 3 nouveaux bacs professionnels intitulés « accompagnement, soin et service aux personnes », « cuisine » et « commercialisation et service en restauration ».

■ PISA

La prochaine étude, prévue en 2013, devrait présenter un nouvel item relatif à « la culture financière des jeunes » et leur capacité à l'appliquer « aux problèmes financiers ».

■ ENFANTS HANDICAPÉS

Suite à l'annonce de la mise en place d'une étude qualitative sur la scolarisation des enfants handicapés, faite le 16 février dernier par la secrétaire d'État auprès de la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, le sénateur Paul Blanc devrait se voir très prochainement confier une mission sur l'amélioration de la scolarisation des enfants handicapés.

■ RGPP

Une mission commune d'information sur les conséquences de la révision générale des politiques publiques pour les collectivités territoriales et les services publics locaux a été lancée le 9 février dernier (communiqué du Sénat du 27 janvier).

■ HCE

À la suite d'un vote relatif à la suppression du Haut conseil de l'Éducation par la commission des lois, le 19 janvier dernier, un amendement le rétablissant a été adopté par l'Assemblée nationale le 1^{er} février.

Valérie FAURE

Documentation

valerie.faure@snpden.net

« Au secours, docteur ! J'ai rétréci ma mutation ! »⁽¹⁾ ou le jeu des erreurs à ne pas commettre

Au moment où vous lirez ces lignes, le premier verdict de la CAPN (commission administrative paritaire nationale des 31 mars et 1^{er} avril) sera tombé. Vous avez muté ! Bravo ! Votre dossier de mutation était cohérent, bien rempli, sans « erreurs », de bonne qualité donc « évident » ou alors vous avez eu de la « chance » car on n'exclura pas que vos représentants syndicaux aient pu jouer leur rôle...

Aïe ! Vous n'avez pas muté : peut-être rien dans vos vœux ne s'est-il libéré ou alors vous avez la malchance d'avoir été « battu »⁽²⁾ sur chacun de vos vœux ? Cela arrive plus fréquemment qu'on ne le croit. Mais peut-être aussi n'avez-vous pas accordé toute l'attention nécessaire au processus de mutation dans son ensemble : ce modeste article tente de mettre en lumière quelques détails pouvant parasiter votre mutation⁽³⁾.

JE N'AI PAS ORDONNÉ MES VŒUX

Diagnostic : J'ai indiqué mes vœux un peu au hasard, alternant des vœux « établissement » et des vœux larges ; j'ai mis des collègues en premier puis des lycées puis à nouveau des collègues ; j'ai pointé des établissements de 4^e après des 2^{es} etc. Bref ! J'ai rempli au fil de l'eau sans vraiment réfléchir.

Remède ? Hum, pour cette fois-ci, c'est un peu tard : une demande « désordonnée » n'est pas une demande « lisible » pour notre hiérarchie et dégage surtout un sentiment d'incertitude quant à ce qu'on veut obtenir. Il est impératif de réfléchir à une stratégie d'ordonnement de ses vœux. En gros, on commence par les établissements plus importants ; on positionne si besoin les lycées avant les LP et avant les collègues⁽⁴⁾ et on finit par des vœux larges de type « groupement de communes » puis « département » puis « académie ».

Si ma demande a été désordonnée, tout est-il perdu ? Non car peut-être étais-tu concurrentiel sur un de tes premiers vœux ; par ailleurs, la DE (direction de l'Encadrement) utilise un logiciel qui positionne chaque candidat à mutation sur chaque poste

demandé ; dès lors, tu peux apparaître en tête sur un poste sans qu'on regarde l'ensemble des vœux. Mais le mieux reste d'ordonner sa demande !

JE N'AI PAS TENU COMPTE DES AVIS DE L'IA/RECTEUR

Diagnostic : Lors de l'entretien avec l'inspecteur d'académie (adjoint), il m'a conseillé de demander le collège Tartempion/ des collèges de 2^e catégorie mais, après réflexion, Tartempion ne m'intéresse pas et puis je préfère les lycées professionnels et, d'ailleurs, je tente ma chance sur des 3^{es} et des 4^{es} catégories.

Remède ? Et alors, à quoi cela sert-il d'avoir syndicalement obtenu que tout le monde soit vu avant une mutation si ce n'est pour en tirer profit ? Évidemment, une telle attitude laisse peu d'espoir d'aboutir... En effet, si ta hiérarchie prend la peine de te donner un conseil, c'est après l'analyse de sa part que, vu la situation des demandes dans la région souhaitée, ta demande sera optimisée plutôt de telle manière que de telle autre. Et il ne faut pas perdre de vue que le « premier » positionnement est réalisé par notre hiérarchie propre, IA et recteur⁽⁵⁾ : ce sont



eux qui connaissent le mieux et les postes à pourvoir et les candidats à mutation. Et voilà pourquoi je souris toujours quand on me dit qu'on retrouve à l'arrivée une bonne partie du travail initial de l'IA : évidemment ! Mais pas tout cependant... car, derrière le positionnement initial, la DE opère des arbitrages et la CAPN joue son rôle.

J'AI DEMANDÉ DES POSTES INACCESSIBLES, CE QUI A PESÉ SUR MES APPRÉCIATIONS

Diagnostic : Bon voilà. Je suis adjoint depuis trois ans ; je voulais à

tout prix revenir dans ma région d'origine ; j'ai indiqué des postes d'adjoint mais j'ai aussi demandé de gros établissements comme chef et j'ai eu la lettre D sur chef.

Remède ? Bien sûr, on peut montrer son intérêt d'obtenir un jour un poste de chef ; c'est légitime et méritoire mais, en l'occurrence, prématuré quand la priorité est de regagner sa terre d'origine⁽⁶⁾. Et, surtout, cela présente l'inconvénient de tirer vers le bas l'appréciation d'ensemble du dossier. En effet, le dossier permet de discriminer pour partie mais pas pour toutes les demandes : on peut obtenir la lettre F (favorable) pour adjoint et D (défavorable) pour chef ; on peut obtenir F pour chef en collège et C⁽⁷⁾ pour un lycée. Dans l'appréciation globale, le recteur peut également introduire des nuances. En revanche, pour les 4 items, les croix (excellent, très bon, bon, à améliorer) seront positionnées pour la demande dans son ensemble, englobant chefs et adjoints ; du coup, notre hiérarchie aura tendance à positionner les croix par rapport au poste le plus important demandé... On peut ainsi se retrouver avec 4 B parce qu'on a demandé des postes de chef que, de toute façon, on n'aura pas, alors que si on n'avait postulé que sur des postes d'adjoint, on aurait peut-être obtenu un ou plusieurs TB... Bref ! tout compte !

JE N'AI PAS DEMANDÉ DE RÉVISION D'APPRÉCIATIONS OU D'ITEMS

Diagnostic : Je n'avais pas compris l'importance des items ; j'ai eu un « à améliorer » dans la capacité « à assurer les liens avec l'environnement » et c'est injuste car c'est moi et pas le chef qui me rends à toutes les réunions ; j'ai eu seulement un TB dans la capacité « à conduire une politique pédagogique et éducative » alors que j'espérais un « excellent », faisant tout car n'ayant pas d'adjoint, etc.

Remède ? Je note depuis quelques années plusieurs tendances concernant les items : les critères d'attribution se sont durcis⁽⁸⁾, ce qui traumatise des collègues « rétrogradant » d'une demande de mutation à l'autre ; notre hiérarchie n'hésite plus à utiliser toute la palette, d'où une croissance de l'item « à améliorer » et, enfin, des politiques départementales parfois très différentes dans la même académie. Que penser d'une académie de l'ouest de notre beau pays dans laquelle, dans tel département rural, l'item « à améliorer » est distribué à hauteur de 20 % aux adjoints, dont aucun n'obtient par ailleurs un « excellent » alors que, dans le département

voisin tout aussi rural, aucun « à améliorer » n'est à signaler ? Que le recteur n'a rien harmonisé... Alors, bien entendu, c'est en commission paritaire académique⁽⁹⁾ que nos élus vont pointer les distorsions d'ensemble et défendre les collègues individuellement : pour cela vous devez les saisir et, si possible, les aider à argumenter en votre faveur. Après, ils gagnent... ou pas !⁽¹⁰⁾ En revanche, quand la CAPA est passée, plus rien n'est possible : ce sont les items qui seront utilisés en CAPN, qui n'a plus le pouvoir de les changer.

JE N'AI DEMANDÉ QUE DES ÉTABLISSEMENTS QUI NE SE LIBÈRENT PAS

Diagnostic : Je n'ai effectué que 4 vœux d'établissement et, sur les 4, il n'y aura aucun départ à la retraite et aucun des 4 n'a été retenu pour l'étranger, et même 2 d'entre eux n'ont pas déposé de dossier de mutation. Bref ! Rien ne se libèrera...

Remède ? Et on ne souhaitera pas pour autant une sévère épidémie de grippe A... Il n'est pas sûr cependant que rien ne se libère : si un des deux collègues ou les deux ont positionné un vœu large, donc rentrant potentiellement dans un grand nombre de combinaisons possibles, peut-être une mutation te libérera le poste. Si ce n'est pas le cas, reste la possibilité

avant la 2^e CAPN de faire une extension de vœux. Attention aux dates, impératives : en 2011, les modifications, annulations, extensions doivent être faites avant le 22 avril, et toujours par la voie hiérarchique⁽¹¹⁾. Enfin, une réflexion de bon sens : ne mettre que quelques établissements précis limite les combinaisons, mettre un ou plusieurs vœux larges fait croître les possibilités de façon algorithmique...

J'AI JOUÉ À QUITTE OU DOUBLE...

Diagnostic : Je suis en mobilité obligatoire ; je n'ai pas demandé de dérogation ; je n'ai demandé que des postes très importants/je suis en fin de contrat à l'AEFE/en TOM ; j'ai ciblé de gros lycées dans le sud de la France...

Remède ? Bien sûr, au bout de 9 ans, parfois 10 ou 11, si tu as déjà demandé et obtenu une dérogation, la centrale va tout faire pour te muter : mais à n'importe quel prix ? Non... D'abord et de façon systématique, car les cas sont recensés, la hiérarchie t'a déjà donné des conseils lors de l'entretien : ne demandez pas que cet établissement de centre-ville, élargissez ! Pas suivis ? La DE prend alors la peine de te téléphoner pour demander une extension de vœux : tu refuses toujours ? Bon, tu feras partie des 5 ou 6 collègues chaque année mutés hors vœux ; du coup, tu n'auras



rien choisi⁽¹²⁾... Idem pour les « retours en métropole » : depuis quelques années et en partie grâce à l'action syndicale, les retours s'opèrent mieux et l'expérience acquise ailleurs est désormais valorisée, ce qui est satisfaisant. Mais pas valorisée au point de passer systématiquement devant tout le monde ! Et tous les retours ne peuvent se faire dans de gros lycées parisiens ou des académies méridionales ! Là aussi, si la DE appelle, mieux vaut accepter une extension car l'appel prouve simplement que la DE est confrontée à une impossibilité de donner satisfaction et qu'elle cherche une solution.

J'AI DEMANDÉ DES ÉTABLISSEMENTS QUI N'EXISTENT PAS

Diagnostic : Dans ma volonté d'aboutir à tout prix, j'ai coché tout poste en collège 1.2.3.4.E, tout poste en LP 1.2.3.4.E, tout poste en lycée en 1.2.3.4.E ; d'ailleurs, le logiciel le permet...

Remède ? Oui, il le permet... mais il n'interdit pas non plus de réfléchir, ni de se renseigner : il n'existe pas et n'existera jamais de lycée de 1^{re} catégorie ; il n'existe pas (mais cela viendra peut-être un jour...) de LP ou de collège de 4^e exceptionnel. Certes, cette faute est vénielle mais, dans un système comparatif, on distingue ceux qui sont bien renseignés de ceux qui le sont moins.

Un seul conseil : avant la clôture du serveur, soumettre le projet de sa demande à un commissaire paritaire.

J'AI DEMANDÉ DES ÉTABLISSEMENTS DE 4^e CATÉGORIE ALORS QUE JE SUIS ADJOINT

Diagnostic : Je suis adjoint depuis plusieurs années, actuellement dans un gros lycée/LP ; j'ai rendu service à l'institution en faisant un intérim de chef quelques mois ; j'estime être en mesure de diriger un établissement de 4^e catégorie...

Remède ? En mesure, peut-être, tu as raison car la valeur n'attend pas etc. mais la DE tient un autre raisonnement basé sur la notion de « carrière » donc d'un film qui se déroule lié à la mobilité obligatoire. Le scénario type d'une progression de carrière est d'être adjoint avant d'être chef, chef en « petites » catégories avant de « grosses » catégories : en conséquence, la DE n'est pas favorable en gestion à donner un premier poste de chef en 4^e catégorie car il n'y a plus beaucoup de marge de progression ensuite... Et si le collègue est encore jeune... Cependant, comme toute règle de gestion, celle-ci souffre d'exceptions, en particulier quand il s'agit de pourvoir des établissements ZEP, RAR, CLAIR surtout dans des académies moins attractives : là, un adjoint peut devenir chef en 4^e, sur un « choix recteur »⁽¹³⁾, généralement à la 2^e CAPN, et après le constat qu'aucun chef n'a demandé l'établissement.

J'AI COCHÉ « RAPPROCHEMENT DE CONJOINT » ALORS QUE JE DEMANDE PLUSIEURS ACADÉMIES

Diagnostic : J'ai souhaité me rapprocher de mon conjoint mais, tellement désireux de muter, j'ai demandé plusieurs académies/l'étranger/plusieurs communautés ultra-marines.

Remède ? Hum... Les membres de la CAPN les plus anciens se souviennent également de cette demande de rapprochement accompagnée de « tout poste de chef en France »... Ceci étant dit, les choses ne sont jamais simples ou simplistes : telle collègue m'expliquait qu'elle demandait un rapprochement de conjoint dans telle région parce que son mari actuellement en disponibilité espérait rejoindre son affectation mais que, si elle obtenait autre chose, il prolongerait sa dispo, etc. Pourquoi pas ? Mais alors il faut être très pédagogue avec la DE et lui

fournir une lettre de motivation et d'explications très claire. Et il est également utile d'avoir expliqué la situation à son commissaire paritaire national.

JE N'AI PAS MIS LES PIÈCES JUSTIFICATIVES

Diagnostic : J'ai indiqué que j'étais pacsé/que mes enfants sont scolarisés à tel endroit/que mon conjoint tient un commerce à Tartempion/que j'ai des soins à tel hôpital/qu'allergique à tel arbre, je ne puis être nommé que dans le sud...

Remède ? Notre administration est bonne mère et capable de tout entendre⁽¹⁴⁾, encore faut-il étayer ses dires par des pièces justificatives : n'hésitez donc jamais à en mettre trop que pas assez ! Chacun des arguments qualitatifs que vous avancez doit correspondre à une pièce, y compris un dossier médical. La DE est capable de tout prendre en compte à condition que cela soit justifié : je me souviens, par exemple, du problème de l'accessibilité de l'appartement de fonction pour une personne souffrant d'un handicap. Et votre commissaire, bien informé, peut vous défendre. Si vous avez oublié une pièce, vous pouvez encore faire un envoi complémentaire à la DE : mieux vaut une pièce en retard que pas de pièce du tout...

J'AI DEMANDÉ UN ÉTABLISSEMENT OÙ J'AI ÉTÉ PROF

Diagnostic : J'ai bien lu la note de service mais j'ai quand même tenté de mettre un établissement où j'ai enseigné.

Remède ? Sur ce sujet, les pratiques ont évolué en une décennie. Globalement, la DE considère qu'il n'est pas sain de prendre en charge un établissement où on a travaillé, que cela est une gêne pour asseoir l'autorité du chef d'établissement⁽¹⁵⁾. Si le SNPDEN est plutôt en phase avec ce raisonnement, il a toujours, en séance, plaidé pour une application raisonnable : par exemple, que signifierait l'interdiction à un collègue de toute une zone géographique au motif qu'il a été TZR plusieurs années sur cette zone ? Et après une longue période, que reste-t-il dans la mémoire de nos collègues ? Pour ces raisons, la barre était fixée au début des années 2000 à 9 ou 10 ans avant de pouvoir revenir ; puis les pratiques ont tendu à ne plus mettre du tout de barre, ce qui est problématique dans un système où la mobilité est désormais impor-





tante. Actuellement la DE est ouverte, semble-t-il, à un assouplissement partiel de cette règle.

J'AI OUBLIÉ MON COMMISSAIRE PARITAIRE NATIONAL

Diagnostic : Je n'ai pas rempli le dossier syndical mais, après tout, je n'ai pas oublié l'envoi au ministère, ce qui est l'essentiel.

Remède ? Le hic, c'est que le ministère ne nous fait pas copie ! Lui, c'est lui ; nous, c'est nous ! Certes, ces dernières années, la situation s'est améliorée et nous recevons les dossiers syndicaux en plus grand nombre mais, chaque année, des collègues dûment syndiqués et candidats à mutation ne nous envoient rien et, chaque année, certains pourtant positionnés « sautent » en CAPN, faute d'une défense efficace de notre part, pour une raison simple : nous n'avons rien en main... Alors il est encore temps, au moins pour la 2^e CAPN, d'envoyer votre dossier !

J'AI PERDU TOUT ESPOIR APRÈS LA PREMIÈRE CAPN

Diagnostic : Mon nom ne figure pas sur les listes de la 1^{re} CAPN/je me suis reconnu dans l'une ou l'autre des erreurs.

Remède ? La 2^e CAPN est programmée les 31 mars et 1^{er} avril (adjoints mais aussi ajustement chefs) et une 3^e le 8 juillet. Peut-être certains détails sont-ils encore susceptibles de correction ? Peut-être d'autres postes se libéreront-ils ? La seule consigne maintenant est de se tourner vers le commissaire paritaire national qui suit l'académie.

ET POUR CONCLURE, DOCTEUR ?

Soyez attentifs aux conseils donnés : le processus de mutation obéit, en fait, à un ensemble de règles précises, pour partie codifiées et pour partie propres à chaque collègue. On peut ainsi compliquer sa mutation ou la rendre peu lisible, comme on peut la faciliter en étant clair, explicatif, en optimisant ses chances avec des vœux larges et... en facilitant le travail des commissaires paritaires en les informant correctement !

Avec les années et au fil des commissions, vos représentants élus ont acquis de l'expérience, une réelle expertise à votre service : à six mois du renouvellement des commissions (octobre), pensez-y ! Voter pour les listes SNPDEN, c'est confirmer un professionnalisme syndical à votre profit !

- 1 Le lecteur bienveillant excusera mes titres racoleurs : comme j'écris à peu près la même chose depuis des années, j'essaie de changer un peu la forme...
- 2 Dans un système comparatif et sans barème, ce sont les items et les appréciations qui importent et, parfois, l'ancienneté dans les fonctions.
- 3 On peut également se référer utilement à un article précédent, « Les dix commandements du candidat à mutation », à retrouver dans le *vade-mecum* des commissaires paritaires.
- 4 Je sais, je sais... On peut en penser ce qu'on veut, et c'est mon cas, mais cette hiérarchie est dans la tête de notre... hiérarchie !
- 5 Un jour, un collègue, à l'évidence fâché avec son IA, se disait choqué de ce positionnement initial réalisé dans le département et pas au niveau du ministère. Mais comment la DE pourrait-elle faire pour tous les postes ? Elle garde, certes, un certain nombre de postes importants mais laisse travailler ceux qui connaissent au mieux les personnels de direction. Et qui d'autre que l'IA ou le recteur ? notre salle des profs ? les collectivités ? Soyons réalistes et prudents...
- 6 C'est encore plus vrai pour nos amis des DOM comme La Réunion, Guadeloupe ou Martinique : les postes y sont si rares, les natifs exilés en métropole après concours si nombreux et si coupés de leurs attaches que je leur conseille toujours de n'indiquer que des postes d'adjoints et, au minimum, un vœu très large. Il faut connaître ces souffrances liées à l'éloignement mais aussi le courage des collègues, leur dignité et leur sens du service public, pour comprendre pourquoi nous tentons toujours le maximum en CAPN.
- 7 « Demande légitime mais profil du candidat non adapté » : je n'ai jamais compris si la lettre C cachait un mot... Ce qui est certain, c'est qu'en principe, la lettre C devrait être accompagnée d'une explication au minimum et, au mieux, d'un conseil de la hiérarchie...
- 8 La DE demande de respecter un plafond de 10 % pour l'item « excellent » ; on constate cependant des distorsions importantes entre les académies les plus sévères (exemple : Lille, en 2009, 5,27 %) et les plus généreuses (exemple : Rennes, en 2009, 15,2 %). Cela ne joue pas à l'intérieur d'une académie (85 % du mouvement) mais nécessite donc des correctifs quand un collègue demande à changer d'académie. Voir le *Bilan social 2009 des personnels de direction*, pages 42 à 50, sur le site du ministère ou du SNPDEN.
- 9 Attention ! Entre le retour des items et la tenue de la CAPA, il n'existe souvent que quelques jours : ne pas traîner si on veut demander une révision !
- 10 Certains recteurs, maîtrisant bien la procédure, ont parfois l'élégance et l'intelligence de mettre par exemple un pourcentage de 9 % d'items « excellent », permettant ainsi à la CAPA d'avancer quelques propositions.
- 11 En cas d'urgence, procéder ainsi : envoyer un exemplaire par la voie hiérarchique (au recteur s/c IA) et un fax direct à la DE au 01 55 55 17 09, en indiquant « envoi direct vu l'urgence, exemplaire voie hiérarchique à suivre »... et en n'oubliant pas la copie au commissaire national qui suit l'académie !
- 12 Et tu veux aller au tribunal administratif ? Quasiment aucune chance, en fonction du vieil adage que je répète pour le plaisir et pour la dernière fois : « Le grade appartient à l'officier, l'emploi appartient au roi ». Bref ! Le grade appartient à chacun d'entre nous, obtenu par concours, liste d'aptitude ou détachement mais l'emploi sur lequel nous sommes nommés par l'État ne nous appartient pas.
- 13 Normal : pour ces établissements difficiles, il faut s'assurer que le ou la collègue pressenti(e) soit volontaire ; on n'imagine pas nommer quelqu'un dans un établissement difficile à l'insu de son plein gré !
- 14 Je garantis également qu'elle est d'une totale discrétion, tout comme les commissaires paritaires : grandeur de notre système administratif ou, plutôt, des femmes et des hommes qui le composent !
- 15 Note de service du 23 juillet 2010 : « Pour garantir l'autorité des personnels de direction, l'administration ne nomme pas de personnels de direction dans des établissements où ils ont déjà exercé des fonctions d'adjoint au chef d'établissement, d'enseignement, d'éducation ou d'orientation ».



Patrick FALCONNIER
 Coordonnateur des élus
 SNPDEN à la CAPN
 Secrétaire général adjoint

patrick.falconnier@ac-nice.fr

Bien « calculer » sa mutation

Olivier Dupas

Proviseur, lycée des Flandres
Hazebrouck, académie de Lille



Dans l'esprit de nos camarades, muter, c'est progresser en termes de carrière, de responsabilités, de compétences mais aussi de rémunération.

Il est peut-être un peu ardu de se plonger dans le détail du calcul du trai-

tement mensuel, aussi je vous propose un tableau qui présente l'évolution de la rémunération mensuelle de base en fonction de situations avant et après mutation, à classe et échelon constant. Ce document ne prend en compte ni l'éventuel avantage en nature, ni les rémunérations accessoires, ni les situations particulières (cité scolaire, établissement annexe, ordonnateur secondaire, intérim, éducation prioritaire, etc.).

Deux tableaux sont proposés très proches l'un de l'autre, la cotisation MGEN, plafonnée à 120,33 euros constitue la seule variable.

Bien « calculer » sa mutation

Un premier examen rapide montre qu'il n'y pas toujours progression. Ainsi un adjoint de lycée en 4^e catégorie exceptionnelle, qui devient chef en 2^e,

perdra environ 60 euros par mois, soit 720 euros par an. A cela peut s'ajouter la perte de l'indemnité liée aux examens du bac et, éventuellement, des IPDG de la formation continue, d'adjoint d'UFA. Plus de responsabilités mais moins d'argent! Rappelons qu'en 2^e catégorie, on trouve des collèges de 630 élèves!

Chefs et adjoints

La réduction de l'écart entre la rémunération du chef et celle de l'adjoint constitue, on le sait, l'un des mandats de notre syndicat. Observons que cet écart progresse avec la catégorie, avec un saut brutal à partir de la 3^e catégorie dû à l'apparition de la NBI. Pour un personnel de direction de 1^{re} classe au 11^e échelon, cet écart varie de + 4,5 % en 1^{re} catégorie à + 17,3 % en 4^e exceptionnelle. Y aurait-il plus de proximité de fonction et de responsabilité dans les petits collèges que dans les lycées de grande taille ?

Notons que ce tableau est à jour des indemnités indexées sur le point d'indice au 1^{er} juillet 2010 et qu'il deviendra obsolète lors de la mise en place de la PFR.

EXEMPLE 2
PERSONNEL
DE DIRECTION DE
2^e CLASSE
À L'ÉCHELON 10

MON PROCHAIN POSTE		MA SITUATION ACTUELLE											
		ADJOINT						CHEF					
		1 ^{re} cat	2 ^e cat	3 ^e cat	4 ^e cat clg ou LP	4 ^e cat LEGT	4 ^e except	1 ^{re} cat	2 ^e cat	3 ^e cat	4 ^e cat clg ou LP	4 ^e cat LEGT	4 ^e except
ADJOINT	1 ^{re} cat	0	-19	-75	-112	-159	-286	-151	-226	-489	-643	-693	-934
	2 ^e cat	19	0	-56	-93	-140	-267	-132	-207	-470	-625	-675	-916
	3 ^e cat	75	56	0	-37	-84	-211	-76	-151	-414	-568	-618	-860
	4 ^e cat clg ou LP	112	93	37	0	-47	-174	-39	-114	-377	-531	-581	-822
	4 ^e cat LEGT	159	140	84	47	0	-127	8	-67	-330	-484	-534	-775
	4 ^e except	286	267	211	174	127	0	134	60	-203	-358	-408	-649
CHEF	1 ^{re} cat	151	132	76	39	-8	-134	0	-75	-337	-492	-542	-783
	2 ^e cat	226	207	151	114	67	-60	75	0	-263	-417	-467	-709
	3 ^e cat	489	470	414	377	330	203	337	263	0	-155	-205	-446
	4 ^e cat clg ou LP	643	625	568	531	484	358	492	417	155	0	-50	-291
	4 ^e cat LEGT	693	675	618	581	534	408	542	467	205	50	0	-241
	4 ^e except	934	916	860	822	775	649	783	709	446	291	241	0

EXEMPLE 1
PERSONNEL
DE DIRECTION DE
1^{re} CLASSE
À L'ÉCHELON 11

MON PROCHAIN POSTE		MA SITUATION ACTUELLE											
		ADJOINT						CHEF					
		1 ^{re} cat	2 ^e cat	3 ^e cat	4 ^e cat clg ou LP	4 ^e cat LEGT	4 ^e except	1 ^{re} cat	2 ^e cat	3 ^e cat	4 ^e cat clg ou LP	4 ^e cat LEGT	4 ^e except
ADJOINT	1 ^{re} cat	0	-19	-77	-116	-165	-295	-156	-234	-504	-659	-709	-950
	2 ^e cat	19	0	-58	-97	-145	-276	-137	-214	-485	-639	-689	-931
	3 ^e cat	77	58	0	-39	-87	-218	-79	-156	-427	-581	-631	-873
	4 ^e cat clg ou LP	116	97	39	0	-49	-179	-40	-118	-388	-543	-593	-834
	4 ^e cat LEGT	165	145	87	49	0	-131	8	-69	-340	-494	-544	-786
	4 ^e except	295	276	218	179	131	0	139	62	-209	-363	-413	-655
CHEF	1 ^{re} cat	156	137	79	40	-8	-139	0	-77	-348	-502	-552	-794
	2 ^e cat	234	214	156	118	69	-62	77	0	-271	-425	-475	-716
	3 ^e cat	504	485	427	388	340	209	348	271	0	-155	-205	-446
	4 ^e cat clg ou LP	659	639	581	543	494	363	502	425	155	0	-50	-291
	4 ^e cat LEGT	709	689	631	593	544	413	552	475	205	50	0	-241
	4 ^e except	950	931	873	834	786	655	794	716	446	291	241	0

Évolution du traitement mensuel en euros.

Réforme des retraites : le point pour la Fonction publique

Dès le début 2010, le SNPDEN vous a alertés sur les enjeux de la réforme des retraites, programmée par le gouvernement.

Le SNPDEN vous a tenus informés, régulièrement, de l'évolution des « discussions » et vous a appelés à la mobilisation face à l'autisme du gouvernement.

Le précédent numéro de Direction vous a présenté les dangers à venir mais de nombreux collègues se posent encore des questions.

C'est pourquoi il ne semble pas inutile de faire à nouveau le point sur les changements à venir pour les fonctionnaires.

Auparavant, il est indispensable de rappeler que la réforme (nous avons toujours dit qu'il en fallait une), votée le 9 novembre dernier, n'est pas celle que le SNPDEN et l'UNSA avaient défendue. Le gouvernement a choisi de passer en force, en niant la mobilisation citoyenne, en privilégiant les seules mesures d'âge, en accroissant les inégalités (pénibilité, âge, sexe) et en refusant un financement « équitable », puisque l'essentiel porte sur les salariés (80 %) et épargne largement les entreprises et les hauts revenus.

Et pourtant, nous devons « faire avec ». Nous vivons dans un régime démocratique dont une majorité, légalement élue, a voté cette loi. Celle-ci a été promulguée. Elle va donc être appliquée, après publication des décrets nécessaires.

Vous trouverez donc page 29 un tableau (n° 1) résumant les principales mesures qui ont été votées, les risques à venir et les domaines que la lutte syndicale a permis de préserver (au moins, à ce jour). Un autre tableau (n° 2) précise l'échéancier d'application de la loi selon votre année de naissance.

PETIT RAPPEL LEXICAL

- « Ouverture des droits à pension » : la loi fait passer de 15 à 2 ans la durée minimale des services effectifs pour bénéficier d'une pension

« Fonction publique » (concerne surtout les agents ayant rejoint la Fonction publique après avoir travaillé dans le privé) ;

- « Mesures d'âge » : 3 paramètres à prendre en compte :
 - « âge légal de départ » (qui augmente de 4 mois par an, pour les fonctionnaires nés après le 1^{er} juillet 1951),
 - « âge limite » (âge de départ obligatoire),
 - « âge d'annulation de la décote » (âge auquel le départ est possible, sans décote, même si le nombre d'annuités nécessaire n'est pas atteint).

ET PRÉCISIONS

- Les trois « âges de départ » sont aussi reculés de 2 ans pour les agents des catégories des « services actifs » ;
- L'âge d'annulation de la décote reste fixé à 65 ans pour les parents d'enfants handicapés, les fonctionnaires handicapés, les « aidants familiaux » ayant interrompu leur activité et les parents de 3 enfants nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 21 décembre 1955.
- La CPA reste ouverte :
 - pour les parents d'enfant handicapé (au moins 80 %),
 - en cas de maladie incurable ou d'infirmité interdisant l'exercice professionnel,
 - pour les fonctionnaires atteints d'une IPP d'au moins 80 %.

BILLET DE (MAUVAISE) HUMEUR

Depuis le 1^{er} janvier, les augmentations de prix s'accroissent : gaz, électricité, carburants, péages, SNCF, assurances, mutuelles, tarifs Internet et j'en oublie sûrement...

Récemment, un quotidien économique faisait sa une sur les hausses à venir des produits alimentaires (+ 4 %) et de l'habillement (+ 10 à 20 %) et celle, récente, du coût du logement (+ 4,8 % en 2010).

La plupart de ces hausses découlent des choix du gouvernement, que ce soit les prix « administrés » (gaz, électricité, péages etc.) ou les hausses de taxes (mutuelles, internet etc.).

À l'heure où ces lignes sont écrites, l'augmentation des pensions, au 1^{er} avril (ce n'est pas une farce, hélas!), devrait se situer entre 1,6 et 2 %, selon les sources, donc bien loin de compenser l'augmentation réelle du coût de la vie...

Une fois encore, le pouvoir d'achat des retraités va sérieusement reculer, comme celui des actifs dont les indices de traitement sont bloqués jusqu'en 2012 (au moins...).

Un jour, Nicolas Sarkozy a dit : « Je serai le Président du pouvoir d'achat ». Nous avons mal écouté : il a dû dire « du recul du pouvoir d'achat ».

Défendre le pouvoir d'achat est un point de convergence supplémentaire entre les actifs et les retraités : cette exigence commune ne peut se satisfaire de l'individualisme et de la résignation ; pour être entendus, il faut être nombreux et soudés ! C'est à cela aussi que sert le syndicat !

TABLEAU N° 1

Ce qui a changé avec la loi sur les retraites
Loi du 9 novembre 2010 « portant réforme des retraites »



CE QUI A ÉTÉ PRÉSERVÉ	CE QUI A CHANGÉ	MENACES À VENIR
<ul style="list-style-type: none"> - maintien d'un système « par répartition » - calcul du montant de la pension à partir du TIB des 6 derniers mois d'activité - conditions de versement de la pension de réversion 	<ul style="list-style-type: none"> - recul progressif (4 mois par an, jusqu'en 2018) de l'âge minimum de départ (60 à 62 ans), premiers concernés : les fonctionnaires nés après le 01/07/1951 - recul, d'ici à 2023, de l'âge limite (de 65 à 67 ans) d'attribution du taux plein, sans décote, lorsque la durée d'assurance n'est pas atteinte - allongement de la durée d'assurance (de 40,75 annuités en 2011, 41,50 en 2021) et réduction de la valeur des annuités (de 1,840 en 2011 à 1,807 en 2021) - augmentation progressive du taux de cotisation – retraite mensuelle des fonctionnaires de 7,85 % en 2010 à 10,55 % en 2020 - mise en extinction (au 01/01/2012) du dispositif « 15 ans, 3 enfants » - suppression de la possibilité de valider les services auxiliaires (ils relèveront de l'IRCANTEC) et de la bonification « enseignement technique » - exclusion des majorations de durée d'assurance pour le calcul de la surcote (ex : bonifications pour services hors d'Europe : « dépaysement ») - prise en compte uniquement des trimestres « entiers » - fin de « traitement continué » lors du départ en retraite 	<p>Art. 16 : « à compter du 1^{er} trimestre 2013, le comité de pilotage des régimes de retraite organise une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique ... les conditions de mise en place d'un régime par points ou en compte notionnels »</p> <p>Art. 41 : « avant le 30 septembre 2011, le Gouvernement remet au Parlement, un rapport relatif à la création d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat ... »</p> <p>Art. 48 : « avant le 31 mars 2011, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les bonifications inscrites à l'article L12 du Code des pensions »</p>

TABLEAU N° 2

Qu'est-ce que cela signifie pratiquement pour vous ?

VOUS ÊTES NÉ(E)	AGE LÉGAL DE DÉPART	AGE LIMITE	AGE D'ANNULATION DE LA DÉCOTE
du 01/01/1951 au 30/06/1951	60 ans	65 ans	62 ans et 9 mois
du 01/07/1951 au 31/08/1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois	63 ans et 1 mois
du 01/09/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois	63 ans et 4 mois
du 01/01/1952 au 30/04/1952	60 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois	63 ans et 8 mois
du 01/05/1952 au 31/12/1952	60 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois	63 ans et 11 mois
en 1953	61 ans	66 ans	64 ans et 6 mois
du 01/01/1954 au 31/08/1954	61 ans et 4 mois	66 ans et 4 mois	65 ans et 1 mois
du 01/09/1954 au 31/12/1954	61 ans et 4 mois	66 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
du 01/01/1955 au 30/04/1955	61 ans et 8 mois	66 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois
du 01/05/1955 au 31/12/1955	61 ans et 8 mois	66 ans et 8 mois	65 ans et 11 mois
en 1956	62 ans	67 ans	66 ans et 6 mois
en 1957	62 ans	67 ans	66 ans et 9 mois
en 1958 et après	62 ans	67 ans	67 ans

Travailler à l'étranger

Marie-Ange Direnberger
Proviseure du lycée français
Berlin, Allemagne



Le lycée français de Berlin ou Französisches Gymnasium, communément appelé FG, est mon premier poste à l'étranger. Professeure de lettres modernes, après ma réussite au concours de personnel de direction, j'ai occupé les fonctions de proviseure adjointe dans un lycée professionnel industriel puis de principale de collège dans le Territoire de Belfort.

Lorsque je suis arrivée en 2006, j'ai eu la surprise de découvrir un établissement dont le prestige n'avait d'égal que la complexité. Prestige car le FG est l'ancêtre des établissements du réseau de l'AEFE et doit son existence à la présence française liée à l'exode des Huguenots invités par le Grand Electeur Friedrich Wilhelm en 1685. Le FG est considéré comme un établissement d'élite par les Berlinois.

Complexité aussi car le FG est à la fois un établissement public allemand et un lycée du réseau de l'AEFE. Cette double appartenance se décline à tous les niveaux : une direction allemande et une direction française, des professeurs, des secrétaires, des élèves appartenant à « la partie allemande »

ou à « la partie française », des doubles certifications (baccalauréat et Abitur). Les élèves des deux administrations sont mélangés dans les classes dans lesquelles enseignent des professeurs des deux administrations. Bref, une fusion totale ! L'instance de décision est le Beirat qui réunit des membres du Sénat allemand et du service culturel de l'ambassade de France. Un traité de fusion de 1953 régit les grands principes du partenariat entre la partie française et la partie allemande du lycée qui scolarise au total près de 900 élèves du CM2 à la terminale. Le FG est aussi un des très rares établissements de l'étranger gratuit pour les familles.

SAVOIR S'ADAPTER

Un prérequis indispensable pour diriger cet établissement auquel rien ne prépare vraiment : une très grande capacité d'adaptation car l'établissement est fortement biculturel. Les spécificités allemandes sont nombreuses : enseignants allemands bivalents (qui enseignent en français), tests d'admission en CM2, épreuves de contrôle continu pour tous les lycéens, latin obligatoire en collège, enseignement obligatoire d'arts plastiques ou de musique en seconde, cours d'éthique, périodes probatoires, examens alle-





FAIRE VIVRE AU QUOTIDIEN LE PARTENARIAT FRANCO-ALLEMAND

À mon arrivée, j'avais, comme tout le monde, une certaine représentation de ce que pouvait être l'empreinte allemande sur un établissement et je m'attendais à trouver une organisation rigoureuse. J'ai vite constaté que ce cliché n'était pas opérant. La priorité, pour moi, a été de doter l'établissement d'outils et de procédures permettant un meilleur pilotage de l'établissement et de créer une vraie vie scolaire. Avancer sous le poids de la tradition et des habitudes est un véritable défi qui coûte beaucoup d'énergie.

En tant que proviseure de la partie française, il est nécessaire de faire vivre au quotidien le partenariat franco-allemand de cette structure « unique au monde », comme le rappellent les mots de François Mitterrand, lors de sa visite en 1987, mots gravés dans une plaque de laiton en face de la porte de mon bureau.

La codirection repose sur de fortes exigences : rien ne peut se faire sans concertation et sans approbation réciproque. Dans un établissement aussi complexe que le FG, souvent tiraillé entre son statut d'établissement public allemand et son appartenance à l'AEFE, la mise en œuvre du partenariat franco-allemand repose, en très grande partie, sur la bonne santé des relations entre le proviseur français et le directeur allemand... ce qui peut être à la fois la force et la faiblesse de cette structure. Des divergences ? Oui, forcément : quelques crises de confiance mais beaucoup de complicité aussi dans notre fonctionnement bicéphale, une bonne dose d'humour, le sentiment partagé d'être au service d'un établissement exceptionnel qui demande que l'on dépasse son approche culturelle pour éviter l'impasse.

Au final, être proviseure au FG est un exercice de direction original qui questionne au quotidien nos certitudes. C'est une expérience d'une grande richesse qui exige que l'on s'éloigne de ses références françaises sans les perdre, que l'on se familiarise avec les modèles du partenaire sans les imiter. Une pratique de direction à réinventer chaque jour!

mands (*Abitur* en langue française!), des emplois du temps complexes qu'il faut laborieusement décoder, des professeurs chefs de matière chargés de l'organisation pédagogique, des règles mathématiques de passage dans la classe supérieure, *Hitzefrei* (les élèves sont libérés de cours lorsqu'il fait trop chaud)... Et, surtout, une *Schulgesetz* (loi scolaire) que les subtilités d'interprétation et les détails d'application me rendent presque hermétique. Et, comme on dit volontiers en Allemagne, « le diable se cache dans les détails ». Autre élément que j'ai renoncé à apprivoiser, le rythme de la journée, découpée en séquences d'enseignement de 45 minutes, appelées périodes. Une réunion en période 9 ? Comprendre de 15 h 40 à 16 h 25. En période 6A ? De 12 h 25 à 13 h 10. Déroutant, même dans ma cinquième année d'exercice!

à l'école avec l'injonction « travaille bien », les parents allemands avec le conseil « *viel Spass* » (amuse-toi bien). Les attentes en matière de discipline sont différentes, voire incompatibles. Souvent, les parents allemands estiment que l'école de leurs enfants est trop « française » (comprenez « trop sévère ») tandis que les parents français la trouvent trop « allemande » (comprenez « trop permissive »). J'aime à croire que ces appréciations contradictoires sont le signe d'un équilibre trouvé. Pour les parents allemands, l'école reste avant tout un lieu de vie sociale tant pour les enfants que pour eux-mêmes. Cependant, en général, tous les parents apprécient les rencontres animées par les délégués des parents de la classe autour d'un *Kafé und Kuchen* (gâteau), les cérémonies d'accueil en CM2, de remise de diplômes ainsi que les fêtes de l'école.

Le plus extraordinaire, c'est l'incroyable capacité des élèves à s'investir dans l'organisation des événements, en totale autonomie, tels que le *Winterball* (soirée dansante réunissant tous les élèves du lycée, du CM2 à la terminale), le séminaire des élèves délégués, *Flopstars* (soirée lors de laquelle les élèves présentent leurs talents)...

ET LES PARTICULARITÉS NE S'ARRÊTENT PAS LÀ

Les équipes pédagogiques sont composées de professeurs français et allemands ayant des statuts, une formation, une manière d'enseigner différents dont il faut tenir compte à chaque instant.

Les familles ont également des conceptions différentes de l'école : les parents français envoient leurs enfants

Autonomie quand tu nous tiens...

Décidément, au-delà de l'actualité brûlante de ces derniers mois, s'il est un sujet qui provoque fébrilité, interrogations, débats, crispations dans et hors de l'établissement, c'est bien le sujet de l'autonomie. Sans pour autant que les uns ou les autres parlent de la même chose, du moins en apparence.



Si l'on devait, de manière un peu scolaire, rechercher des définitions, de la Grèce antique à Bourdieu en passant par Tocqueville et autres éminents sociologues ou psychologues, on aboutirait, sans doute, non à une clarification du thème mais, au contraire, à la conviction de la complexité du sujet et nous serions bien avancés...

Pourtant, en nous en tenant à notre microcosme, il faut bien répondre aux préoccupations évidentes de nos collègues, élaborer une conception de l'autonomie de l'établissement scolaire et de son pilotage, répondre aux arguments de ceux qui, hors de l'EPL, entendent « penser » ce dernier et ceux qui voient dans le statut d'établissement public un obstacle à leur propre autonomie...

Parce que, pour s'en tenir à une vision simpliste et affective du problème, il est deux attitudes possibles face à la charge de

diriger et à la responsabilité qui en découle : soit une démarche dynamique, la recherche de la plus grande latitude possible dans l'action, l'autonomie, soit une attitude passive et un repli derrière des directives extérieures dont le flou éventuel peut provoquer l'angoisse : c'est au contraire l'hétéronomie.

**DÉSORMAIS,
RÉGLEMENTAIREMENT,
UNE VRAIE MARGE
DE MANŒUVRE EST
RECONNUE**

Somme toute, cette fébrilité et ces interrogations qu'on observe aujourd'hui par rapport à l'autonomie (si l'on met de côté la conjoncture politique, la récupération drastique des moyens et les péripéties académiques diverses) sont sans doute liées au fait qu'enfin, du moins dans les textes, une large autonomie est réellement reconnue aux établissements : programmes qui sont le plus souvent des lignes de force plutôt que des instructions précises, marge de manœuvre importante dans l'utilisation des dotations, possibilité d'expérimenter, modification du processus d'élaboration de la structure pédagogique de l'établissement...

Avant les textes de 2010, il faut bien dire que l'autonomie était, du point de vue réglementaire, « corsetée et résiduelle » pour reprendre les termes d'un rapport de l'inspection générale

d'il y a quelques années. Et le plus souvent carrément réduite à peu de choses par le jeu du mode d'élaboration des dotations et des pressions diverses basées sur une accumulation textuelle interprétable ou parfois contradictoire. Cette situation à laquelle il a bien fallu s'accommoder a pu, du fait de l'irresponsabilité qu'elle engendrait, être considérée – parfois – comme confortable puisqu'il n'était pas nécessaire de justifier



ses choix, de prendre des risques et d'en assumer les conséquences.

ASSUMER L'AUTONOMIE

Il semble bien aujourd'hui que l'autonomie de l'établissement, et même de la direction, jadis combattue par la hiérarchie de l'Éducation nationale, soit désormais prônée de bonne foi par l'institution.

Peut-être parce que l'idée décentralisatrice a fait son chemin, sans doute parce que le dégraissage des échelons hiérarchiques empêche tout pilotage centralisé et sûrement parce qu'il s'agit du credo néolibéral qui dit que la mise en concurrence des lycées et collèges est le moteur du progrès éducatif.

On le voit, si presque tout le monde (du moins dans l'Éducation) prône l'autonomie de l'établissement, ce n'est sans doute pas pour les mêmes raisons...

Et il est vrai que l'émergence d'une autonomie enfin reconnue dans le cadre concurrentiel qu'on veut nous imposer est inconfortable, dérange, inquiète et engendre chez les personnels une pression psychologique que certains, par euphémisme, appellent « la responsabilisation ».

Il n'est pourtant pas d'autre voie. Il est inimaginable de revenir au centra-

lisme de jadis et quelles que soient les évolutions politiques à venir, jamais le système éducatif ne se reconstruira à l'identique. Peut-être évoluerons-nous vers un système éducatif quasi fédéral dans lequel l'État central ne s'occupera plus de grand-chose et sera remplacé par une autorité politique locale (« l'organisation de la République est décentralisée »). Pourquoi pas, après tout, à condition de ne pas reproduire un schéma vertical et injonctif qui briderait, encore bien plus qu'avant, le dynamisme des équipes d'établissement.

RECHERCHER UN ÉQUILIBRE STABLE ENTRE LIBERTÉ INDIVIDUELLE ET BIEN PUBLIC

L'autonomie a été définie par certains chercheurs comme « le moyen de diffuser des compétences permettant de préserver l'unité de l'État tout en respectant la diversité de la population » (Philippe Pernoud, notamment); cette diffusion des compétences envisagée, nécessaire au fonctionnement de la société, est aujourd'hui inséparable d'une organisation moderne du travail. Elle est d'ailleurs revendiquée par presque tout le monde, depuis l'enseignant dans sa classe qui refuse le rôle pédagogique du chef d'établissement jusqu'au ministre qui trouve bien lourde la tutelle de Bercy, en passant par le recteur qui se considère comme indé-

pendant du préfet de région... C'est là démontrer que l'autonomie des uns se heurte assez vite à l'autonomie des autres et, pourtant, il s'agit probablement là d'un des moteurs de nos sociétés modernes. C'est souvent l'absence d'autonomie qui provoque révolte et violence, qui provoque un sentiment d'étouffement et c'est bien là le rôle de l'École, non pas d'imposer un modèle unique mais d'aider chacun à savoir de quelle dose d'autonomie il a besoin pour vivre et par quels moyens il peut la garantir.

Saurons-nous, nous qui avons en charge l'éducation des jeunes, mettre en œuvre un équilibre stable entre autonomie et intégration à un ensemble, entre liberté individuelle et bien public ?

* La publication des arrêtés de janvier 2010 à propos de la réforme du lycée (et j'espère bientôt pour le collège) sont la conséquence d'une autonomie enfin reconnue (sans doute contrainte et forcée) par notre hiérarchie. Et je ne dis en aucune façon qu'il a fallu attendre les arrêtés de 2010 pour ouvrir des perspectives. Je me base (notamment) sur le rapport *L'autonomie de l'EPL en question dans la relation entre l'autorité académique et l'établissement scolaire* de Louis Baladier, Jean-Paul Delahaye, François Perret, Pierre Polivka, Raymond Riquier, Bernard Thomas, Bernard Toulemonde de novembre 2001. Toujours valable dans ses analyses, il disait notamment : « En dépit de la longueur et de l'importance des domaines ainsi énumérés, les textes ont une conception restrictive de l'autonomie conférée aux EPLE. D'abord, ces compétences sont résiduelles : la marge d'autonomie de l'EPL est celle que les autorités veulent bien lui laisser dans chacun de ces domaines. Le texte de la loi (art. 15-8) dispose que le conseil d'administration délibère « dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur » - ce qui va de soi -, mais aussi « des objectifs définis par les autorités compétentes de l'État », ce qui inclut les directives données par le ministre et les autorités académiques. Dans le même ordre d'idées, en matière budgétaire, l'EPL doit respecter les « orientations » qui lui sont notifiées par la collectivité locale de rattachement avec le montant de sa subvention. C'est dire si l'autonomie des EPLE peut être corsetée. Ensuite, le contrôle administratif est extrêmement large, en particulier dans le domaine pédagogique. En droit commun, les autorités de tutelle ne peuvent suspendre ou annuler un acte que pour des raisons de légalité; mais en ce qui concerne les actes relatifs au contenu ou à l'organisation de l'action éducatrice, l'autorité académique peut également prononcer l'annulation si ceux-ci sont « de nature à porter atteinte au fonctionnement du service public de l'enseignement » (art. 15-12), contrôle bien proche d'un contrôle d'opportunité, caractéristique du pouvoir hiérarchique ». Ce que nous avons obtenu pour le lycée et, j'espère bientôt, pour le collège, c'est-à-dire pour la première fois, ce sont des textes qui sécurisent (ou plutôt tentent de sécuriser) les dotations, moyen de défendre l'autonomie toujours menacée. L'exemple tout récent de l'inspecteur d'académie du Calvados qui entend faire des dotations aux établissements sous forme de bonus/malus en fonction des résultats en matière de redoublement est à cet égard très significatif.



snp den Jean FALLER
Bureau national
Commission « métier »
jeanclementfaller@gmail.com

Programme CLAIR : six mois sont passés depuis le lancement de l'expérimentation. Nous préparons aujourd'hui la rentrée du programme ECLAIR. Qu'en est-il des promesses de cette expérimentation ? Qu'en est-il des promesses de stabilisation des équipes au profit des élèves et des innovations pédagogiques ? Au moment où se prépare le mouvement dans chaque académie, nous vous proposons deux témoignages qui éclaireront certainement les débats de toutes les académies, réflexion préparatoire au prochain CSN, sur un sujet désormais récurrent pour les personnels de direction : la gestion des ressources humaines en établissement.

CLAIR : six mois après

Yves Gouyen

Proviseur, LP Clément de Pémillie
Graulhet, académie de Toulouse



Quand, en mai dernier, en plein CSN, je recevais un appel de mon inspecteur d'académie m'informant qu'il proposait que le LP de Graulhet entre dans une expérimentation CLAIR, je n'avais aucune idée de ce que cela pouvait vouloir dire. Plus tard, en découvrant la version « officieuse » du BO, ma première réaction a été de me dire qu'au moins, cela limiterait peut-être la casse au niveau des moyens qui diminuaient à vue d'œil.

Inutile de dire que la délégation des crédits d'état qui a suivi ne m'a plus laissé beaucoup d'illusions sur l'idée que, désormais, chez nous en tout cas, il allait vraiment falloir faire (au minimum) pareil mais avec beaucoup moins puisque ceux-ci étaient purement et simplement divisés pas deux !

DANS MON ÉTABLISSEMENT

En juillet, dès la première réunion de travail où j'ai découvert que l'aca-

démie de Toulouse s'était dotée d'un panel complet (trois collèges en RAR, un LP en ZEP (le mien) et deux établissements « ordinaires », un collègue et un LP), j'ai annoncé la couleur : il y aurait « le feu » à Clément de Pémillie. Après une première information des membres de la communauté éducative sur ce qui allait traverser l'établissement, c'est donc dans un contexte « tendu » que j'ai annoncé officiellement, le 1^{er} septembre, notre entrée dans le dispositif expérimental. Inutile de vous dire que la première question fut : « Et qu'est-ce que ça nous apporte ? ».

DIALOGUE DE SOURDS

À vrai dire, je n'avais pas grand chose à répondre immédiatement car ce n'est que lors de la rencontre avec notre ministre au lycée Louis-le-Grand, en septembre, et grâce à la réunion préliminaire à l'initiative du SNPDEN qui nous a permis d'échanger sur cette problématique que j'ai pu constater le gouffre qui peut séparer nos établissements : contexte socio-économique différent, taille des établissements, problématiques rencontrées au quotidien, moyens délégués par les rectorats.

Chacun d'entre nous avait sa propre histoire. J'ai pu intervenir auprès de Luc Chatel pour lui exprimer toute ma perplexité à mettre en œuvre cette démarche innovante qui touche des habitudes fonctionnelles d'un établissement déclaré difficile quand, dans le même temps, les moyens fondent comme neige au soleil. Le ton fut ainsi donné et je pense que les col-

lègues ont pu alors se rendre compte que nous étions tous embarqués dans une « galère » mais que nous n'avions pas les mêmes navires.

CONSÉQUENCES

Une fois rentré à la maison, le quotidien a repris le dessus : précarité grandissante des familles, manque de repères sociaux de beaucoup de jeunes ou, tout simplement, absence évidente de motivation pour des études dans un lycée choisi pour sa relative facilité d'intégration à travers la procédure PAM. Mais il était devenu évident que le ressort qui animait nos équipes éducatives avait perdu de son élasticité. C'est donc de conflits en



refus que nous avons peiné à mettre en place une réforme du LP avec son accompagnement personnalisé, la cristallisation des positions individuelles et collectives ne permettant plus de dépasser la 19^e heure statutaire (il faut savoir que j'ai un peu plus de deux HSA par prof). Cela a eu pour conséquence immédiate une gestion moins mesurée de nos élèves les plus pénibles et nous voilà aujourd'hui au 7^e conseil de discipline.

IMPRÉPARATION

Les séminaires nationaux et les quelques réunions académiques ont été, pour moi, des moments de prise d'informations et de température de ce dispositif. Au hasard des rencontres avec les collègues et des membres du ministère, il m'apparaît de façon évidente que rien n'est simple pour chacun d'entre nous, personnels de direction. Ce qui nous met le plus en difficulté, aujourd'hui, je pense, c'est le caractère de non préparation des conséquences pratiques de ce dispositif :

1. **Le préfet des études** : comment peut-on imaginer mobiliser les personnels en mettant en avant que le préfet a pour vocation d'être un adjoint au chef d'établissement qu'il doit pouvoir devenir par la suite ! Même les indemnités n'ont pas été annoncées dès le départ.
2. **La GRH** : encore un grand moment de solitude pour celui qui dirige son EPLE. Le mouvement arrive et je ne suis pas certain que toutes

les académies à qui le ministère semble avoir laissé carte blanche procéderont de la même façon pour que le chef d'établissement contribue au choix de ses équipes.

CONCERNANT LES POSTES

Ainsi, au cours du dernier séminaire, nous apprenions que, pour l'académie de Toulouse, les postes spécifiques nationaux échapperaient au dispositif CLAIR (Étant le seul des 6 CLAIR de l'académie à en avoir, je suis donc intervenu une nouvelle fois auprès de notre recteur pour faire valoir le bien-fondé de mes choix).

Lors d'une réunion de préparation du mouvement, la DPE nous a annoncé que les calendriers et les contraintes d'organisation du mouvement des personnels sont tels que seuls les postes vacants à ce jour seraient déclarés CLAIR. Ce fut la consternation dans nos rangs. Après avoir mis le bazar dans nos bahuts avec ce qui inquiète le plus les enseignants, nous allons nous retrouver avec des situations rocambolesques : les anciens sur leur poste, les volontaires sur postes spécifiques et des nouveaux qui n'ont pas spécialement demandé à être là et qui arrivent par le simple jeu des chaises musicales. Nous avons collectivement pu négocier une solution transitoire qui verrait le poste libéré par le mouvement, bloqué pour un an, vacant de ce fait et sur lequel nous pourrions voir un volontaire affecté à titre provisoire pour un an avant de se voir nommé à titre définitif l'année suivante. La décision du recteur est tombée le 7 mars pour les postes se libérant en cours de mouvement : il est demandé aux candidats à mutation d'être attentifs aux vœux larges incluant des établissements ECLAIR et de prendre contact avec leur chef d'établissement, sachant qu'un « enseignant affecté en ECLAIR est susceptible de se voir proposer pour toute ou partie de son service les missions de préfet des études ».... Au final, le chef d'établissement n'aura que très peu de latitude dans la GRH. Beaucoup de bruit et surtout de perturbations dans un établissement déjà fragile, pour pas grand-chose !

DE CLAIR À ECLAIR

Enfin, cerise sur le gâteau, alors que nous mesurons tous les six la morosité de nos enseignants dont certains d'entre eux sont dans une

relative souffrance, voilà qu'arrive, sans crier gare, la généralisation du dispositif qui devient, comme son nom l'indique, ECLAIR. Il me semble que nos dirigeants nous demandent constamment d'évaluer le résultat de nos projets. Si certains d'entre vous ont entendu parler de bilan de l'expérimentation, qu'ils n'hésitent pas à nous en informer. Cela nous aidera dans la mise en musique de ce passage à plus grande échelle qui, je ne vous le cache pas, agite déjà le milieu enseignant. En tout cas, dans notre province profonde, la seconde semaine de février, sur Graulhet, s'est tenue, hors établissements scolaires, une réunion regroupant les enseignants de tout le réseau « ambition réussite », du primaire au lycée professionnel.

QUELQUES POINTS POSITIFS

Mais, je serais injuste si je ne présentais pas les côtés positifs de cette expérimentation. En effet, au regard des difficultés financières rencontrées pour l'exercice 2010, le LP a reçu, dès fin décembre, une avance sur ses crédits d'État. Les corps d'inspection ont eu une écoute permanente de nos préoccupations et nous ont accompagnés au plus près. Nous avons pu conserver nos moyens en AED et en contrats aidés (ce qui n'a pas été forcément le cas sur le reste du département). Mon collègue, adjoint et sortant concours, ne s'est pas vu émettre une fin de non-recevoir à sa demande de mutation (il faut maintenant attendre le résultat du mouvement). Enfin, j'ai pu être entendu par le recteur et compris par mon IA pour obtenir une dotation complémentaire d'un demi-poste à la rentrée prochaine qui me permettra de trouver, j'espère, un préfet des études et voir enfin le travail de coordination et de suivi transversal se mettre en marche.

La route est encore longue avant la fin de l'année. Une chose est certaine : vous avez peur de vous ennuyer ? Demandez un établissement CLAIR et vous ne verrez pas le temps passer. Mais à quel prix...



Philippe Grand
Principal, collège Elsa Triolet
Vénissieux, académie de Lyon



Le programme CLAIR, dans le Rhône, concerne quatre collèges, tous en éducation prioritaire (RAR ou RRS), et un lycée professionnel.

Hormis le fait que le choix des établissements s'est effectué dans un « clair-obscur », la vraie difficulté a résidé, réside et résidera dans la « gestion des ressources humaines ». Dans le département, dès le 1^{er} juillet, les postes vacants ont été « étiquetés CLAIR », donc un recrutement effectué par le recteur après avis des chefs d'établissement. Problème : le nombre de candidats fut extrêmement restreint. Dans mon établissement, sur deux postes vacants, un postulant, qui enseignait déjà dans l'établissement. Le déficit a été résorbé par des TZR, contractuels et autres vacataires. Qu'en sera-t-il cette année ? Nous souhaitons que l'affichage des postes vacants (retraite, mutation inter-académique) se fasse le plus tôt possible. Reste la question des postes libérés après mutation intra. Nous avons proposé que le « recrutement » se fasse à N + 1. Le poste libéré serait bloqué, « laissé » à un TZR et, de fait, affiché vacant l'année suivante. Nous avons aussi insisté pour que, dans un avenir proche, l'ensemble des postes, SEGPA comprise, soit profilé CLAIR afin de donner une cohérence à la politique de l'établissement. De fait, cela entraînerait que chaque enseignant dispose d'une « fiche de poste » et d'une lettre de mission.

AUTRE ENJEU, LES PRÉFETS DES ÉTUDES

Ce n'est pas tant la terminologie ou leur « désignation » qui a posé problème,

que les conditions dans lesquelles ils accomplissent leurs missions. Nous avons obtenu de l'IA, en fonction des besoins de chaque EPLE, un volume de HSA. Cependant, la question d'une « décharge », là encore en fonction des besoins des EPLE, a été posée. Compte tenu de la tension sur les heures postes, le problème reste entier et la réponse même pas murmurée, à l'exception de notre ancienne IA, qui a hautement affirmé que les moyens devaient être pris sur les DHG... ce qui, dans les conditions de la préparation de la rentrée actuelle, nous laisse sans voix !

REDÉFINIR LA CARTE DE L'ÉDUCATION PRIORITAIRE ?

Le ministre l'a affirmé, CLAIR « n'est pas un programme de plus [...] mais a vocation à se substituer aux trop nombreux dispositifs, notamment en éducation prioritaire ». Ainsi, une généralisation du dispositif reviendrait à redéfinir la carte de l'éducation prioritaire dans la mesure où, comme le précisait Luc Chatel, le 21 septembre 2010, le programme CLAIR doit « s'articuler avec celui de la politique de la ville, des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) ». Le cadrage ministériel définit le territoire ; les établissements localisés dans les espaces de la politique de la ville ont vocation à demeurer en éducation prioritaire. *Quid* de tous les autres ?

Vouloir donner une cohérence aux différents dispositifs est une volonté que nous ne pouvons qu'approuver.



Ceci nous engage à nous investir fortement dans le volet « éducation » des contrats urbains de cohésion sociale actuellement en renégociation. Éviter le saupoudrage de mesures et de moyens ne peut que rencontrer notre accord. Redéfinir les territoires de l'éducation prioritaire, oui, si nous sommes associés à la réflexion, si CLAIR n'a pas pour vocation une économie de moyens et si ce dispositif n'est pas conçu comme une simple gestion de flux des élèves en difficulté dont les « meilleurs » auraient intégré « internats d'excellence » ou autres établissements par dérogation à la carte scolaire. Dans ce cadre-là, CLAIR modifierait profondément les objectifs de l'éducation prioritaire et ne serait, de fait, qu'une forme de régulation sociale, voire d'encadrement social, renforçant le processus de « ghettoïsation » déjà amorcé des EPLE des territoires en ZUS.

RÉINVESTIR LA QUESTION DE L'ASSOUPLISSEMENT DE LA CARTE SCOLAIRE ?

Si le dispositif CLAIR s'inscrit dans une logique de réseaux et de territoire, il nous faudra alors réinvestir la question de l'assouplissement de la carte scolaire. Comme l'a montré l'enquête menée par notre syndicat, les établissements de l'éducation prioritaire en sont les premières victimes. Seul levier permettant d'éviter la ghettoïsation des établissements, la mixité sociale est devenue un objectif presque inatteignable après les mesures de 2007 sur la carte scolaire. Le seul volontarisme d'un chef d'établissement est voué à l'échec. Une redéfinition de l'espace scolaire étendu à l'ensemble du territoire urbain, associant tous les acteurs, de l'inspection académique aux directions des EPLE en passant par le conseil général et les collectivités locales, permettrait de construire une « carte scolaire » équilibrée et réfléchie, en évitant les concentrations de difficultés et les phénomènes de « ghettoïsation ».

Les territoires de l'éducation prioritaire sont le lieu d'un travail de fond mené par les équipes à qui il faut laisser du temps, faire confiance. Le bilan des RAR et des RRS a montré que les pratiques bougent, que les cohérences sont recherchées pour rendre efficaces et efficientes les actions destinées à la réussite des élèves. Si « l'école du socle commun » a une première réalité, c'est bien dans ces territoires qu'il faut la rechercher.

TICE :

entretien avec Pierre Moeglin

Pierre Moeglin est professeur à l'université Paris 13 où il dirige le laboratoire des Sciences de l'Information et de la Communication. Il dirige aussi la Maison des sciences de l'Homme Paris-Nord, dépendant du CNRS. Ses travaux portent sur la question de l'industrialisation de la culture et de l'informatisation sociale. À ce titre, il s'intéresse notamment aux enjeux socio-économiques de la diffusion des nouvelles technologies dans le domaine de la formation.

Son dernier livre ⁽¹⁾ traite du monde des industries éducatives et des produits de leurs cinq secteurs: manuels, machines à enseigner, formation à distance, produits pour l'éducation non formelle, systèmes numériques d'information et de gestion. Il pose ainsi la question de la nature industrielle de ces secteurs.



Joël Lamoise : Pierre Moeglin, dans la première partie de votre ouvrage, vous écrivez que l'État et les collectivités se font « à la fois prescripteurs, incitateurs, investisseurs, législateurs et certificateurs » sans pour autant mener une analyse approfondie des besoins des utilisateurs. Le lancement de plans éducatifs divers, de 1970 à nos jours, se résume-t-il, en fait, à une suite de « bonnes intentions » reposant sur la bonne volonté des usagers ?



Pierre Moeglin : À première vue, de bonnes intentions, en effet, mais pas

d'analyse approfondie des attentes et contraintes, beaucoup de bonne volonté et, pour finir, pas grand chose. Il faut toutefois compléter le diagnostic. Certes, les plans se succèdent, sans lendemain et à un rythme accéléré. Qui se souvient aujourd'hui de « Jeunes téléspectateurs actifs » en 1979, du plan télématique en 1982, d'« Informatique pour tous » et d'« Audiovisuel pour tous », respectivement en 1985 et 1987, d'« Educâble », du plan « Nanoréseaux », de la « Banque de Programmes et de Services », etc. ? Et qui, demain, se souviendra des initiatives en faveur du tableau blanc interactif, du manuel numérique et du cartable électronique ?

Cependant, deux phénomènes émergent, que l'on aurait tort de sous-estimer. D'une part, le système éducatif s'est, en peu de temps, ouvert à la panoplie des outils et médias. Comparez à cet égard l'équipement d'une salle de classe des années 1970 – à peu de choses près, le même que celui d'un siècle auparavant – et celui de la salle de classe d'aujourd'hui ! D'autre part, en dépit de la succession des modes et de la rotation des outils, les pédagogies, elles, s'enrichissent, conservant la trace des usages sédimentés. Par exemple, il aura suffi que des systèmes d'enseignement assisté par ordinateur et les premiers laboratoires de langue soient implantés ici et là pour que les milieux éducatifs prennent conscience de l'importance de la pédagogie par objectifs. Semblablement, les timides expérimentations de Logo (Seymour Papert), dans les années 1980, auront beaucoup fait

pour familiariser ces milieux avec le constructivisme, désormais largement répandu. Si coûteuses qu'elles aient été, si marquées du sceau d'une philosophie périmée de l'innovation et si marginales dans leurs effets, ces initiatives n'auront donc pas été tout à fait inutiles. Et ce, surtout grâce aux acteurs de terrain, lesquels sont nombreux à continuer d'œuvrer en faveur des outils et médias éducatifs, pour améliorer la pédagogie et le suivi des élèves.

JL : Entre l'enseignement à distance initié en 1945 pour compenser le manque de professeurs qualifiés et les méga-établissements regroupant plusieurs milliers d'étudiants sur plusieurs sites, le *e-learning* semble correspondre à une voie moyenne, en rupture avec sa mission originelle de formation palliative. Cependant, si le *e-learning* incarne le futur de la formation à distance, on peut constater que son avenir n'est pas entièrement assuré. Quels sont, à votre avis, les freins qui en limitent la progression ?

PM : Ces freins sont de deux types. En premier lieu, la mauvaise qualité des contenus et des méthodes : sauf exception, les cours en ligne renouent avec les manières d'enseigner et d'apprendre les plus rétrogrades et les moins efficaces. En second lieu, l'illusion partagée par trop de décideurs selon laquelle le *e-learning* permettrait de réduire le nombre et le niveau de qualification des professeurs et de l'administration. Or, c'est l'inverse : l'enrichissement et la

diversification des ressources à la disposition des élèves requièrent davantage d'encadrement, de formation des personnels et de moyens.

JL: Plusieurs régions françaises s'attachent à rassembler dans un portail unique les ressources pédagogiques. Si la fourniture des contenus en est l'un des principaux enjeux, la dilution des centres décisionnels et les concurrences « exogènes et endogènes » de ce secteur d'activités foisonnant n'en constituent-elles pas d'autres ?

PM: Effectivement, nous assistons à la dilution des centres de pilotage, et pas seulement dans le domaine des ressources pédagogiques : l'institution éducative en son entier connaît le phénomène. Et elle en souffre. Les portails, quant à eux, ne réduisent pas plus l'hétérogénéité des ressources que ne le font, par exemple, les environnements numériques de travail ; tout juste donnent-ils un peu plus de visibilité à des offres, à des consignes et à des pratiques disparates. Ce n'est pas négligeable, comme le montre (entre autres) le cas de la plate-forme Corrélyce que j'évoque dans mon livre. Reste qu'est révolue l'organisation qui a, peu ou prou, régi l'enseignement entre 1830 et 1970 et qui, pour le meilleur et pour le pire, faisait du manuel scolaire la clé de voûte de son fonctionnement. D'autres paradigmes pédagogiques et organisationnels sont à inventer et il n'y aura que l'institution et ses acteurs pour y travailler.

JL: En matière de soutien aux industries éducatives, les instances publiques n'affichent pas toutes la même volonté et les mêmes modalités. En guise de conclusion provisoire, pouvez-vous néanmoins dégager quelques tendances pour l'avenir du numérique à l'École ?

PM: L'avenir est très ouvert mais trois tendances sont perceptibles. Premièrement, même éclatées et écartelées entre les cinq secteurs que je détaille dans mon livre et que vous avez vous-même indiqués, les industries éducatives forment maintenant un ensemble

puissant, moins puissant que celui des industries culturelles, mais du même type... Bien sûr, la frilosité des éditeurs et des autres producteurs de ressources n'a pas disparu. Quel manque de perspicacité, par exemple, de vouloir faire passer de simples manuels numérisés pour des manuels numériques ! Néanmoins, les marchés n'étant plus captifs et les enseignants et élèves étant de plus en plus experts, il faudra bien que producteurs de ressources et prestataires de services prennent mieux en compte les demandes.

Deuxièmement, les modes d'organisation et de pilotage évoluent à grande vitesse. Par exemple, la responsabilisation accrue des équipes locales pousse à l'intensification des procédures de suivi et de contrôle et à leur multiplication par les différentes tutelles. Si le phénomène n'a rien d'anormal, il ne faudrait pas qu'une obsession quant à phrénique pousse au développement de formes détestables de bureaucratisation numérique.

Troisièmement, la mutualisation des expériences pédagogiques et la mise en commun des ressources utilisables en éducation sont ressenties comme une nécessité par un nombre croissant d'enseignants, de documentalistes, de chefs d'établissement et d'inspecteurs. En mathématiques, en histoire, en lettres, dans d'autres disciplines, de très intéressantes réalisations ne demandent qu'à être portées à la connaissance des collègues, discutées, reprises, élargies ; pour cela, les outils existent et les systèmes d'intermédiation s'y prêtent. Encore faut-il que l'effort de ceux qui s'engagent dans ces réalisations et leur diffusion soit reconnu à sa juste valeur et que des compétences spécifiques soient dégagées.

L'enjeu est capital : il en va de la reprofessionnalisation du système éducatif.

¹ Pierre Mœglin, *Les industries éducatives*, Que sais-je ? 2010 (cf. page 86).



Joël LAMOISE
Bureau national
Commission « métier »

joel.lamoise@snpden.net

Maurice Mazalto, personnel de direction retraité, a eu à gérer des constructions et des restructurations d'EPL dans sa carrière. Auteur de livres sur la question ⁽¹⁾, il propose à *Direction* points de vue, conseils, réflexions et analyses aux collègues confrontés à ces situations.

Chroniques de l'architecture scolaire - second degré

Maurice Mazalto
Proviseur honoraire
Académie de Besançon



UNE PREMIÈRE CHRONIQUE POUR POSER LES ENJEUX

Il serait plus exact de parler « des architectures scolaires ». En effet, quoi de commun entre les différentes constructions scolaires, dont les plus anciennes datent du Moyen-Âge et dont les plus récentes font encore l'objet d'appels d'offres ? Pour aider au repérage, on peut diviser ces constructions en trois grandes périodes qui accompagnent l'histoire de l'école :

- **La première période** s'étend jusqu'à la première guerre mondiale, en 1914; le tournant essentiel est donné par la III^e République, sous l'impulsion de Jules Ferry, qui met en place un « véritable dispositif législatif en faveur d'une école laïque, gratuite et obligatoire, et qui fixe durablement les bases de l'école républicaine et organise son cadre matériel à travers des modèles de construction pour les écoles » (CAUE 93 ⁽²⁾, photos 1 et 2).



- **La seconde période** s'arrête aux années 1980 avec la promulgation des lois de décentralisation. Elle est dominée par la construction massive d'établissements pour répondre au *baby-boom* d'après-guerre et à la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans: dans la décennie 70, l'État construit un collège par jour pendant 10 ans! « Les collèges sont alors, pour la plupart, des bâtiments réalisés en éléments

préfabriqués de métal ou de béton, selon des procédés industrialisés » (CAUE 93). Les établissements sont similaires sur tout le territoire métropolitain et outre-mer (photo 3).

- **La troisième période**, qui n'est pas terminée, est dominée par la décentralisation de la



construction et de l'entretien des établissements scolaires: les lycées sont dévolus aux régions, les collèges aux départements, les écoles aux communes. On note « l'éclosion d'une architecture

qui s'affranchit des modèles standardisés et qui propose une pluralité de réponses dans un contexte où, jusqu'alors, régnait l'uniformité » (CAUE 93), une architecture qui s'enracine dans son environnement (photo 4), qui prend progressivement en compte les exigences des constructions HQE (haute qualité environnementale).

Aussi différentes soient-elles, ces architectures ont pourtant la même finalité: permettre à l'école de remplir ses deux missions essentielles: la transmission des savoirs et la socialisation de celles et ceux qui la fréquentent.

Or les espaces et bâtis scolaires ne sont jamais neutres; ils sont le reflet, matérialisent les conceptions éducatives, conscientes ou non, de ceux qui ont participé, à différents stades, à leur élaboration. Ainsi, à travers la lecture de certaines constructions scolaires, on peut effectuer un décodage des intentions initiales, ce qui ne manque pas d'intérêt.

UN EXEMPLE POUR ILLUSTRER LE PROPOS, PRIS DANS LA PREMIÈRE PÉRIODE

Pour développer l'école du peuple sur tout le territoire, Jules Ferry édicte un cadre national normalisateur basé sur trois mots d'ordre, « hygiène », « isolement », « discipline »:

- « hygiène » en faisant entrer l'air et la lumière, en utilisant des revêtements faciles à nettoyer, en créant du mobilier qui écarte les « attitudes vicieuses »; les tables à l'origine

vissées au sol deviennent mobiles et à deux places. À terme, elles détermineront les dimensions des salles, des espaces;

- « isolement » par la sécurité: l'école est mise à l'écart du village, de la ville, par des grilles, des murs (en ville) qui enferment les cours de récréation. La séparation concerne également les sexes avec murets de séparation en cas de bâtiments mitoyens;
- « discipline » par la surveillance: les bâtiments des fonctionnaires doivent avoir regard sur l'ensemble des bâtiments scolaires; les couloirs d'accès aux classes comportent souvent des baies vitrées.

On comprend aisément que les réponses architecturales de cette époque répondent, avec des variantes architecturales, au cahier des charges du législateur. La commune ou l'État est maître d'ouvrage.

AUJOURD'HUI

La situation s'est complexifiée car les acteurs qui interviennent dans la construction ou la réhabilitation de bâtiments scolaires sont plus nombreux et plus diversifiés; trois groupes essentiels peuvent être repérés:

1. **Les collectivités territoriales** sont maîtresses d'ouvrage; elles ont toutes mis en place des directions (avec des noms divers) chargées des différentes opérations concernant les établissements scolaires dont elles ont la responsabilité. Elles sont très sensibles à l'intégration des constructions dans leur environnement; elles favorisent des réponses architecturales régionales. Pour rationaliser les préconisations lors des appels d'offres, certaines édictent des guides, des prescriptions

fonctionnelles (le nom peut varier), véritables *vade-mecum* qui déterminent précisément les préconisations de la collectivité considérée. Ainsi la région de Franche-Comté, dans son guide intitulé *Construction et maintenance des lycées de Franche-Comté* (version 2008, tome I, page 6), précise en préambule que le présent guide formalise les demandes et attentes du maître d'ouvrage à appliquer à tous les projets de travaux dans les lycées... Le but du guide est d'être descriptif, afin de comprendre la fonctionnalité des locaux, mais aussi prescriptif afin d'assurer un niveau de prestation homogène dans tous les établissements... Tout architecte ou équipe de maîtrise d'œuvre intervenant dans un lycée devra s'appuyer sur les recommandations du présent guide afin de concevoir son projet et d'établir ses prescriptions techniques. Très utiles, ces documents n'existent malheureusement pas dans toutes les collectivités; chaque situation est alors traitée de façon individualisée, avec les risques inhérents qui peuvent en résulter: oublis, demandes contradictoires formulées pour différents établissements...

2. Les architectes (et programmistes): choisis sur concours sur un avant-projet sommaire, les architectes doivent concevoir et définir soit la totalité de l'établissement scolaire, soit la partie à réhabiliter, restructurer, modifier... Sauf exception, ils ne sont pas spécialistes de l'architecture scolaire, n'ont pas forcément de conceptions éducatives affirmées; on peut imaginer un curseur avec deux extrémités, d'un côté « le fonctionnel » et, de l'autre, « l'esthétique »; on constate que des architectes conçoivent des espaces et bâtis qui peuvent être fonctionnels et inesthétiques ou bien esthétiques mais impossibles à vivre, alors que certains trouvent l'équilibre (toujours un peu magique) qui allie la fonctionnalité à la beauté architecturale (Il faudra bien entendu définir « la fonctionnalité » d'un établissement scolaire). Il est donc important que les réponses architecturales s'inscrivent dans l'acte éducatif global de l'établissement par un dialogue permanent avec le maître d'ouvrage et les usagers.

3. Les usagers: les utilisateurs des établissements, élèves et adultes, peuvent être interrogés par la collectivité, sur leurs demandes, concernant l'opération architecturale en cours. On trouve logiquement tous les cas de figure pour la prise en compte de la parole des usagers: elle peut être l'apanage du seul responsable de l'établissement ou la personne qui a éven-



tuellement déléguer (gestionnaire ou intendant), résulter d'un petit groupe décisionnel ou encore être la synthèse de consultations auprès des différents groupes concernés. Nous reconnaissons volontiers que c'est un exercice difficile pour une structure hiérarchisée, peu habituée à l'expression spontanée. De plus, pour la prise de décision, des intérêts particuliers peuvent s'opposer à l'intérêt général qui n'est pas forcément perceptible immédiatement. Ainsi, lors de l'examen de plans concernant l'extension d'un lycée, j'avais fait remarquer qu'aucune grande salle pouvant accueillir deux classes n'était prévue; après étude, la réponse du responsable de la collectivité fut la suivante: nous n'avons aucune possibilité d'augmenter les surfaces prévues; si vous voulez la salle, il faudra qu'elle remplace le garage couvert des personnels logés...

La présence des trois groupes est donc indispensable pour l'équilibre de l'établissement à construire ou à réhabiliter.

Encore faut-il avoir une parole à faire entendre! L'objectif de cette chronique est de partager quelques constats et partis pris pour aider les responsables à se faire une opinion argumentée dans leur approche architecturale. Mais il faut éviter l'écueil de la modélisation; en effet, chaque établissement est unique et vouloir copier telle ou telle réalisation n'est pas gage de réussite.

Par ailleurs, on a pu montrer que la qualité architecturale qui influe sur le climat et la fonctionnalité participe à l'émergence de l'effet « établissement », une valeur ajoutée qui favorise la réussite du plus grand nombre. En gardant

le point de vue de l'utilisateur, nous nous proposons, dans une prochaine chronique, d'examiner comment des fonctions importantes s'inscrivent dans les deux missions essentielles de l'école et sont matérialisées dans les espaces et bâtis scolaires du second degré.

(à suivre)

Poursuivant mon travail de recherche sur l'architecture scolaire, j'étudie les cours de récréation et les lieux de détente (intérieurs et extérieurs) des collèges et des lycées. Pour augmenter mon iconographie, je suis en quête d'espaces et bâtis susceptibles d'être signalés par leur qualité et leur fonctionnalité. Si tel est le cas, n'hésitez pas à me contacter par courrier électronique pour me signaler votre établissement. Nous examinerons ensemble les possibilités. Avec mes remerciements, Maurice Mazalto mm.mazalto@orange.fr

1 Dernier ouvrage paru: *L'accueil au collège et au lycée*, Maurice Mazalto, éditions Fabert, 2009. Site de présentation: <http://maurice.mazalto.free.fr/>
 2 CAUE 93: Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement. Il s'agit d'une structure publique départementale (composée notamment d'architectes) destinée à conseiller particuliers, entreprises, collectivités dans leurs projets architecturaux. 93 est le numéro du département (Seine-Saint-Denis). Le CAUE 93, à la demande du conseil général de Seine-Saint-Denis, a réalisé une fiche signalétique de tous les collèges du département et a réfléchi au collège du XXI^e siècle.
 Site: www.atlas-patrimoine93.fr/pg-html/bases_doc/inventaire/atlascollege.php
 Fédération nationale des CAUE: www.fn.caue.asso.fr
 * Crédit photographique: Maurice Mazalto, sauf mentions contraires.



Dossier

L'AP en lycée

L'accompagnement personnalisé,
mesure phare de la réforme des lycées 42

Mise en place de l'AP
dans un lycée des métiers complexe 43

Mise en place de l'AP en LGT : 4 exemples 44

Point de vue d'une IA-IPR sur la mise en
place de l'AP dans l'académie de Versailles 49

L'accompagnement personnalisé, mesure phare de la réforme des lycées

REPÈRES

• POUR LE LYCÉE PROFESSIONNEL

- *Bulletin officiel spécial n° 2 du 19 février 2009* : arrêté du 10 février 2009
- Rapport de l'inspection générale n° 2009-065, juillet 2009

• POUR LE LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE

- *Bulletin officiel spécial n° 1 du 4 février 2010* : décret n° 2010-99 du 27-01-2010 ; JO du 28-01-2010 qui pose le principe de l'accompagnement personnalisé
- Circulaire n° 2010-013 du 29-01-2010 qui en fixe les grandes lignes

La réforme du lycée devrait représenter une révolution quant au regard porté sur l'élève et sur les modalités d'évaluation. Dans le cadre de cette réforme, l'accompagnement personnalisé est un dispositif central, au même titre que les enseignements d'exploration, les groupes de compétences et le tutorat. Cette réforme induit une modification du rapport entre les enseignants et les élèves : l'élève est considéré dans sa globalité, tel qu'il est et non pas tel qu'il est souhaité.

La mise en œuvre de ces nouvelles dispositions ne peut se faire que dans le cadre de l'autonomie de l'établissement, à travers une concertation réelle en conseil pédagogique sous l'impulsion du chef d'établissement. C'est une ligne directrice forte que le SNPDEN a toujours promue.

Les dispositions singulières propres à chaque établissement, présentées en conseil pédagogique, en conseil d'administration et au conseil de la vie lycéenne ne doivent, en aucun cas, faire l'objet d'un contrôle a priori, via le logiciel SCONET.

Dans le cadre de l'autonomie des EPLE, au-delà des constantes liées à la stricte application des textes, 2h30 par semaine en LP et 2 heures en LGT (sauf STG) sont inscrites dans l'emploi du temps pour du soutien adapté aux besoins des élèves, de l'aide méthodologique, de l'approfondissement des connaissances et de l'aide à l'orientation... S'en dégagent des expériences riches et diversifiées qui témoignent de la maturation de la réflexion pédagogique (cf. interviews ci-après) et le souci constant de répondre aux besoins réels des élèves par une individualisation des parcours de formation et d'orientation.

Il restera à mesurer, en fin d'année et de scolarité au lycée, les effets de l'accompagnement personnalisé sur les taux de redoublement et à analyser un éventuel mieux-être des lycéens dans la prise en charge de leurs études.

Les personnels de direction et leurs équipes mobilisent leur énergie pour faire réussir ce dispositif. Il est cependant à espérer que le discours actuel d'économie budgétaire ne tue pas dans l'œuf cette réforme, longtemps espérée par tous les acteurs qui militent pour une meilleure prise en charge des élèves, et alors que certaines académies accordent des dotations incomplètes pour les heures de groupes à effectif réduit sur lesquelles sont pris les moyens pour l'accompagnement personnalisé.



**L'AUTONOMIE
POUR S'ADAPTER
À LA DIVERSITÉ DES
ÉTABLISSEMENTS,
DANS UN CADRE
NATIONAL**

Notre enquête montre clairement que, lorsque l'on donne de l'autonomie aux personnels de direction, ils savent l'utiliser au service des élèves en inventant, avec les enseignants, des situations diverses et adaptées à leur établissement.

DES EXEMPLES :

- 2, 3 ou 4 heures par semaine, par classe ;
- dans les services, en HSA, en HSE ou un mixte des deux pour plus de souplesse ;
- classes alignées par deux, trois, voire plus ou pas du tout ;
- constitution des groupes réalisée à l'aide de tests de positionnement ou choix des élèves ou choix des enseignants ou les deux ;
- sous forme d'ateliers, de sorties, de cours...
- soit soutien, soit approfondissement, soit orientation, faits successivement ou en même temps ;
- concertation des enseignants intervenants, rémunérée ou pas ;
- évaluation en milieu ou fin d'année sur les résultats d'orientation, sur le comportement scolaire des élèves...

Remerciements à Denis Bruyère, proviseur du lycée Chatelet à Douai, pour sa contribution à notre réflexion.

**MISE EN PLACE DE
L'AP DANS UN LYCÉE
DES MÉTIERS COMPLEXE**

Michel Pastwa
Proviseur
Lycée des métiers Louis Martin-Bret
Manosque, académie d'Aix-Marseille



Cette nouveauté, initiée en 2009, sera proposée à l'ensemble des élèves de la seconde à la terminale professionnelle, à la rentrée 2011, au lycée des métiers Martin Bret de Manosque.

Nous avons à cœur de réussir ce pari pédagogique dans un établissement de 700 élèves et de 70 apprentis.

La communauté scolaire a adhéré à cette innovation parce qu'elle représente un espace de liberté qui permet aux équipes d'apporter des réponses appropriées à chacun, en fonction de ses besoins et de son projet professionnel.

La base de notre réflexion était de sortir de l'habituel « soutien, aide individualisée, module » car le constat effectué ces dernières années sur cette forme de prise en charge était négatif. Dans la plupart des cas, l'enseignant transformait ces créneaux horaires en cours, parfois dédoublés, que les élèves en difficulté essayaient d'éviter.

Nous avons décidé de « sortir » l'accompagnement personnalisé du TRMD afin de constituer un volant important d'HSA transformées, pour partie, en HSE.

Ces moyens sont mis à disposition d'une équipe d'enseignants volontaires issus de toutes les disciplines. Cette proposition a l'avantage de regrouper une

offre variée de compétences : aide méthodologique, FLE, soutiens disciplinaires, actions sur le savoir-être, actions dans le domaine de l'orientation...

Nous évitons ainsi le principal écueil des formes précédentes qui plaçait l'élève dans une position inconfortable : « Tu es en difficulté dans telle matière, avec tel enseignant, tu as droit à 2 heures de plus alors que tes camarades, dans la plupart des cas, sortent de l'établissement ».

La prise en charge dans l'accompagnement personnalisé proposé est confiée à un autre pédagogue, souvent d'une autre discipline.

Cette disposition est obligatoire dans les ateliers de soutien disciplinaire ou méthodologique.

DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS

Nous proposons donc un panel d'ateliers divers qui s'adressent à tous les élèves, excellents ou en grande difficulté.

- Pour 2011, par exemple, il est envisagé :
- 1 atelier « création d'entreprises », en liaison avec le CLEE (comité local école-entreprise) ;
 - 2 ateliers bac pro en BTS, animés conjointement par des enseignants de BTS et de bac pro ;
 - 1 atelier relaxation/diététique ;
 - 1 ou 2 ateliers FLE (français langue étrangère) ;
 - 2 ou 3 ateliers « soutien méthodologique » ;
 - 3 ou 4 ateliers « soutien disciplinaire » avec l'aide d'une application Web ;
 - 3 ateliers « soutien en langue » ;
 - 1 atelier « orientation »,
 - 1 atelier « théâtre ».

La prise en charge proposée est généralement par groupes de 8 à 10 élèves mais elle peut aussi prendre la forme de conférences ou de sorties de l'établissement.

L'ORGANISATION INTERNE

Cette approche, séduisante sur le papier, nous oblige à résoudre 3 problèmes :

- l'organisation fonctionnelle de ces ateliers dans les emplois du temps ;



- la constitution des groupes qui participent à ces ateliers ;
- l'évaluation du dispositif.

Pour l'organisation, nous avons opté, cette année, pour 2 créneaux horaires banalisés (mardi et jeudi, de 15 h 45 à 17 h 45). Cela permet de libérer pratiquement tous les enseignants et la plupart des classes. Les enseignants volontaires pour l'accompagnement personnalisé ont donc ces créneaux prévus dans leur emploi du temps. Le conseil pédagogique doit faire une proposition pour 2011-2012.

Pour la constitution des groupes, il faut d'abord faire un diagnostic qui repose sur :

- les entretiens de la rentrée, menés pendant la phase d'accueil,
- un positionnement opéré par les enseignants pendant les 6 premières semaines.

Compte tenu de la complexité de cette mise en œuvre, nous avons décidé d'imposer la participation des élèves aux ateliers de soutien et d'essayer de respecter des vœux dans les autres domaines.

Une convocation avec les dates et les heures est envoyée à la famille pour que les parents cautionnent ce parcours personnalisé.

Pour l'évaluation, chaque enseignant est chargé de faire un bilan quantitatif et qualitatif de l'atelier qu'il a animé. Une forme sera validée par le conseil pédagogique.

À LA RENTRÉE PROCHAINE, NOUS RENTRERONS DANS LA PHASE III DE CETTE ACTION

Nos objectifs sont raisonnables :

- chaque élève aura participé à, au moins, un atelier d'accompagnement personnalisé durant l'année scolaire ;
- les moyens affectés à cette action seront effectivement consommés par les équipes.

Rendez-vous en juillet 2012 pour le bilan.



Mise en place de l'AP en LEGT : 4 exemples

Philippe Bercot
Proviseur
Lycée Jacques Prévert
Boulogne-Billancourt,
académie de Versailles



Florence Delannoy
Proviseure
Lycée Fénelon
Lille,
académie de Lille



Didier Cauret
Proviseur adjoint
Lycée Elie Faure
Lormont,
académie de Bordeaux



Annie Prévot
Proviseure
Lycée Jean Condorcet
Bordeaux,
académie de Bordeaux



AVANT

À quel moment la réflexion a-t-elle été engagée (avant les vacances ? au moment de la rentrée ?) ?

Annie : La réflexion, au lycée Condorcet, a commencé en janvier 2010.

Didier : L'AP a commencé à être conçu dès la préparation de rentrée pour le choix de son horaire et de sa répartition hebdomadaire puis pendant le mois de juin, en ayant anticipé la nomination des futurs professeurs principaux (sur lesquels nous nous sommes appuyés) auxquels nous avons demandé d'établir un projet pour la classe de seconde qu'ils auraient.

Philippe : Bien avant les vacances puis de manière plus précise, avec des volontaires, et enfin à la rentrée avec les professeurs animant l'AP.

Avec quelle méthode (en réunion plénière ? en conseil pédagogique ? dans le bureau du proviseur ?) ?

Annie : D'abord dans les bureaux respectifs du proviseur et du proviseur-adjoint où nous avons réfléchi - ensemble - au sens et aux modalités de mise en œuvre du dispositif, avec, au départ, des points de vue assez dissemblables : beaucoup de défiance chez le proviseur (i.e. tout cela est bel et bien mais comment les moyens de mise en œuvre vont-ils le permettre sans le dénaturer ?) et un réel enthousiasme chez le proviseur-adjoint (i.e. c'est une réforme que nous avons signée, qui va dans le bon sens et qu'il faut absolument accompagner le mieux possible

car elle ouvre des perspectives réellement nouvelles).

Puis en conseil pédagogique avec une opposition très forte de la part du SNES mais un accueil par ailleurs intéressé de la part des collègues déjà impliqués dans le DERSL (dispositif expérimental de réussite en lycée) depuis 2 ans et attachés à la réussite des élèves. Beaucoup d'enseignants du lycée ont vu cela de très loin car ne se sentant pas concernés, en particulier en STS. Par ailleurs, la présence d'une équipe d'IA-IPR venue pour un accompagnement pédagogique général au lycée, en décembre et janvier, a mis l'attention de tous sur l'AP comme solution.

La journée banalisée à la rentrée des vacances de Pâques (journée de solidarité) a été consacrée au projet et à ses actions, avec un groupe dévolu à l'AP. Le lycée étant - par ailleurs - identifié comme un lieu où la pédagogie est une réelle préoccupation de pas mal d'enseignants, j'ai participé en 2009-2010 à deux réunions organisées par l'inspection sur ce sujet. L'objectif était de mettre en commun les premières réactions dans les établissements par rapport à ce dispositif et de donner aux IA-IPR les éléments pour réaliser une synthèse des idées de mise en pratique et préparer le travail de commissions pour 2010-2011.

Une des caractéristiques de l'AP est qu'à l'inverse de tout ce qui a été mis en œuvre jusqu'ici lors des précédentes réformes, une grande marge de liberté est laissée aux établissements et aux équipes sans réellement de directives très précises. La capacité des équipes à se prendre en mains et à adopter un mode de fonctionnement différent était donc la première convoquée.

Didier : La tradition de l'établissement fait qu'une ou deux journées (dites « journées pédagogiques », début juin), sont réservées aux bilans des actions de l'année écoulée ainsi qu'à la préparation des projets de l'année suivante. Ce fut la première étape qui a permis de présenter à l'ensemble des enseignants quels étaient le cadre et les attentes de l'AP en termes d'objectifs, d'actions et de programmation des contenus.

Dans un deuxième temps, au cours de la prérentrée, le professeur principal était chargé de finaliser cette préparation avec les membres de son équipe de classe.

Florence : La réflexion a été engagée dès la rentrée 2009 à partir des textes disponibles. C'était une réflexion générale qui trouvait sa place dans le cadre de la mise en place du nouveau projet d'établissement.

Après un lancement en plénière, des concertations disciplinaires et des concertations thématiques ont été mises en place. C'est assez facile au lycée puisqu'une plage horaire de 2 heures le jeudi après-midi est banalisée pour divers projets. Elle est régulièrement utilisée pour des concertations. Le retour des comptes rendus de concertation à l'ensemble des personnels a été systématique puis deux conseils pédagogiques ont fait la synthèse. L'ensemble a bien sûr évolué au fur et à mesure de la parution des textes. En juin a eu lieu le vote des modalités définitives, en même temps que le vote sur l'utilisation de la DGH.

Philippe : Toutes les formes de réunion ont eu lieu.

MISE EN ŒUVRE

À quel moment l'accompagnement personnalisé a-t-il été mis en place (tout de suite à la rentrée ? en décalé ? selon quelles modalités ?) ?

Annie : Dès la rentrée. La proviseure-adjointe avait su banaliser 3 fois

2 heures, de 16 heures à 18 heures, les lundis, mardis et jeudis.

Didier : L'AP a donc été tout de suite mis en place, dès la première semaine, selon le schéma organisationnel prévu c'est-à-dire, pour chaque classe, une prise en charge par une doublette

enseignant/assistant pédagogique, plus d'autres personnes, en fonction des besoins (documentaliste, COP, etc.).

Florence : La mise en place s'est faite dès la rentrée pour une heure et, trois semaines après la rentrée, pour la deuxième heure.



Philippe : Dès la rentrée, avec le PP de seconde qui prend une heure d'AP et un prof de l'équipe, du champ disciplinaire opposé, qui prend en charge l'autre heure.

Combien d'heures sont-elles consacrées à l'accompagnement personnalisé ?

Annie : 16 HSA pour 105 élèves (3 secondes à 24 et 1 à + de 30), toutes globalisées en HSE pour éviter de tomber dans des heures de modules.

Didier : 2 heures par classe. Une heure est pilotée par le PP, la seconde par un enseignant de la classe.

Florence : Chaque élève bénéficie de 2 heures par semaine, à partir d'un volume correspondant à 4 heures par classe, modulé selon les objectifs en groupes plus ou moins importants.

Philippe : 2 heures par semaine.

Les plages horaires sont-elles banalisées pour plusieurs classes ?

Annie : Oui, pour les 4 classes, avec recommandation de répartir tous les groupes de compétence.

Didier : Toutes les heures d'AP sont réparties sur tous les jours de la semaine (13 classes = 26 heures), de manière intentionnelle, pour limiter le nombre d'élèves par plage afin de faciliter l'accès au CDI pour tous.

Florence : Les deux heures d'AP sont organisées sur deux plages horaires différentes, alignées chacune pour les huit classes de seconde, afin de permettre une totale liberté de répartition des élèves dans les groupes.

Philippe : Pas systématiquement.

Quels sont les champs couverts (méthodologie, approfondissement, soutien, orientation, autre) ?

Annie : Tous, plus, en fin d'année, des travaux interdisciplinaires (ce qui est visé, c'est une sorte de pré-TPE).

Didier : Tous les champs sont couverts avec une entrée soit « méthodologie », soit « soutien » et une troisième partie « orientation », plus tard, dans l'année.

Florence : Tous les champs sont couverts : une heure organisée par demi-classe (initiation aux logiciels mathématiques, orientation, recherche documentaire, méthodologie) ; une heure avec des ateliers d'excellence au choix des élèves ou une heure d'atelier de soutien et de remédiation « conseillée » par les professeurs principaux (dont maîtrise de la langue pour les primo-arrivants).

Philippe : Tous ces thèmes sont couverts.

Comment les groupes sont-ils constitués et selon quelles modalités (part de libre choix des élèves ? place du conseil de classe ? de la direction ? des parents ?) ?

Annie : A la rentrée, une semaine et demie a été consacrée à une évaluation de type « test de positionnement » qui avait été préparée en mai/juin en mathématiques, français, histoire-géographie et LV1 anglais. Les groupes de la première session ont été constitués à partir de la correction de ces tests puis à partir du choix des élèves avec le visa des professeurs.

Didier : A chaque heure, la classe entière est prise en charge par un professeur et un assistant pédagogique qui ont toute liberté pour s'organiser, comme travailler ensemble dans une même salle sur tout le groupe ou se séparer de la manière choisie sur deux salles, et cela à leur guise.

Philippe : Part du binôme qui anime l'AP, d'où des différences entre les classes.

Quel est le rythme de renouvellement des groupes (par sessions, entre les congés ? par trimestre ? par semestre) ?

Annie : Au départ, un par demi-trimestre. Toutefois, un tel dispositif

demande des enseignants qu'ils s'astreignent à une harmonisation de leurs pratiques vraiment très importante et beaucoup de la douzaine engagée ne l'avaient pas réalisé.

Par ailleurs, toute la tranche médiatique menée par le SNES autour de la nocivité prétendue de cette réforme et de ce dispositif en a refroidi quelques uns.

Enfin, il faut toujours, dans ce type de travail d'équipe, trancher et prendre des décisions et c'est là que le bât a blessé le plus souvent, personne ne se voyant apte ou destiné à le faire ; c'est toujours à l'équipe de direction de le faire...

Didier : Il n'y a pas de rythme imposé de renouvellement des groupes. Chaque professeur principal décide, avec le reste de l'équipe pédagogique, de l'organisation et de la composition des groupes, selon les besoins ou les demandes des élèves.

Florence : Un seul renouvellement des ateliers s'est fait cette année, organisé par la direction, après consultation des enseignants, sans doute deux l'année prochaine.

Philippe : Par demi-trimestre.

L'accompagnement personnalisé est-il évalué (non formalisé, appréciation spécifique dans le bulletin scolaire ? notation) ?

Annie : Non.

Didier : Oui. L'AP est évalué de diverses façons selon les classes, de la non formelle à la pratique de l'autoévaluation selon des grilles élaborées par l'équipe pédagogique. Il n'existe pas d'évaluation chiffrée mais le bulletin trimestriel comporte obligatoirement une rubrique réservée à l'AP dans chaque classe. Concernant le volet « orientation », un livret personnel de l'élève a été mis en place afin que ce dernier y consigne les traces de ses démarches et recherches dans ce domaine.

Florence : L'évaluation est sous forme d'appréciation non notée, hors bulletin.

Philippe : Non.



LES PROFESSEURS ET LE PILOTAGE DU DISPOSITIF

Les heures consacrées à l'accompagnement personnalisé sont-elles intégrées au service ? traitées en HSE ? HSA ? de façon mixte ?

Annie : HSE.

Didier : Toutes les heures d'AP sont intégrées dans le service des professeurs.

Florence : Heures intégrées au service si possible, souvent en HSA (à cause du manque d'heures postes).

Philippe : Intégrées aux services et HSA.

Quels professeurs interviennent dans l'accompagnement personnalisé (professeurs de la classe, d'autres classes de secondes, d'autres niveaux ? Dans quelles disciplines ? volontaires ou pas ?) ?

Annie : Professeurs de la classe mais aussi d'autres niveaux : par exemple, en français, devant le manque d'impératifs sur le niveau, appel a été fait à d'autres collègues qui n'enseignent pas cette année en seconde, parfois d'ailleurs sans grand succès.

La globalisation, d'ailleurs, fait apparaître que personne, ni les enseignants ni donc les élèves n'assimilent ces heures à du « vrai » travail, par opposition à celui qui est calé dans l'emploi du temps avec un lieu, une fréquence hebdomadaire et le nom d'un professeur attiré et d'une groupe prédéfini pour l'année. Comme s'il était impossible, très difficile, de concevoir une autre façon de travailler que celle, canonique, des heures annuelles placées de façon définitive de septembre à juin.

Didier : Une des deux heures hebdomadaires est assurée par le professeur principal de chaque classe de seconde et la seconde par un autre enseignant de cette même classe. Nous balayons ainsi la plupart des champs disciplinaires (mathématiques, français, sciences physique, SVT, anglais,

allemand, italien, SES, histoire-géographie). Nous améliorerons le dispositif en veillant l'an prochain à équilibrer disciplines littéraire et scientifique pour chaque classe, ce qui n'est pas le cas actuellement. C'est surtout pour être suffisamment efficace pour les actions de soutien et d'approfondissement.

Florence : Le postulat de départ est que l'AP fait partie des obligations de service comme n'importe quel autre enseignement et tout collègue, volontaire ou pas, est susceptible d'y participer en suivant les objectifs définis en commun. En réalité, choix contraints par des répartitions de service difficiles à mettre en place dans un contexte de suppression de plusieurs postes mais la majorité des professeurs intervenants cette année est volontaire. La documentaliste et les professeurs principaux sont particulièrement sollicités.

Philippe : PP de la classe et d'un autre du champ disciplinaire opposé. Si le PP enseigne dans le bloc littéraire, le second professeur sera du bloc scientifique.

Des réunions de concertation sont-elles mises en place ? à quel rythme ? animées par qui ? pour quoi faire ?

Annie : La concertation a été prévue à raison d'une semaine par demi-trimestre. Normalement, ce sont les deux coordonnateurs (EPS et physique) qui les animaient mais, assez rapidement, il n'y en eut plus qu'un et tous les enseignants présents ont réclamé que nous y soyons, comme s'ils étaient incapables, seuls, d'imaginer et de prévoir le déroulement et l'évolution du dispositif.

Didier : Chaque professeur principal est le régulateur des activités dans sa classe. Il a donc toute latitude pour provoquer une concertation lorsque cela est nécessaire. Le fait de travailler avec les assistants pédagogiques lui demande un effort de concertation supplémentaire car c'est lui qui a la responsabilité de l'organisation des activités. La régulation se déroule encore

lors des conseils de mi-trimestre ou lors des conseils de classe. Il s'agit souvent d'ajuster la programmation des activités et de l'adapter aux modifications du calendrier, d'équilibrer les contenus entre les deux groupes d'une même classe ou de réguler la composition de ces groupes.

Florence : Un bilan a été fait sous forme de deux concertations des intervenants en novembre, rassemblant enseignants et direction, et un second bilan prévu en mai, avant d'envisager des évolutions pour la rentrée 2011.

Philippe : 1 par trimestre par la direction pour faire le point, tenter d'unifier les pratiques, définir l'organisation à venir.

Des modalités spécifiques de suivi global du dispositif ont-elles été définies ? Quelles sont-elles ?

Annie : Réunions de concertation régulières avec les professeurs intervenant en AP.

Didier : L'AP est régulé par le « conseil pédagogique » au niveau de l'établissement. Il s'est réuni déjà deux fois et ce fut l'occasion de préciser certains points non suffisamment abordés en début d'année, comme le contenu de la rubrique du bulletin trimestriel, de rappeler le rôle assigné aux assistants pédagogiques ou d'insister sur l'importance d'un modèle d'AP basé sur un projet (plusieurs classes ont axé les activités de l'AP sur un projet ou un thème : développement durable, écologie, appariement avec un lycée italien...).

Philippe : cf. les réunions de concertation.

Un « coordonnateur pédagogique » du dispositif a-t-il été désigné ? Quel est son statut ?

Annie : cf. supra.

Didier : Non, pas de coordonnateur ; c'est le proviseur-adjoint qui suit ce dossier. On insiste cependant sur



les vertus de l'exemple des classes qui fonctionnent bien.

Florence : Le chef d'établissement adjoint suit le dispositif.

Philippe : Non.

Est-il prévu une évaluation globale du dispositif en fin d'année ? Selon quelles modalités ?

Annie : Oui, à partir d'une reprise de l'évaluation (tests de début d'année) qui devait être mise en place en février

mais devant laquelle les enseignants ont « calé » en préférant continuer de travailler sur des groupes reconduits et qui seront redéfinis à partir des vœux d'orientation.

Didier : Une évaluation complète reste à construire. Elle pourra s'appuyer sur la quantification d'indicateurs qui restent à choisir (rapport du nombre d'élèves en soutien et en approfondissement, analyse quantitative des grilles d'autoévaluation, qualité des livrets d'orientation...). Ce sera un sujet supplémentaire en conseil pédagogique

et pour les futures « journées pédagogiques » de juin 2011.

Florence : Les résultats des bilans réalisés avec les professeurs intervenants sont communiqués à tous et sont abordés dans l'année dans une concertation générale. L'AP est évaluée dans le cadre du bilan pédagogique annuel : on peut qualifier cette procédure d'évaluation globale.

Philippe : Une réunion des professeurs de l'AP, en fin d'année, pour un bilan et par le conseil pédagogique.

L'IMPLICATION DANS LE DISPOSITIF

Quelle a été l'implication des enseignants dans le dispositif (dans la préparation et dans l'application) ?

Annie : cf. supra. Variable suivant les personnes. Ce qui est regrettable c'est que la constitution d'un petit noyau volontariste et qui aurait entraîné le reste des collègues ne s'est pas encore faite. Les collègues, déjà connus pour leur ouverture d'esprit, leur disponibilité, se sont impliqués ; d'autres ont participé mais il n'y a pas eu réellement d'identification et d'appropriation par les enseignants de ce dispositif. Mais peut-être est-ce un peu tôt pour en tirer des conclusions.

Didier : Les enseignants, pour la plupart, se sont bien impliqués dès le départ, en juin 2010. Nous (la direction) leur avons demandé un projet rédigé avant qu'ils ne partent en vacances, ce qu'ils ont fait à 60 %. Les autres ont été finalisés lors de la prérentrée.

Florence : Désintérêt presque total dès janvier, avec l'arrivée des moyens, en raison d'un contexte local difficile (5 suppressions de postes sans baisse d'effectifs). Reprise de la réflexion en fin d'année scolaire pour une mise en place « à l'arrachée » en septembre mais meilleure cette année, maintenant que les collègues sont devant les élèves. Beaucoup d'inquiétudes devant la nécessité de repenser des pratiques pédagogiques.

Philippe : Très diverse mais, en ciblant les PP de seconde et des professeurs volontaires, on perçoit beaucoup de sérieux comme un grand désarroi (au bout de quelques séances, l'impression de ne pas savoir quoi faire).

Quel a été l'accueil des élèves ?

Annie : Bon mais il y a beaucoup d'absentéisme pour les raisons évoquées plus haut.

Didier : Parfois l'indifférence mais surtout un intérêt quand l'AP était lié à un projet et/ou quand l'AP avait démarré par une évaluation de leurs attentes.

Florence : Élèves intéressés par les ateliers d'excellence mais l'absence de notation est mal ressentie par les élèves dans les ateliers de remédiation ; ils ne comprennent pas l'intérêt de ce que l'on leur fait faire quant le lien avec une discipline n'est pas direct.

Philippe : Ils semblent subir ; absentéisme plus élevé ; pas d'adhésion.

Quel a été l'accueil des familles ?

Annie : Bon. Pas de refus ni de questions (nos familles ne sont pas très actives ni très présentes).

Didier : Les quelques retours des familles recueillis ont montré que la satisfaction qu'elles éprouvaient prove-

nait d'une attention plus grande portée à leur enfant et d'une plus grande prise en compte de leurs difficultés éventuelles.

Florence : Accueil des familles neutre ou indifférence totale.

Philippe : Peu de retours.

Quelles sont, pour vous, les conséquences positives ou les contraintes majeures du dispositif ?

Annie : Les contraintes majeures sont :

- des contraintes très bloquantes à l'emploi du temps qui va se complexifier encore avec le niveau 1^{re} en 2011-2012,
- un surcroît de travail considérable pour l'équipe de direction qui se retrouve à accompagner de façon beaucoup plus conséquente que nous l'imaginions, à faire tout le travail d'organisation des groupes, de communication, sans que les enseignants se sentent réellement partie prenante là-dedans,
- pas de formation ni d'accompagnement de l'institution,
- une perte d'heures au final pour les élèves et une disparité préjudiciable des matières entre elles : presque pas de français alors que c'est la matière principale,
- conséquences : l'an prochain, 12 des 16 heures seront intégrées à l'emploi de temps annuel et 4 reste-



ront globalisées pour faire, en particulier, tout ce qui est travail sur le projet d'orientation.

Les conséquences positives sont qu'elles obligent les adultes à se poser les bonnes questions sur le niveau des élèves, les modalités pédagogiques pour le faire progresser et que - normalement, logiquement - ce dispositif devrait conduire les enseignants à poser les bases d'un travail commun interdisciplinaire. Si nous avons - chez certains - quitté la litanie du regret de la seconde d'avant la réforme, nous n'avons pas pour autant avancé dans ce domaine, faute, me semble-t-il, d'une communication ministérielle réellement explicitée sur ce point et d'un relais effectif des IA-IPR (pas de stage, pas de formation mais ils sont très pris par ailleurs par le livret de compétences en collège). De même que pour le travail par compétences en LV, les enseignants doivent tout inventer seuls et l'institution attend beaucoup des ZAP une contribution à l'élaboration de laquelle elle n'a pas réellement participé.

Didier: La difficulté du système que l'on a mis en place, c'est qu'il repose sur la présence des assistants pédagogiques. Leur suppression nous obligerait à revoir tout le dispositif qui nous permet actuellement de favoriser les conditions de fonctionnement des enseignements d'exploration.

Une autre difficulté qui risque d'intervenir, c'est la généralisation à tous les niveaux de l'AP (seconde, première et terminale). La multiplication des projets (les classes qui en ont un fonctionnent mieux) expose le corps enseignant à l'essoufflement (il va falloir trouver de plus en plus de volontaires) ou imposera peut-être un prolongement des personnes, entre seconde et première, puis entre première

et terminale, qui rendra le système trop rigide.

Le point positif essentiel, c'est que l'AP renforce la coopération entre enseignants et permet de leur offrir ainsi une vue moins parcellaire de l'élève et surtout plus cohérente.

Enfin, l'enjeu de la réussite de ces dispositifs réside dans la possibilité qu'ont les équipes de direction de proposer un cadre de réflexion et de fonctionnement suffisamment souple qui permette à leurs enseignants de travailler selon leur sensibilité propre et non de les contraindre à un modèle unique d'accompagnement, pas forcément adapté.

Florence: Concernant les contraintes, les enseignements sont souvent assurés en HSA; la mise en place est difficile dans un contexte de réduction de la part des heures postes: l'AP devient un enjeu des débats, les choix peuvent influencer sur les propositions de suppression de postes.

Les enseignants, même intéressés, se sentent perdus devant la liberté pédagogique qui leur est offerte et le dispositif demande un pilotage pédagogique très fort pour fonctionner, ce qui est aussi positif: le rôle pédagogique de la direction est mis en évidence.

Concernant les conséquences positives, c'est une opportunité de réfléchir aux besoins des élèves et de commencer à travailler en équipe sur les compétences du socle. Ébauche d'un travail interdisciplinaire. Nouveau regard porté sur les élèves.

Philippe: Notre choix de ne consacrer que 2 heures ne permet pas de répondre aux objectifs. L'absence de formation des professeurs est un obstacle majeur; la nécessité d'aligner les classes est une contrainte majeure. Sentiment de beaucoup d'énergie perdue.

LE POINT DE VUE D'UNE IA-IPR SUR LA MISE EN PLACE DE L'AP DANS L'ACADÉMIE DE VERSAILLES

Véronique Boulhol
IA-IPR de lettres
Académie de Versailles



AVANT

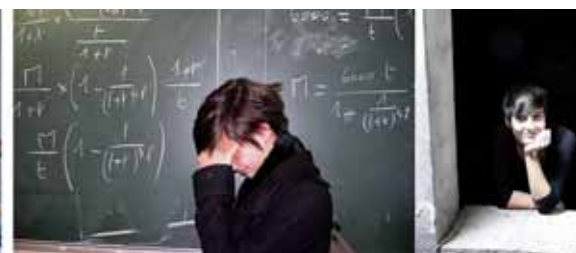
Quelle préparation au niveau académique à la mise en place de l'accompagnement personnalisé dans les établissements?

La réflexion a été engagée dès la parution du décret et a fait l'objet d'une attention toute particulière chez les inspecteurs, appuyée par une demande explicite du recteur. Le séminaire national a précisé le cadre du travail à mener en collaboration, personnels de direction et inspecteurs.

Avec quelle méthode en direction des établissements (en réunion plénière)? Par qui?

Dans la continuité de ce séminaire, un groupe de travail « accompagnement personnalisé » a été créé; il trouvait place naturellement dans le GTI « mise en œuvre de la réforme des lycées » (un GTI est, dans mon académie, une structure de travail et de pilotage académique, « groupe de travail et impulsion », qui réunit des inspecteurs, des chefs d'établissement, des professeurs sur chacune des priorités nationales; il y a ainsi un GTI « socle et évaluation », un GTI « formation des maîtres », etc.).

Au niveau académique, ce groupe de travail avait pour mission d'organiser un séminaire académique de travail à destination des chefs d'établissement et d'enseignants choisis par ces derniers afin d'évaluer avec eux l'articulation possible du cadre avec les spécificités locales et de proximité. Il s'agissait aussi d'identifier les



leviers existants, les bonnes pratiques déjà mises en œuvre dans d'autres cadres qui pouvaient servir de base à la construction d'un temps nouveau dans le parcours de l'élève et dans la vie de l'établissement.

Ce séminaire (en deux temps, compte tenu du nombre d'établissements de l'académie) a eu lieu en avril 2010. Son format était d'une journée: le matin, une conférence et la présentation de quelques pratiques expérimentales en établissements afin de cerner les enjeux de l'accompagnement personnalisé; l'après-midi, des ateliers, rassemblant inspecteurs, chefs d'établissement et enseignants, construits sur la présentation de la réflexion menée par un établissement, qui la proposait au groupe, pour débat et échange. Au préalable, un questionnaire sur l'état de la réflexion en établissement avait été envoyé aux proviseurs de l'académie. Chaque atelier était piloté par un binôme personnel de direction/inspecteur. Les deux journées de séminaire académique ont donné lieu à un bilan écrit, mis en ligne sur le site de l'académie.

MISE EN ŒUVRE

Un suivi en cours de réalisation est-il opéré? De quel type (réunion d'un groupe de travail, comité de pilotage: quelle composition? des observations par IA-IPR en classe en groupe d'accompagnement personnalisé, des entretiens avec les personnels en établissements, autre)?

Outre les réunions de bassin et les rencontres avec les proviseurs et leurs équipes, un suivi a été mis en place sous la conduite de l'IG correspondante de l'académie; il visait

à observer la manière dont chaque établissement, selon ses spécificités, s'était saisi de la mise en œuvre de la réforme et non à valider tel ou tel choix. Des visites en établissements qui ont favorisé les rencontres avec les personnels de direction, les équipes et des élèves ont été organisées; elles ont aussi permis de voir l'opérationnalité sur le terrain et la capacité à innover en fonction des contraintes. Les premières ont eu lieu avant la mise en œuvre (au printemps) et ont donné lieu à une restitution globale de l'observation lors des réunions de rentrée avec le recteur devant les personnels de direction; les secondes se sont déroulées à l'automne, dans les mêmes établissements, et ont été l'occasion d'entrer plus finement dans la réflexion sur le rapport entre le prévu et le réalisé.

Quel bilan global en tirez-vous?

Assez majoritairement, on observe que les plages horaires sont banalisées pour deux ou trois classes au moins, parfois plus. Les champs couverts sont: méthodologie, approfondissement, soutien, orientation ainsi que le prévoit la loi.

Les groupes sont constitués par le libre choix des élèves mais on peut ajouter aussi sur proposition décisive ou incitation des enseignants de la classe, des équipes.

Par ailleurs, tous les cas de figure ont été observés concernant le rythme de renouvellement des groupes.

On observe aussi la volonté d'évaluer sans notation, sans que l'objectif posé soit toujours réellement atteint. Les points de résistance sont parfois forts, notamment chez les enseignants mais aussi les parents, plus que les élèves.

Les heures consacrées à l'accompagnement personnalisé sont-elles intégrées au service? traitées en HSE? HSA? de façon mixte?

Tous les cas de figure ont été observés.

Quels professeurs interviennent dans l'accompagnement personnalisé (professeurs de la classe, d'autres classes de secondes, d'autres niveaux? Dans quelles disciplines? volontaires ou pas?)

Tous les cas de figure ont été observés.

Quel a été l'accueil des élèves?

Ceux que j'ai rencontrés plébiscitaient l'accompagnement personnalisé, en mettant en avant l'ouverture permise par le cadre, l'intérêt de connaître, rencontrer d'autres élèves que ceux de leur classe, de pouvoir échanger avec des professeurs autres que les leurs. Ils soulignaient aussi, notamment dans les projets dévolus au soutien, la rassurance de savoir qu'un espace autre que celui du cours pouvait les aider à revenir sur leurs lacunes et difficultés.

Dossier coordonné par



Lysiane GERVAIS
Bureau national
« Éducation et pédagogie »

ly.gervais@yahoo.fr



Serge GUINOT
Bureau national
« Éducation et pédagogie »

serge.guinot@wanadoo.fr



Vous trouverez ci-dessous un compte rendu de la réunion du groupe de travail de l'académie de Rouen qui s'est tenue le 28 janvier 2011 sur le thème du collège de demain.

Le collège de demain : suite de la réflexion

L'AUTONOMIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Nous constatons qu'il n'y a plus aucune autonomie au collège ; les marges de manœuvre n'existent plus. Nous nous interrogeons sur la pérennité des contrats d'objectifs assignés aux établissements dans ces conditions. Nous faisons nôtres les propositions du Haut conseil de l'Éducation dans son rapport de 2010 sur le collège : « Le Haut conseil de l'Éducation recommande que tous les collèges disposent d'une certaine latitude dans la répartition des moyens qui leur sont attribués – au moins 10 % de leur dotation – et que cette marge de manœuvre fasse désormais partie du fonctionnement normal de l'établissement, l'utilisation de ces moyens pouvant faire l'objet d'un contrat d'objectifs, tel qu'il est prévu par la loi du 23 avril 2005 ».

L'ÉCOLE DU SOCLE

La finalité de la scolarité obligatoire doit être clairement énoncée : c'est l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences. Le DNB doit se réduire à la validation du socle commun de connaissances et de compétences du palier 3. La seule validation devrait suffire et ne pas y mélanger un système de notes et d'épreuves écrites et orales.

Elle doit être dissociée de la procédure d'orientation (revoir affelnet ?).

Nous proposons de renforcer la liaison avec le primaire sur le cycle d'adaptation et le cycle central dans le but de valider le palier 2 puis 3 par :



- des échanges de services,
- des échanges de pratiques,
- une participation des professeurs des écoles aux PPRE des élèves pour une validation du palier 2,
- une continuité des outils informatiques entre le primaire et le collège (continuité du LPC du primaire au lycée),
- une révision des programmes dans l'unique objectif de l'acquisition du socle.

LES NOUVELLES MISSIONS DES ENSEIGNANTS

Nous souhaitons que les nouvelles missions des enseignants - le travail en équipe (retour à certaines bivalences ? concertation, conduite de projet...) et le soutien aux élèves (tutorat, suivi des PPRE, accompagnement éducatif...) – soient intégrées dans le temps de service des enseignants et dans la définition de leurs missions.

LA GRANDE DIFFICULTÉ SCOLAIRE ET/OU COMPORTEMENTALE

Nous souhaitons également la mise en place, dans chaque

EPLÉ, d'une structure souple (SAS/PAS) pour accueillir ponctuellement les élèves en grande difficulté scolaire et/ou comportementale. Pour cela, il faut, dans les EPLE :

- des moyens en heures pour rémunérer les intervenants,
- des équipes complètes dans les EPLE : COP-psy, infirmière, médecin scolaire, assistante sociale, assistants pédagogiques et d'éducation, CPE.

L'objectif est de pouvoir accueillir des élèves dans cette structure existante dans l'emploi du temps et mobilisable rapidement, d'effectuer un bilan des difficultés rencontrées avec le jeune et sa famille et d'éviter les exclusions temporaires externes.

Nous nous inquiétons du problème des élèves exclus définitivement plusieurs fois :

- parcours dérogatoires d'alternance ?
- classe et atelier-relais en nombre insuffisant ?
- création d'internat collège ?

Nous nous interrogeons aussi sur l'inclusion des élèves handicapés et des élèves présentant des troubles des apprentissages (dyslexie, dyspraxie...) dans des classes à effectif croissant et dans un contexte de réduction des moyens.



Corinne LAURENT
Bureau national
« Éducation et
pédagogie »

corinne.laurent@ac-rouen.fr

Comme vous le savez, le ministre de l'Éducation nationale a relancé le débat récurrent sur les rythmes scolaires. Chacun d'entre vous en a eu connaissance. Aujourd'hui, il nous a semblé opportun, avant que le comité de pilotage de la conférence nationale sur les rythmes scolaires ne remette son rapport final, de faire le point sur ce dossier considéré par certains comme « un des cactus les plus épineux de la politique éducative ».

Rythmes scolaires : un levier de changement

Nous avons sollicité Georges Fotinos, expert dans ce domaine tant par ses responsabilités antérieures sur ce sujet et son expérience de terrain que par ses activités d'enseignement et de recherche. Nous lui avons demandé, pour Direction, de clarifier les grands enjeux de ce débat national. Dans ce but, nous avons conçu cette présentation sous forme d'une chronique qui paraîtra sur trois numéros.



Georges Fotinos
IGEN EVS
Docteur ès géographie
Ancien responsable de la cellule
« Rythmes scolaires » au MEN
Enseignant à l'université de Tours

La première partie, pour ce numéro, est relative à l'historique de l'aménagement du temps scolaire de 1882 à 1998. Ce retour en arrière et cette vue cavalière de l'évolution des modifications du temps scolaire nous paraissent importants à double titre : le premier parce qu'ils permettent de mieux saisir la complexité du problème en mettant en évidence les influences majeures ayant conduit aux changements, le second parce que l'apport de ces informations ouvre la possibilité de réflexions qui mettent à distance ce phénomène d'actualité fortement médiatisé et sujet de controverses.

L'étude des différents textes réglementaires, rapports, recherches et publications parus au cours de cette période permet de dégager des traits particulièrement caractéristiques et différents de l'organisation du temps scolaire.

C'est ainsi qu'ont pu être mises en évidence cinq grandes périodes :

- la période sociopolitique (1882-1922),
- la période socio-économique (1922-1961),
- la période économique (1961-1979),
- la période psychopédagogique (1980-1998),

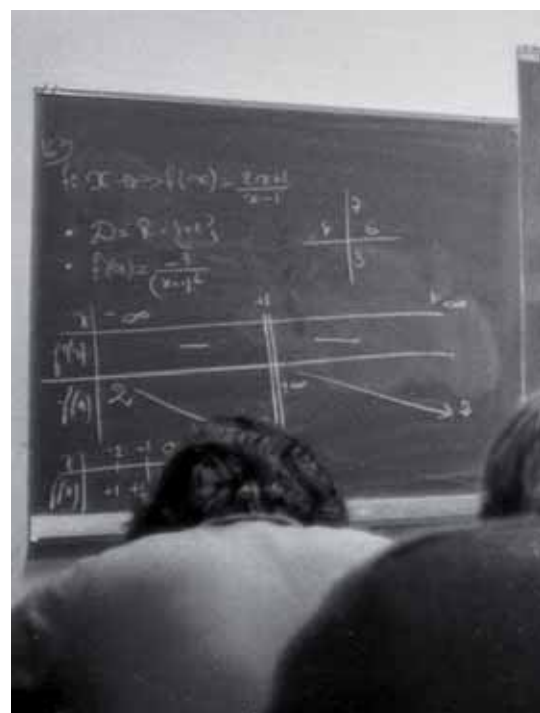
- la période socio-éducative (1998-...).

D'abord, un double constat général et transversal sur un siècle : l'aménagement du temps scolaire n'a quasiment concerné que l'organisation du temps annuel, le calendrier scolaire. La quasi-totalité des changements est due à des facteurs politiques, sociaux et économiques.

LA PÉRIODE SOCIOPOLITIQUE (1882-1922)

Cette période se situe dans les premières années d'installation d'un nouveau régime politique : la III^e République. Face aux multiples dangers qui menacent son existence, le régime lutte pour son maintien et son enracinement national. Pour ce faire, l'école apparaît comme l'outil fondamental pour légitimer les valeurs républicaines et les pérenniser. L'obligation et la permanence scolaires liées à la gratuité en sont les deux vecteurs qui se retrouvent systématiquement dans la réglementation. La concurrence avec l'enseignement privé et les organisations caritatives catholiques accentue

ces caractères notamment dans la dimension d'« aide sociale ». C'est ainsi que, contrairement à l'idée répandue de longues vacances à cette époque-là, les grandes vacances ont une durée de six semaines pour les écoles primaires, de quinze jours puis d'un mois (facultatif)



pour les écoles maternelles. Le préfet peut décider qu'elles resteront ouvertes pendant toute l'année à la demande du conseil municipal. Il peut aussi fixer des dates de vacances différentes selon les communes « afin de concilier les intérêts des familles et ceux de l'enseignement ». Pour les écoles primaires supérieures, « les vacances d'été peuvent être portées à huit semaines après avis du conseil départemental ». Les vacances intermédiaires n'existent pas ; seuls sont autorisés les congés extraordinaires (fêtes patronales, religieuses et nationale).

LA PÉRIODE SOCIO-ÉCONOMIQUE (1922-1961)

Cette longue période se divise en deux phases, l'une qui voit se créer un nouveau calendrier scolaire sous des influences sociales et économiques (de 1922 à 1938), l'autre qui pérennise ce changement et l'instaure en modèle jusqu'en 1961.

Cette première phase se caractérise par deux changements :

- un allongement important de la durée des vacances d'été, dès 1922, qui passent de six semaines à deux mois pour les écoles primaires et qui est portée, en 1938, à deux mois et demi par le ministre Jean Zay pour tous les niveaux d'enseignement ;
- une concentration des pouvoirs : en 1938, à titre expérimental, et en 1939, à titre définitif, le calendrier

scolaire est arrêté par le ministre de l'Éducation nationale. Il est le même pour tous les niveaux d'enseignement. Durant cette période, les vacances intermédiaires de Noël et de Pâques sont créées. La trame qui sous-tend notre découpage actuel de l'année scolaire est mise en place : Toussaint – Noël – Mardi Gras – Pâques. La durée des grandes vacances d'été est portée à dix semaines.

Deux éléments semblent pouvoir être rapprochés comme facteurs explicatifs de cette évolution : le premier est d'ordre « économique à dominante rurale ». La grande guerre a saigné à blanc nos campagnes. La nécessité du travail des jeunes est indispensable pour les familles, les terres et la production agricole du pays ; le second concerne le développement de la société industrielle, la concentration urbaine et les luttes sociales. Les vacances sont devenues une revendication sociale que le Front Populaire satisfera par la création des congés payés. « Il faut que les vacances des enfants et les congés des parents soient mis en harmonie ».

LA PÉRIODE ÉCONOMIQUE (1961-1979)

L'influence de l'économique sur le temps scolaire au cours de cette période est déterminante. Elle est à mettre en relation directe avec la croissance économique du pays, « les

trente glorieuses », le niveau de vie des Français et leur aspiration aux loisirs. C'est ainsi que, pour la première fois, l'arrêté fixant les vacances de l'année 1960-1961 précise que les dates de vacances d'hiver et de printemps sont fixées « en accord avec le ministère des Travaux publics et des Transports de façon que la SNCF puisse organiser les retours dans les meilleures conditions ».

En 1965 apparaît, pour la première fois, un zonage géographique par académie (2 groupes A et B, vacances décalées de 10 jours et par niveau d'enseignement : amplitude du 26 juin au 1^{er} octobre). En 1967-1968, création du premier zonage des congés de février (2 zones décalées d'une semaine ; durée de chaque congé : 9 jours). Trois zones en 1971-1972. En 1976-1977, création du zonage des vacances de printemps. Cette période se clôt en 1979 par un rapport demandé par le Premier ministre, Raymond Barre, au Conseil économique et social sur « les problèmes posés par l'organisation des rythmes scolaires compte tenu des nécessités de l'aménagement général du temps » et sur la proposition de solutions. La solution optimale proposée réside dans un découpage de la France en 5 zones, avec une répartition des congés d'été de deux mois, étalés du 1^{er} juin au 1^{er} octobre. De l'analyse en terme macroéconomique faite par le CES, il ressort que les variations sur la production, sur l'emploi, sur la compétitivité, sur la balance des dépenses et recettes touristiques, sur l'inflation devraient se traduire par un bilan faiblement positif à court terme et plus rentable à moyen terme.

Une autre solution est envisagée : un système de totale décentralisation. C'est cette solution qui sera retenue en 1980-1981 ; ce sont donc les 28 recteurs qui fixeront leur calendrier, toutefois dans un cadre national (même calendrier pour tous les niveaux d'enseignement ; base de référence de travail scolaire : 314 demi-journées ; aucune période de vacances supérieure à 11 semaines ; vacances d'été entre le 15 juin au plus tôt et le 1^{er} octobre au plus tard). Suite au chaos général enregistré, l'expérience cessera en 1982.

À noter, au cours de cette période, la suppression du samedi après-midi, d'abord pour les élèves puis, rapidement, pour les enseignants et sa conséquence, le passage du jeudi au mercredi. Le modèle « week-end », pour des raisons sociétales et économiques, gagne la France.



LA PÉRIODE PSYCHOPÉDAGOGIQUE (1980-1998)

La période qui débute en 1980 marque une rupture radicale avec les objectifs et les réalisations précédentes. La priorité économique cède le pas à une conception psycho-pédagogique de l'utilisation du temps scolaire qui place la qualité de vie de l'élève et sa réussite scolaire au centre du dispositif. Cette conception trouve sa formalisation dans un second rapport du CES en 1980.

Le bilan de ce rapport fait plus particulièrement ressortir :

- que la séquence horaire et la journée scolaire sont parmi les plus longues de l'ensemble des pays développés mais qu'en revanche, c'est en France que l'on trouve le plus faible nombre de jours de classe et de semaines scolaires dans l'année. C'est aussi l'un des pays où la durée des vacances d'été est la plus longue,
- la non concordance des rythmes de vie des adultes et des enfants,
- la rigidité des statuts des personnels enseignants,
- l'insuffisance des équipements socio-éducatifs, culturels et sportifs et du nombre d'animateurs permanents.

Au regard de ce constat, le CES émet l'avis suivant : « Tout réaménagement des rythmes scolaires doit être placé sous le signe de l'intérêt prioritaire de l'enfant. Compte tenu des rythmes biologiques qui le caractérisent et qui commandent le respect d'un équilibre des temps de travail et de repos, tant dans la journée et la semaine que dans l'année ».

Deux objectifs fondamentaux doivent être alors visés :

- éviter la fatigue scolaire et favoriser les rythmes d'apprentissage ;
- harmoniser les différentes composantes scolaires et extrascolaires du temps de l'enfant.

Ce rapport se termine par une série de propositions qui, bien que datant de trente ans, nous apparaissent toujours d'actualité :

- allègement de la journée et augmentation modérée du nombre de jours de classe (diminution des vacances d'été de deux semaines avec redistribution de l'une d'elle sur des congés intermédiaires) ;
- la séquence d'enseignement peut avoir une durée de vingt minutes à

trois heures en rapport avec l'âge de l'enfant, la discipline enseignée et la méthode pédagogique pratiquée ;

- la semaine doit être étalée sur le plus grand nombre possible de jours de classe. Sa durée globale doit être réduite de 2 à 3 heures (primaire comme secondaire) ;
- l'année, organisée sous forme de bimestres ou de trimestres, devrait comporter des périodes de travail de 5 à 7 semaines, entrecoupées par des périodes de congé de 1 à 2 semaines, voire 3 au maximum ; les congés inférieurs à 1 semaine sont à éviter ;
- les horaires d'ouverture et de fermeture des établissements scolaires pourraient être adaptés aux rythmes saisonniers.

La prise en compte de ce rapport (bilan et propositions) par l'institution sera progressive et ponctuée par la mise en œuvre de textes et de dispositifs spécifiques :

- lois de décentralisation (autonomie des lycées et collèges en matière d'organisation du temps scolaire, complémentarité éducative des collectivités territoriales) ;
- contrats d'aménagement du temps scolaire (entre établissements, état et collectivités) ;
- calendrier scolaire 7/2 (succession régulière de 5 périodes de travail d'environ 7 semaines entrecoupées de 4 périodes de vacances d'environ 2 semaines) ;
- loi d'orientation sur l'éducation de juillet 1989 (promotion de la politique de l'aménagement du temps scolaire comme facteur de qualité

de vie et de réussite scolaire des élèves) ;

- autonomie des conseils d'école en matière de projets d'aménagement du temps scolaire ;
- mise en œuvre des sites pilotes (établissements, état, collectivités) : allègement de la journée scolaire, insertion des activités sportives et culturelles, allongement de l'année scolaire...

En 1998, la création du contrat éducatif local (CEL) marque la fin de la politique poursuivie depuis le début des années 1980. En effet, les principes mêmes de cette politique - d'une part, l'introduction de la complémentarité éducative associant pendant le temps scolaire et périscolaire l'école et le monde associatif sportif et culturel, d'autre part, promouvant une organisation du temps scolaire équilibrée - disparaissent. Le CEL ne concerne que les activités extérieures à l'école et ne garde qu'un lien pour le mieux tenu avec le projet d'école ou d'établissement.

Bibliographie

- *Rapport au ministre de la Jeunesse et des Sports. Aménager le temps scolaire dans les lycées et collèges*, Groupe d'experts n° 2, rapporteur Georges Fotinos, 1997.
- *Aménager le temps scolaire. Théorie et Pratiques*, Georges Fotinos, François Testu, Hachette Éducation, 1996.

(À suivre)

ERRATUM

Une erreur s'est produite concernant le tableau n° 6 (*Direction 186*, p. 46) de l'article de Georges Fotinos sur « le climat dans les établissements scolaires en 2010 et la victimation des personnels de direction ». Voici les données exactes.

SENTIMENT ÉCOUTE PÉDAGOGIQUE « J'ai le sentiment que les corps d'inspection pédagogique sont à l'écoute de mes demandes »		
	DÉSACCORD	ACCORD
2009 - 2010	34 %	66 %
2003 - 2004	49 %	51 %

Tableau 6: Sentiment de soutien par les IA-IPR – Évolution 2003-2010

Expérimentation sur les rythmes scolaires

Dominique Litmanowski
Principale
Collège Léonard de Vinci
Carvin, académie de Lille



Vaste sujet dans l'air du temps que celui des rythmes scolaires... Si vaste qu'avant de faire état de notre « emploi modulaire du temps », je tiens à replacer dans son contexte la genèse de cette expérimentation, élaborée en 2007-2008, soit bien avant que ce sujet fasse débat.

Nommée à la rentrée 2007 en qualité de chef d'établissement au collège Léonard de Vinci de Carvin, (j'étais le 4^e principal nommé en 3 ans), je fus d'emblée atterrée par le manque d'ambition de nombre d'élèves et de familles.

Sur un plan purement organisationnel, je fus également surprise par ces multiples groupes d'élèves régulièrement livrés à eux-mêmes dans la cour de récréation en attendant le début de leur cours... ainsi que par ces mouvements d'élèves qui, toutes les demi-heures – répondant à un signal sonore déclenché manuellement - venaient perturber la quiétude des couloirs et renforcer la vigilance des personnels chargés de leur surveillance... ajoutés à cela des indicateurs de réussite particulièrement inquiétants qui pointaient davantage notre moins-value que notre plus-value scolaire, des incidents et incivilités fréquents ainsi que des retards incessants toujours en lien avec

ces mouvements répétitifs d'élèves dans les couloirs et la cour...

Un choix était à faire : soit le traditionnel « temps d'observation » à l'arrivée dans un nouveau poste était de mise, soit la révision des pratiques et des codes qui s'imposait !

La première hypothèse était certes moins risquée sur le court terme que la seconde mais n'aurait fait que reculer la prise de conscience et de décision. La seconde, en revanche, présentait l'avantage du bénéfice de l'état d'« ère nouvelle » inhérente aux changements de direction (mon adjoint, Bertrand Derquenne, commençait sa carrière de personnel de direction et, qui plus est, une nouvelle conseillère d'éducation ainsi qu'une documentaliste arrivaient également en même temps que nous) mais, assurément, s'avérerait fastidieuse.

L'intérêt des élèves et de la communauté éducative toute entière me fit prendre l'option d'un pilotage innovant mais néanmoins participatif.

ÉVALUER POUR ÉVOLUER

Ainsi, durant toute cette année scolaire 2007-2008, nous avons procédé à l'analyse des plus et moins-values des pratiques de notre collège et engagé la réflexion sur l'opportunité de mettre en place des rythmes scolaires adaptés aux besoins de nos élèves et de notre communauté.

Une enquête de satisfaction intitulée « Bien-être au collège de Vinci » a même été conçue et mise en place par le CESC (comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté), afin de connaître précisément « l'état » de notre communauté éducative, plutôt que de bâtir une démarche basée sur du ressenti ou du présupposé.

Une année scolaire durant, nous avons donc travaillé à l'élaboration d'un emploi du temps rythmé par des séquences de 75 minutes, alternées de

récréations d'une durée de 15 minutes. Ajoutés à cela, un à deux créneaux hebdomadaires de « multicours » (en fonction des niveaux) ont été banalisés afin de permettre l'annualisation d'un treizième du service de chaque enseignant, ceci afin de mettre en adéquation la lourdeur de certaines parties des programmes avec les besoins spécifiques des élèves. De plus, des créneaux horaires ont également été dédiés aux devoirs surveillés de sorte que les enseignants puissent optimiser chaque cours en temps d'enseignement. Quand on sait que, dans certaines matières, un devoir surveillé mensuel est préconisé par les IA-IPR, cela représente quand même la bagatelle d'environ 10 heures gagnées dans une seule discipline pour la pédagogie... Dans un collège en réseau de réussite scolaire (RRS) et situé en zone urbaine sensible (ZUS... et sans aucune prime, ni bonification indiciaire pour les personnels... eh oui, ça existe !), l'optimisation de chaque heure impartie trouve ici tout son sens.

L'évaluation des besoins, l'inventaire des points forts et des points faibles de l'établissement étant faits, la nécessité – dans l'esprit de tous - d'élaborer un emploi du temps modulable émergeait.

ÉLABORATION DU PROJET « EMPLOI MODULAIRE DU TEMPS »

Pourquoi ce choix du découpage en séquences de 75 minutes ?

L'organisation quotidienne posait vraiment problème. Comme les cours avaient une durée d'une heure, d'une heure et demie ou de deux heures, je répète que la sonnerie se déclenchait toutes les demi-heures et les élèves avaient beaucoup de trous dans leur emploi du temps. Ils étaient amenés à se déplacer très souvent dans les couloirs : ce mouvement perpétuel favorisait le bruit, les incivilités et les retards en cours.

Par ailleurs, les professeurs se plaignaient de passer leur temps à « courir derrière les programmes » : sur un cours de 55 minutes, le temps d'apprentissage était réduit, au mieux, à 45 minutes car il fallait plusieurs fois dans la semaine (et jusqu'à 5 séquences hebdomadaires dans certaines matières...) que les élèves s'installent, que les enseignants fassent l'appel et vérifient que tous avaient leur manuel, leurs cahiers, leur travail-maison fait, avant de commencer à travailler...

Tout cela n'était pas très satisfaisant. Or, dans mon précédent établissement, le collège Jules-Ferry de Douai, nous avons expérimenté un nouveau rythme avec des cours de 80 minutes. Dans un premier temps, j'ai donc proposé aux équipes enseignantes de rencontrer et d'échanger avec des enseignants douaisiens, de réfléchir à cette idée et de l'adapter car faire un simple copier-coller n'aurait pas fonctionné.

Cette nouvelle organisation présentait nombre d'aspects positifs : le nombre de séquences de cours limité à cinq par jour en moyenne, la suppression des interours remplacés par des récréations de 15 minutes permettant aux enseignants et aux élèves de prendre une vraie pause et de véritablement se « récréer » ; l'établissement allait forcément gagner en sérénité (moins de mouvements dans les couloirs, moins de retards, appels et formalités de début de cours moins fréquents...); les enseignants auraient également plus de temps pour finir les programmes...

Pourquoi ce choix d'annualiser un treizième du service des enseignants ?

Pour la liberté pédagogique bien sûr ! Tous, nous entendons depuis des décennies (de notre propre bouche parfois, pour ceux qui, dans une autre vie, étaient enseignants) que certaines classes sont plus lentes que d'autres, qu'en fin d'année scolaire, il faudrait plus de temps avec les « classes d'examen », qu'étant donné le nombre de grippés en décembre, on a pris un sérieux retard dans le programme, que si l'on avait su que le collègue « untel » était en stage, on aurait pu « ajouter un cours avec telle classe »...

Bref ! Autant de remarques fondées et récurrentes qui prouvent bien que notre classique gestion du temps pédagogique manque de souplesse.

Toutefois, si la pensée est louable, sa concrétisation est à manipuler avec précaution : une annualisation oui mais pourquoi, pour combien d'heures et comment ? Tout l'enjeu étant de respecter le

cadre horaire légal annuel, tant pour les élèves que pour les enseignants, tout en permettant une élasticité modulaire adaptable aux besoins de chacun.

Si l'on voulait rester dans une démarche réaliste du point de vue purement organisationnel, un treizième du temps des enseignants s'imposait : au-delà, l'utopie aurait vite remplacé la liberté pédagogique...

Ainsi donc, chaque enseignant a, à sa disposition, un créneau horaire hebdomadaire d'une heure un quart, libre pour la classe de son choix, sachant qu'en fin d'année, chaque élève doit avoir pu bénéficier de sa « quotité » légale d'heures d'enseignement.

MISE EN PLACE

Le projet d'« emploi modulaire du temps » étant bouclé, il restait à le mettre en place. Pour ce faire, l'avis puis le vote du conseil d'administration étaient bien entendu requis.

L'avis d'abord, aux environs du mois de février, soit au moment où les travaux de recherche pédagogique avançaient bon train, fut accueilli très favorablement par le conseil d'administration, tout à fait conscient de la nécessité de redonner un nouvel élan à notre collège. Toutefois, quelques parents s'interrogeaient sur la faisabilité et l'apparente complexité du projet et le corps enseignant était divisé : un tiers complètement pour, un tiers contre et un tiers s'interrogeait ; le changement de pratiques pédagogiques que cette nouvelle organisation pédagogique induisait les inquiétait beaucoup et c'était bien légitime.

Début juin, lorsque le projet fut bouclé et qu'un vote anonyme préalable (nécessaire et attendu par tous) eut été organisé auprès de tous les acteurs de la communauté éducative et, notamment, du corps enseignant afin de donner à chaque membre du conseil d'administration la possibilité d'une représentativité réaliste et loyale de son collège, le projet fut adopté à la très grande majorité des suffrages exprimés.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Sur le plan administratif

Je fus très étonnée, à la mi-juin, lorsqu'en dépit du résultat de ce vote très favorable à la mise en place de notre expérimentation pédagogique au titre de l'article 34 de la loi d'orientation y afférent et dans le respect du cadre de l'autonomie des établissements, un moratoire me fut, dans un premier temps, opposé par le service du contrôle de la légalité des actes...

Fort heureusement, après moults échanges avec nos autorités, le projet fut accueilli favorablement par le recteur alors en place (après recueil de l'avis de tous les IA-IPR) et j'obtins, fin juillet 2008, un accord de principe pour mettre en place cette expérimentation dès la rentrée de septembre.

Ainsi, il m'importe de souligner que, contre toute attente, les plus grandes réticences liées au changement de pratiques n'étaient pas venues du corps enseignant que l'on décrit – trop souvent à mon goût – comme ancré dans des us et coutumes immuables... À méditer.



Sur le plan relationnel avec les enseignants

Ainsi que je viens de l'expliquer, la moitié des enseignants s'est d'abord montrée méfiante : revisiter ses préparations, revoir ses pratiques, réorganiser son temps sur la semaine, sur le trimestre, sur l'année... cela s'apparentait pour certains à une véritable révolution. Pour d'autres, au contraire, c'était le moyen de redémarrer, de se remettre en question, de tenter « autre chose » pour ces enfants si peu ambitieux... Les débats étaient fréquents en salle des personnels. Il a fallu entendre, montrer, rassurer, expliciter, convaincre...

En bref, il était indispensable de passer de la méfiance individuelle à la confiance réciproque. Et puis, « ils se sont lancés » ! Mieux, notre corps enseignant optimise cette nouvelle organisation (résultats à l'appui) en restant depuis 3 ans force de proposition.

Sur le plan organisationnel

Les plus gros écueils liés à ce nouveau mode d'organisation pédagogique furent :

- **La conception et la mise en place de l'emploi du temps**

Si l'emploi du temps est, comme nous le savons tous, le premier acte pédagogique de chaque rentrée scolaire, il prend en l'occurrence plus de sens encore : il ne faut plus raisonner à la semaine uniquement mais bien plutôt anticiper sa mise en œuvre sur l'année. Les logiciels d'emploi du temps actuellement sur le marché n'étant pas conçus pour ce type d'expérimentation, ils s'avèrent bien évidemment toujours très utiles mais remplissent, en l'occurrence, simplement l'office de traitement de textes élaborés, les séquences étant à 85 % placées par l'utilisateur.

- **Les transports scolaires**

La mise en adéquation des transports scolaires, basés depuis des années sur les mêmes horaires, avec le nouveau découpage des séquences et donc des nouveaux horaires d'entrées et de sorties des élèves, relève du défi olympique lorsqu'il s'agit de modifier en conséquence les circuits de bus (hé oui... la desserte de chaque établissement faisant partie intégrante d'un ballet bien orchestré d'acheminement des élèves vers d'autres EPLE du secteur...).

Là encore, deux maîtres mots s'imposent : écoute et confiance réciproques, auxquels vient s'ajouter une bonne dose de pugnacité de la part de chacun des protagonistes. Mais on y arrive, et dans la joie et la bonne humeur s'il vous plaît !

LES QUESTIONS RÉCURRENTES

« Des cours de 75 minutes pour des élèves réputés « zappeurs », n'est-ce pas trop long ? »

Le *zapping*, c'est quand on n'a que 45 minutes de temps réel d'apprentissage sur un cours de 55 minutes. Mobiliser les élèves pendant 75 minutes, cela peut paraître irréalisable mais nous le faisons depuis trois ans ! L'enseignant ne fait pas évidemment 1 h 15 de cours magistral : il va « varier les plaisirs ». Il a, en effet, la possibilité de proposer trois activités différentes d'une vingtaine de minutes chacune : il vérifie d'abord les prérequis puis lance des leçons nouvelles et enfin amorce les devoirs pour que chacun comprenne ce qu'on attend de lui. En définitive, la concentration des élèves s'est améliorée car ils ne passent plus sans arrêt d'une discipline à une autre... Je suis d'ailleurs convaincue qu'ils ont déjà cette capacité de concentration : il suffit de voir le temps qu'ils passent sur MSN ou sur les jeux vidéo. Notre objectif doit donc être de transférer cette compétence de la vie quotidienne jusqu'à l'intérieur de l'école.

« Et pour les enseignants, 75 minutes, n'est-ce pas plus fatigant ? »

Au contraire, les enseignants disent qu'ils arrivent enfin à finir leurs programmes et qu'ils se sentent moins stressés. Nous avons pris le parti de réserver un créneau dans l'emploi du temps pour les devoirs surveillés : la surveillance est le plus souvent assurée par un assistant d'éducation, ce qui libère du temps pédagogique. De plus, si les enseignants estiment qu'une classe est en retard dans le programme, ils ont désormais la possibilité de mobiliser un ou plusieurs créneaux supplémentaires dans la semaine, le trimestre ou l'année. Cette liberté pédagogique est très appréciée.

« N'est-ce pas trop compliqué à gérer ? »

Si le système semble de prime abord complexe, il s'avère au final simple et réaliste grâce aux créneaux « multicours » mis en place dans la semaine (les 36 enseignants et les 22 divisions sont libres les mêmes jours, au même moment) et aux plannings trimestriels mis à la disposition des enseignants pour permettre la programmation des séquences (élèves et parents étant également informés *via* le carnet de correspondance, aux pages prévues à cet effet).

LES RÉSULTATS

Outre le fait que cette nouvelle répartition des cours facilite la concentration des élèves et permet d'alléger

leur cartable et de mieux répartir leur charge de travail sur la semaine, l'établissement a, quant à lui, depuis 3 ans, gagné en sérénité : plus personne ne court, ni les professeurs, ni les élèves. De plus, les élèves réussissent mieux au brevet des collèges : l'écart moyen entre les résultats de Léonard de Vinci et la moyenne départementale est passé de - 14,62 % entre 2005 et 2007 à - 1,03 % entre 2008 et 2010.

Nous avons aussi pu constater que le climat scolaire s'est apaisé : le nombre de rapports d'incident a été divisé par deux depuis deux ans, tandis que le taux d'absentéisme a baissé de 7,25 %. Le nombre d'élèves accueillis en accompagnement éducatif a aussi fortement augmenté puisque nous sommes passés de 247 inscriptions en 2007-2008 à 1.020 inscriptions en 2009-2010 : cela montre que les élèves ont envie de rester dans l'établissement, d'y passer du temps, même après une journée de classe. Certains viennent maintenant même tous les soirs !

L'attractivité de l'établissement a progressé de 7 %, selon un ratio établi par le rectorat, en fonction du nombre de dérogations demandées par les élèves qui veulent s'inscrire chez nous ou, au contraire, qui cherchent à s'inscrire ailleurs. Un autre chiffre intéressant montre que les élèves s'orientent plus souvent vers la seconde générale ou technologique : alors qu'ils n'étaient que 40 % à faire ce choix il y a trois ans, ils sont aujourd'hui 57 %. Nous avons aussi mesuré leur réussite en classe de seconde avec les lycées de secteur : le taux de réorientation et de doublement est passé, depuis deux ans, de 28 % à 16 %.

Ces indicateurs montrent un renversement de tendance. Ils témoignent de la volonté de la communauté éducative toute entière d'aller toujours plus loin avec les élèves. Je veux insister sur un point : l'expérimentation que nous menons sur les rythmes scolaires s'accompagne d'une série d'actions innovantes. Seule, elle ne donnerait peut-être pas les mêmes résultats.

LA SUITE...

Au terme des 3 ans contractualisés, c'est le conseil d'administration de fin juin prochain qui nous dira si cette expérimentation doit être poursuivie dans l'établissement.

Les membres de notre communauté éducative seraient-ils de nouveau prêts à une volte-face ?

Vous le saurez fin juin, via notre site internet www.colledevinci.com



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.



Une fédération
21 syndicats
Une volonté :
priorité à l'Éducation !

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



Spécial RGPP

QUELQUES CHIFFRES

- Déficit budgétaire de la France: 139 milliards
- Économies liées à la RGPP: 1,5 milliard
- Cadeaux fiscaux: 15 milliards
- Économies générées par 53.000 suppressions d'emplois en 2008 et 2009: 70 millions d'euros
- Pour un euro d'économies, cinq euros d'emplois sont supprimés.

Le rôle et la place des services publics dans notre société sont aujourd'hui au cœur des débats qui traversent notre pays

C'est ainsi que la revue *Capital* titrait, en couverture de son édition du mois de février 2011, « Fonctionnaires. Les vraies réformes c'est pour quand ? ». Parmi les thèmes traités, le coût extravagant des 35 heures, l'absentéisme record dans certaines administrations, les conditions de travail parfois désastreuses, la rigidité des statuts...

Effectivement, les attaques contre la Fonction publique se sont multipliées dans la dernière période, complaisamment orchestrées par les milieux d'inspiration libérale ou néolibérale. Accusée d'archaïsme, d'inefficacité, de rigidité, elle serait une des causes essentielles du déficit des comptes de la Nation.

Selon le gouvernement, la RGPP (révision générale des politiques publiques) constitue la solution indispensable à la résorption des déficits publics.

En outre, les objectifs annoncés sont particulièrement audacieux puisqu'il s'agit de réduire de façon drastique les dépenses de la Fonction publique tout en améliorant son efficacité: faire mieux avec moins!

La révision générale des politiques

publiques est donc définie par le gouvernement comme « le cadre structurant de la réforme de l'État ».

Le débat autour des enjeux posés à travers la mise en place de la RGPP est donc essentiel.

Au quotidien, les effets de la RGPP sont déjà sensibles: plus de 120.000 postes ont été supprimés dans la Fonction publique, soit la moitié de l'objectif prévu; la PFR est entrée en vigueur, depuis le 1^{er} octobre 2009, par vagues successives; la réduction du périmètre d'intervention de l'État est engagée.

Il nous a semblé essentiel de poursuivre la réflexion engagée par le SNPDEN (*Direction 162 et 183*) sur la place de la RGPP dans notre stratégie syndicale: Quels sont les objectifs réels de la RGPP? Sur quel diagnostic se fonde-t-elle? Les suppressions de postes sont-elles inéluctables? Quelle est leur efficacité pour résorber les déficits budgétaires? Quelles propositions avancer?

Le rapport Silicani: un rapport partial et déséquilibré

La RGPP avait besoin d'un fil conducteur et d'une justification de la démarche de réduction du service public. C'est l'objet du *Livre blanc* de Jean-Ludovic Silicani qui



décline les axes du discours prononcé à l'IRA de Nantes, en septembre 2007, par le président de la République.

Juillet 2007

Le Premier ministre annonce le lancement de la « révision générale des politiques publiques » (RGPP), inspirée d'un modèle de réduction des dépenses publiques adopté au début des années quatre-vingt-dix au Canada. Il affiche la couleur: la RGPP a pour but le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

Septembre 2007

Discours du président de la République, prononcé à l'IRA de Nantes, qui décline les axes suivants: non-remplacement d'un fonctionnaire partant à la retraite sur deux, flexibilité et recherche de la performance en mettant en cause des garanties collectives et en introduisant une concurrence entre personnels statutaires et agents contractuels.

12 décembre 2007

97 mesures annoncées lors du 1^{er} conseil de modernisation des politiques publiques



(CMPP). Elles visent essentiellement à réorganiser et à alléger l'État.

Le vote de la loi de finances 2008 confirme la suppression de 22.900 emplois dont 11.200 dans l'Éducation nationale.

4 avril 2008

Deuxième CMPP détaillant, ministère par ministère, les évolutions envisagées.

Avril 2008

Publication du *Livre blanc* de Jean-Ludovic Silicani qui décline les axes du discours du président de la République à l'IRA de Nantes et préfigure une future loi sur la Fonction publique, annoncée dans le cadre de « Service public 2012 ».

Mai 2008

Un 3^e CMPP arrête les dernières décisions, notamment en matière d'éducation, d'enseignement supérieur et de recherche.

Octobre 2009

Mise en œuvre de la PFR pour les personnels de la filière administrative de catégorie A (11.500 personnes), poursuivies en 2010 pour les personnels de catégorie B.

2008-2012

Mise en œuvre et application des réformes par les ministères.

Suppressions de postes dans la Fonction publique et l'Éducation nationale

	FONCTION PUBLIQUE	ÉDUCATION NATIONALE
2008	28.000	12.000
2009	30.000	13.500
2010	34.000	16.000
2011	34.000	16.000
TOTAL	126.000	57.500

Soit la moitié de l'objectif annoncé.

Le rapport est instruit exclusivement à charge. Des valeurs à la structure même de la Fonction publique, du mode de recrutement aux modes d'évaluation et de promotion, la remise en cause est systématique.

La vision qu'il développe de la Fonction publique tourne autour de trois points: immobilisme, rigidité, décalage. L'entreprise est érigée en modèle.

Pourtant, assimiler « citoyen » et « client » est réducteur. La Fonction publique participe puissamment à la cohésion sociale et à la réduction des inégalités qui passeraient au second plan dans un schéma copié sur celui de l'entreprise.

Dans cette perspective, la responsabilité de l'État, en termes de pilotage des politiques publiques ou de gestion des ressources humaines, est négligée.

Le constat orienté permet de faire passer un seul message: il faut abandonner le modèle actuel sous toutes ses formes (statut, carrière, rémunération) pour en élaborer un autre, organisé autour du contrat, de la performance, de la productivité et de la flexibilité.

Certes, la société et ses attentes changent et la Fonction publique doit y répondre parce qu'elle est au service de la Nation. Le SNPDEN a toujours porté une volonté de modernisation du service public. Mais celle-ci doit reposer sur un réel dialogue et des négociations d'ampleur s'inscrivant dans le cadre élargi de notre fédération, l'UNSA, avec qui nous contestons la grande majorité des propositions du rapport Silicani. C'est dans ce contexte que peut s'organiser la convergence des actions menées par toutes les catégories de personnels, seule susceptible d'imposer des transformations suscitant une large adhésion des acteurs concernés.

Les enjeux de ce combat sont majeurs: il s'agit bien, pour le gouvernement, de remettre en cause le service public et la Fonction publique et les liens qui les unissent aux citoyens.

Selon le *Livre blanc*, l'État devrait « se spécialiser progressivement dans des fonctions de régulation entendues au sens large ». L'État serait donc moins qu'aujourd'hui un prestataire direct de services et déléguerait à d'autres son rôle d'opérateur.

Dans cette vision alléguée de l'État, la mise en œuvre des politiques publiques pourrait être confiée:

- en son sein à des services locaux reconfigurés,
- à des établissements publics sous sa tutelle,
- aux collectivités territoriales en les spécialisant,
- aux partenaires sociaux (pour la gestion d'une partie des organismes de protection sociale),
- à des associations ou à des entreprises, en particulier dans le domaine social, sanitaire ou éducatif.

Le contrat, concurrent du statut

De la même façon, sur le plan statutaire, le rapport préconise une remise en cause du statut général de la Fonction publique.

Flexibilité, recherche de la performance, individualisation des rémunérations et des carrières, réduction du contrôle paritaire: la transposition des règles de management des entreprises à la gestion des ressources humaines dessine un tout autre visage de la Fonction publique.

Le rapport Silicani part du postulat que « les administrations ont véritablement besoin de contractuels ». Il préconise « une Fonction publique où coexistent des agents relevant soit du statut, soit du contrat, sans chercher à établir une cloison étanche entre les espaces statutaires et contractuels ».

Bien qu'il s'en défende, c'est une Fonction publique duale que préconise le rapport Silicani. Il banalise l'emploi public en organisant la généralisation du contrat. Le contrat est présenté comme ayant l'avantage d'être négocié et « associé à des valeurs d'individualisation, de souplesse de dialogue ».

Dans l'actualité récente, deux propositions du député UMP de l'Oise, Jean-François Mancel, et du président de l'Assemblée nationale, Christian Jacob, ancien ministre de la Fonction publique, s'inscrivent dans cette perspective.

Le premier dépose un projet de loi visant à réserver le statut de fonctionnaire aux seuls agents des ministères régaliens (Affaires étrangères, Justice, Défense, Intérieur). Les autres, comme au ministère de l'Éducation nationale, passeraient sous un contrat de travail de droit commun.

Le second s'interroge sur « la pertinence d'une embauche à vie des fonctionnaires ». Il poursuit: « Ne pourrait-on pas, à l'avenir, envisager des contrats d'objectifs sur cinq ou dix ans? ».

Loin de constituer le scénario d'un épisode de politique-fiction, la généralisation de la contractualisation dans la Fonction publique est bien une perspective envisagée à court terme par les cercles dirigeants gravitant autour du pouvoir.

La rémunération trinôme

Cette volonté d'individualisation se retrouve dans le système de rémunération mis en œuvre à travers la PFR, entrée en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2009 au ministère de l'Éducation nationale (d'abord pour les personnels de catégorie A de la filière administrative – soit 11.500 personnes puis, en 2010, pour les personnels de catégorie B).

Le rapport reprend la proposition déjà faite par le ministre Dutreil, en 2006, d'une rémunération trinôme en la liant à la nouvelle architecture des cadres statutaires. Chaque agent titulaire recevrait :

- une rémunération statutaire correspondant au grade, déterminée, comme aujourd'hui, par un indice. Les cadres statutaires de même niveau disposeraient de la même échelle indiciaire et l'avancement d'échelon se ferait à l'ancienneté ;
- une rémunération fonctionnelle liée au poste occupé par l'agent et à ses résultats qui comprendrait une part fixe liée aux sujétions particulières du poste, une part variable déterminée au regard des résultats atteints. La part maximale liée aux résultats serait modulée de 5 % de la rémunération totale (emplois de niveau I) à 20 % (emplois de niveau V).

L'objectif est clairement affiché : « individualiser les rémunérations ».

Le dispositif de la PFR s'inspire largement de cette proposition.

Une nouvelle architecture

Le rapport Silicani, reprenant les propositions formulées par le Conseil d'État, propose de remplacer les quelques 700 corps et statuts d'emploi en une cinquantaine de cadres statutaires.

Chaque cadre statutaire correspondrait à l'intersection entre une filière et un niveau de recrutement, sauf pour la très haute Fonction publique.

5 NIVEAUX 7 FILIÈRES	NIVEAU I (EX-C) CAP BEP OU ÉQUIVALENT	NIVEAU II (EX-B) BAC OU ÉQUIVALENT	NIVEAU III (EX-A) - LICENCE OU ÉQUIVALENT	NIVEAU IV (EX-A+) - MASTER OU ÉQUIVALENT	NIVEAU V EMPLOIS FONCTIONNELS
ADMINISTRATION GÉNÉRALE	---	---	---	---	ENCADREMENT SUPÉRIEUR : DIRECTEURS D'ADMINISTRATION CENTRALE OU RÉGIONAUX, PRÉFETS...
ADMINISTRATION FINANCIÈRE ET FISCALE	---	---	---	---	
SOCIALE	---	---	---	---	
ÉDUCATION ET RECHERCHE	---	---	---	---	
CULTURELLE	---	---	---	---	
TECHNIQUE	---	---	---	---	
SÉCURITÉ	---	---	---	---	
	---	---	---	---	

Schéma simplifié de la Fonction publique de métiers

(À chaque cadre statutaire comprendrait 3 grades ou classes. Pour chaque niveau, nous indiquons la catégorie actuelle (C,B,A,A+) équivalente)



L'exemple canadien

La RGPP est la copie conforme de la « revue des programmes » appliquée au Canada par le Premier ministre Jean Chrétien (Parti libéral du Québec), de 1994 à 1995. En moins d'un an, tous les programmes ont été passés au crible. Les crédits des ministères ont été amputés de 5 % à plus de 50 % selon les cas. Près de 66.000 emplois ont été supprimés, soit plus d'un fonctionnaire sur six.

Appliquant le très libéral et anglo-saxon principe du *value for money* (« en avoir pour son argent »), cette revue des programmes a eu des conséquences très importantes sur tous les services publics : des hôpitaux en sous-effectifs au doublement des droits d'inscription dans les universités, en passant par le prix de l'électricité ou de l'eau, c'est l'ensemble des services publics qui a été touché.

Inédite par son ampleur, la réforme canadienne n'est pas un cas isolé. D'autres pays, comme les États-Unis, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni ont engagé une réforme de leur gestion publique.

Le rapport Silicani montre pourtant les limites de la politique canadienne qui a supprimé 16 % des effectifs de la Fonction publique. Cela a entraîné « pertes de compétences, forte diminution de l'attractivité, démotivation des fonctionnaires ».

Soulignons qu'il en résulte que les personnels de direction se trouveront placés dans un cadre statutaire beaucoup plus vaste que le corps actuel des personnels de direction.

Pour faire entendre leurs spécificités, dans ce nouveau contexte, ils auront besoin d'une organisation syndicale très fortement représentative. Tous les efforts du SNP DEN pour confirmer et conforter sa représentativité s'inscrivent dans cette perspective.

La RGPP est définie par le gouvernement comme « le cadre structurant la réforme de l'État »

S'appuyant sur le rapport Silicani, la RGPP vise essentiellement à une

révision drastique des effectifs, à l'importation des règles managériales du secteur privé à la privatisation ou l'externalisation de certaines missions.

L'impératif de performance est mis en avant : efficacité, qualité du service rendu, économie dans la gestion des finances publiques. Il est question aussi de valoriser le travail des fonctionnaires. Mais c'est bien la volonté de restriction budgétaire qui prédomine.

Conformément aux annonces du candidat Nicolas Sarkozy en 2007, les objectifs sont sans ambiguïté : « En matière d'effectifs, la révision devra donner un mode d'emploi pour mettre en œuvre de manière appropriée l'engagement d'embaucher un fonctionnaire pour deux partant à la retraite » (communiqué du Conseil des ministres du 20 juin 2007).

Priorité absolue, la RGPP est pilotée au plus haut niveau. Le président de la République préside lui-même le conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP) qui prendra les décisions.

La RGPP pour affaiblir le rôle de l'État

Conçue pour réduire le périmètre des politiques publiques, la RGPP organise le repli de l'État sur les fonctions de souveraineté (justice, finances, diplomatie, ordre public). Il se traduit par le transfert ou l'abandon de missions.

L'État limite, dans ce cadre, son rôle à celui d'un stratège (définition d'une politique à moyen et long terme) ou de régulateur.

Il renonce alors à sa mission « d'opérateur direct » au profit d'autres structures : agences autonomes, délégation de service public à des entreprises, transfert aux collectivités locales, privatisation ou abandon pur et simple de certaines missions.

Visant avant tout à réduire les dépenses publiques, les décisions prises dans le cadre de la RGPP amputeront le périmètre d'action de l'État.

Les gains attendus visent à la fois les dépenses de personnel et les crédits d'intervention.

La RGPP combine divers registres dans cet objectif.

Elle redéfinit les contours de l'action de l'État et le restructure. Parallèlement, le gouvernement éla-

bore des boîtes à outils statutaires pour mettre en œuvre cet amaigrissement de l'État.

Les nouveaux textes permettront de redéployer plus facilement les personnels mais aussi de remodeler le paysage de la Fonction publique (redéfinition de l'architecture statutaire, recours massif à l'emploi de contractuels).

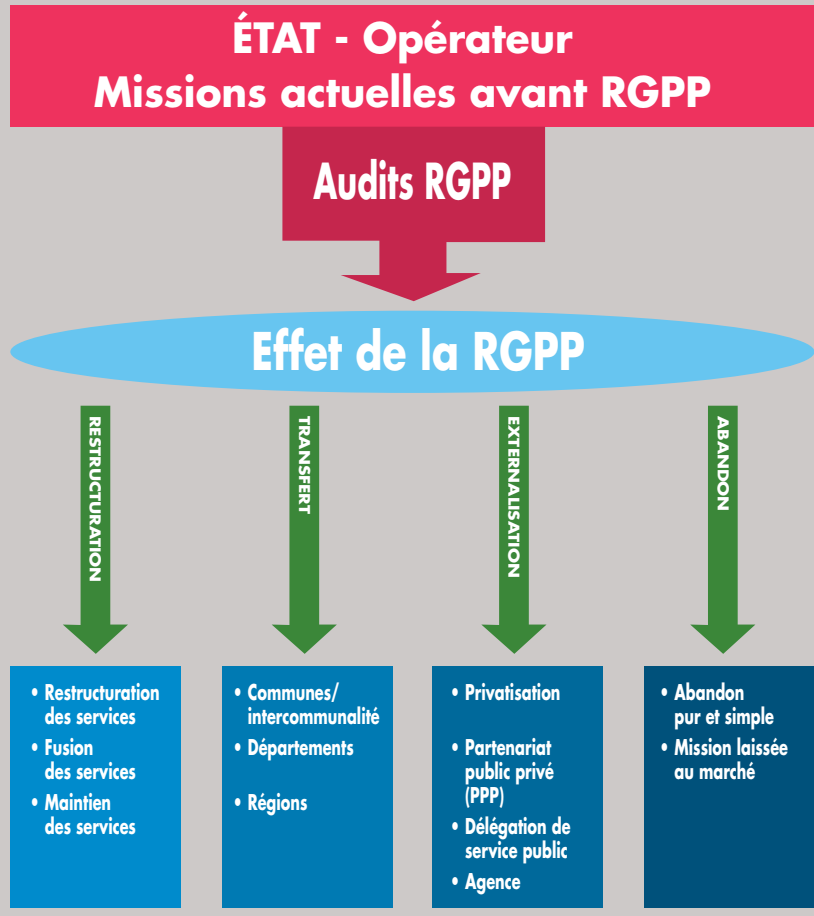
Le gouvernement, fortement inspiré par des considérations idéologiques, multiplie les attaques contre la Fonction publique et fait de la RGPP un axe emblématique de sa politique.

Chaque jour, les usagers mesurent la dégradation des services. Les personnels continuent de manifester inquiétude, désarroi, colère face à un tel gâchis social.

Le gouvernement, malgré les contestations, continue de dérouler son programme et affiche au prochain budget plus de 34.000 suppressions d'emploi venant s'ajouter aux plus de 100.000 réalisées entre 2007 et 2010, dont 50.000 dans l'Éducation nationale (avec 16.000 de plus en 2011).

Le gouvernement est obsédé par la réduction des dépenses publiques. Les « réformes » sont donc pilotées par les économies à dégager. Dans le dossier de la revue *Capital* cité précédemment, l'auteur l'exprime de façon particulièrement crue : « les responsables [des suppressions de postes] mènent les opérations à peu près comme des aveugles à qui on aurait confié une tronçonneuse ».

La Cour des Comptes, pour sa part, constate, dans un rapport de décembre 2009, que l'ajustement des effectifs ne s'opère pas avant tout au regard d'une analyse des besoins - qui reste souvent à faire - mais presque exclusivement en fonction de considérations démographiques et de contraintes macro-économiques. Elle s'interroge même sur l'efficacité de cette politique en constatant que les 500 millions prévisionnels d'économies liées aux suppressions de postes en 2008 et 2009 se traduisent, au mieux, par un gain réel de 70 millions d'euros sur 2 ans. Rapportée à un déficit budgétaire annuel de 139 milliards d'euros, cette économie vaut-elle que l'on mette ainsi en cause les services publiques à la française ?



Pourtant, ce choix est très loin de produire les effets attendus. Les cadeaux fiscaux (15 milliards par an) peuvent se comparer au milliard et demi économisé avec la RGPP.

La seule réduction de la TVA dans la restauration représente un déficit de recettes de 3,2 milliards par an, selon la Cour des Comptes, la loi TEPA 1,2 milliards.

Toujours selon la Cour des Comptes, la suppression de 53.000 postes en 2008 et 2009 n'a rapporté que 70 millions.

Rappelons que le déficit budgétaire se monte à 139 milliards.

Enfin, pour un euro d'économies, on détruit cinq euros d'emplois.

L'équilibre des dépenses publiques passe, à l'évidence, par d'autres choix.

La RGPP constitue donc une remise en cause très profonde du périmètre d'intervention de l'État, de l'efficacité du fonctionnement du service public et des garanties statutaires des personnels.

Le fonctionnement du service public réclame cohésion, coopération, engagement collectif des personnels.

Pour faire prévaloir cette conception d'une Fonction publique qui évolue et se modernise en préservant et en confortant la qualité du service public et en améliorant les conditions d'emploi des personnels, la capacité d'action et de proposition du SNPDEN constitue un atout majeur pour les personnels de direction.

Mais, au-delà, la convergence avec les autres catégories de personnels est décisive, compte tenu de l'ampleur et du caractère global des attaques contre la Fonction publique. C'est pourquoi le SNPDEN entend prendre toute sa part dans les actions conduites par sa fédération, l'UNSA, pour défendre le service public.

Ce sera un des enjeux majeurs des prochaines élections professionnelles du 20 octobre 2011 que de réaliser cette convergence décisive pour faire entendre nos revendications et nos propositions afin que le service public se renouvelle, s'adapte et se modernise en restant fidèle à ses valeurs.

Quelques références et repères

- *Direction 162* (octobre 2008), p. 126, article de Philippe Vincent : « RGPP : un espace de réforme statutaire à investir ».
- *Direction 183* (novembre 2010), p. 26, article de Laurence Poncet : « LOLF, RGPP et PFR : faire mieux mais faire mieux avec moins ! ».
- Motions « carrière » adoptées au congrès de Biarritz en mai 2009, publiées dans *Direction 169* (juin 2009) : « RGPP et évolution du cadre statutaire » ; « Volet indemnitaire : la PFR ».
- www.unsa-education.org
- Le rapport Silicani en ligne : www.ensemble-fonctionpublique.org/livre-blanc.htm
- Site officiel du gouvernement sur la RGPP : www.rgpp.modernisation.gouv.fr et www.fonction-publique.gouv.fr



Joël OLIVE
Secrétaire national
« Vie syndicale »

joel.olive.snpden@gmail.com



Philippe VINCENT
Secrétaire national
« Carrière »

philippe.vincent@ac-rennes.fr



Entre crocus et jonquilles... le nouveau site Internet du SNPDEN

Entre crocus et jonquilles, le SNPDEN a le plaisir de vous annoncer l'éclosion de votre nouveau site internet. Dans sa tenue vert tendre, il est en ligne depuis le lundi 14 mars. Déjà annoncé dans une Lettre de Direction, peut-être avez-vous eu la curiosité de le découvrir; sinon, en route pour la visite guidée...

Vous retrouvez nos deux rubriques d'actualité avec, pour chacune d'elle, les cinq derniers titres. L'intégralité de l'article apparaît en cliquant sur « en savoir plus » à la fin, et les archives sont accessibles en cliquant sur le titre principal en haut.

De nouveaux menus sont apparus :

- **Actions et mots d'ordre** : pour tout retrouver rapidement, et à jour.
- **Les petites annonces** : un nouveau service, gratuit pour les adhérents, parce qu'il peut être plus facile et rassurant d'entrer en contact avec des collègues pour une transaction ou un échange. Les annonces sont cependant visibles par tous, pour une plus grande efficacité.
- **Les services adhérents** : le récapitulatif des « plus » que vous apporte votre adhésion. La liste des avantages négociés avec nos partenaires s'allonge et vous serez régulièrement informés des nouveautés mais vous retrouverez aussi, dans cette rubrique, notre offre de formation et les fiches professionnelles parues sous forme de *Lettres de Direction*.
- **La réflexion syndicale** : une meilleure accessibilité pour les motions et un travail en cours pour un accès par thème. Utile

notamment pour faire le tour d'une question avant de réfléchir à de futures motions de CSN ou de congrès, ou faire le point des prises de position du SNPDEN.

- **Un moteur de recherche** plus performant.
- **Aussi en ligne...** Pour accéder directement à notre chaîne *You Tube*, le *Blog*, *Twitter*, la page *Facebook*, pour les collègues les plus connectés.

Nous restons bien sûr à votre écoute pour toutes les évolutions que vous pourriez suggérer : au travers du forum, bien sûr, mais aussi par mail. Bonne découverte !

UN NOUVEAU MODE D'ACCÈS

L'adresse est restée la même : www.snpden.net/. Vous accédez ainsi à la page d'accueil, accessible à tous (adhérents et non adhérents) - qui vous offre un menu simplifié et l'essentiel des actualités.

Comme le message d'accueil vous y invite, prenez l'habitude de vous identifier immédiatement (menu en haut à droite) pour accéder à l'ensemble des menus et des services qui vous sont réservés. Pour cela, il suffit d'entrer votre numéro d'adhérent et votre mot de passe. Les options de votre navigateur Internet vous offrent la possibilité qu'il soit enregistré une fois pour toute. Lorsque vous êtes identifié, de nouveaux menus apparaissent et vous aurez accès à l'ensemble des services adhérents : résultats des mutations, documentation, carrière, partenariats, etc.

ZOOM SUR... LE FORUM

La principale nouveauté du site, c'est le forum des personnels de direction. Ceux d'entre vous qui pratiquent déjà découvriront un forum professionnel avec deux espaces, l'un public, ouvert à tous, l'autre réservé aux adhérents où tous les sujets pourront être abordés « entre nous ».

Pour ceux qui découvrent, quelques explications :

UN ESPACE DE DISCUSSION

Un forum est un espace de discussion « en ligne », ouvert à tous ou accessible après inscription. Son usage est aussi simple que celui du courriel mais l'avantage est que l'on peut entamer une discussion avec plusieurs intervenants ou poser une question à l'ensemble des adhérents.

UN PEU D'HISTOIRE

Les espaces de discussion font partie intégrante de l'histoire d'Internet et, dès les années quatre-vingt, existaient des groupes de discussion (*newsgroups*) qui permettaient d'échanger sur des sujets classés par thèmes. C'est cependant au début des années quatre-vingt-dix, avec l'apparition de la technologie du *World Wide Web* (la « toile d'araignée mondiale »), qu'apparaissent les premiers « forums », plus faciles à mettre en place et à utiliser. Il existe aujourd'hui des forums sur tous les



thèmes imaginables et on trouve le meilleur comme le pire, l'anonymat relatif qui y règne, par l'intermédiaire des « pseudos », laissant le champ libre à tous les excès.

LE CHOIX DU SNP DEN

Nous avons choisi de mettre en place un forum qui fait partie intégrante du site et qui n'utilise pas de pseudonyme. Dès votre connexion en tant qu'adhérent, tout ce que vous écrivez est publié sous votre nom ; de même, les réponses qui vous sont faites sont identifiées. Cela vous permet de toujours savoir avec qui vous discutez ou qui vous répond : un adhérent, un membre du BN, un permanent du siège...

FORUM, MODE D'EMPLOI

Vous avez décidé d'essayer ? Installez-vous devant votre écran et suivez le guide. Une fois identifié en tant qu'adhérent, cliquez sur le menu « le forum » à droite. Vous avez le choix entre deux forums :

- Celui appelé « **place publique** », ouvert à tous. N'importe qui peut lire ce qui s'y publie, y compris votre voisin ou votre rectrice. Il comprend trois rubriques : celle plutôt destinées aux nouveaux entrants dans la fonction, celle consacrée à la découverte du syndicat et celle, le « café du commerce », où tous les sujets peuvent être abordés ;
- Le forum « **L'espace adhérent** » est accessible aux seuls adhérents à jour de leur cotisation et permet d'aborder des sujets plus professionnels ou plus engagés.

Cliquez, par exemple, sur la rubrique « vous avez la parole » puis sur « votre avis et suggestions sur le site » : vous pouvez maintenant publier votre premier commentaire et nous faire part de vos premières impressions. **N'oubliez pas de l'enregistrer.** Par défaut, si une réponse ou un commentaire de votre message est publié, vous recevrez un mail. Vous pouvez refuser en décochant la case située sous le message. Par la suite, revenez régulièrement sur le forum : vous pourrez peut-être rendre service à un collègue sur une question professionnelle ou échanger sur des questions pédagogiques.



Florence DELANNOY
Rédactrice en chef de
Direction - chargée
de la communication

florence.delannoy@gmail.com

Le 11 juin dernier, les « journées de l'intendance », organisées par l'AJI, étaient consacrées au thème « Efficience et performance ». Le SNPDEN étant invité, voici l'intervention de Philippe Tournier, secrétaire général.

Le SNPDEN aux « journées de l'intendance »

Monsieur Tournier, monsieur Lejeune vient de parler de mutualisation des compétences au sein d'une académie. En quoi l'équipe de direction peut-elle être efficace et performante ?

Je voudrais d'abord interroger les mots que l'on emploie depuis ce matin : « efficience », « performance » qui témoignent d'une époque, la nôtre, car employés bien souvent sans s'attarder sur leur sens.

Il y a 50 ans, c'était le règne du « -on » - planification, rationalisation, réglementation - et aujourd'hui celui du « -ance » - efficience, performance, gouvernance. Vous verrez que, dans quelques années, on nous parlera de l'optinance et de l'évaluance ! Mais il y a un mot en « -ance » qui n'est pas très utilisé, c'est « confiance » mais qui, aujourd'hui, veut simplement dire « débrouillez-vous »...

Il y a un mot traditionnel français qui s'appelle « efficacité » et, contrairement à la pensée dominante, le mot « efficience » n'apporte guère de valeur ajoutée au mot « efficacité ». L'efficacité, c'est obtenir des résultats, le maximum de résultats avec le minimum de ressources ou d'efforts. Je pense que ce mot veut très bien dire ce qu'il veut dire.

En revanche, il y a un mot que l'on peut franchement interroger, c'est le mot « performance ». Historiquement, il a été importé d'Angleterre lors de l'apparition des courses de chevaux pour désigner le temps qu'un cheval mettait pour atteindre une certaine vitesse et s'est étendu aux machines à vapeur. Donc la performance, c'est la vitesse à laquelle on atteint un chiffre.

Est-ce que ce concept est adapté à des notions complexes ? La réponse est non car la performance est, par

hypothèse, unidimensionnelle. Il y a des choses qui peuvent être approchées par l'entrée de la performance et il y a des choses qui ne peuvent pas l'être.

On peut mesurer - puisqu'on est dans le lieu historique qui rattache à cela - la performance d'une entreprise tout simplement par ses bénéfices : c'est une entrée unidimensionnelle. On peut calculer la performance d'un sportif puisque c'est aussi une activité unidimensionnelle.

En revanche, on ne peut pas parler de la performance d'un EPLE, objet complexe, ni d'une équipe de direction, objet complexe, pas plus que d'un ministre, objet complexe. Je rappelle que le gouvernement avait lancé un système d'évaluation à la performance des ministres qui a disparu, corps et biens, tout simplement parce qu'on s'est aperçu qu'on ne peut pas évaluer, avec une entrée unidimensionnelle, des activités complexes.

En réalité, le mot « performance », cela a été évoqué tout à l'heure par le président de la chambre régionale des comptes, nous savons tous ce que cela veut dire : faire des économies avec le moins de dégâts possibles. C'est fondamentalement cela et rien d'autre.

Alors, après les mots en « -on » et les mots en « -ance », je préférerais des mots en « -é » : effectivement, l'efficacité et j'ajouterai la qualité puisque, depuis ce matin, c'est de la qualité dont nous parlons en réalité et non de la performance.



Lorsque monsieur Lejeune parle de l'adjoint des affaires économiques, est-ce que vous voyez, monsieur Tournier, cette équipe de direction avec un adjoint chargé de la gestion ?

La réponse est clairement oui. D'ailleurs, le Code de l'éducation le dit, absolument sans aucune ambiguïté. Il ne faut pas parasiter cette problématique par le statut personnel des individus et c'est souvent le parasitage des deux concepts qui explique les difficultés qu'on peut avoir.

Il est clair que le gestionnaire, comme on dit aujourd'hui, c'est un adjoint chargé non pas seulement des finances mais de l'accompagnement logistique au sens large, c'est-à-dire des conditions matérielles y compris administratives de l'établissement. Donc cette entrée-là ne nous dérange absolument pas.



Philippe TOURNIER
Secrétaire général

philippe.tournier@snpden.net

Dualisme scolaire :

« Je ne veux pas du pain commun mais payez-moi ma brioche » ⁽¹⁾

Il faudrait une bonne dose d'ingénuité, voire de complaisance, pour penser que la querelle scolaire est en passe de s'éteindre alors que l'enseignement privé bénéficie, actuellement, de faveurs gouvernementales jamais égalées, sans même avoir besoin de revendiquer publiquement ou de monter au front. Il n'a, en effet, qu'à se positionner en réceptacle des saignées appliquées à l'École laïque. L'enseignement privé catholique laisse croire à l'opinion qu'il incarnerait l'alternative aux carences présumées de l'enseignement public. S'il est, certes, à regretter que, dans son fonctionnement quotidien, l'enseignement public ne parvienne pas toujours à corriger les inégalités en dépit de l'idéal de sa mission, il faut bien comprendre, en revanche, que les établissements privés contribuent, eux, à entretenir ces inégalités et à les conforter structurellement. Derrière une avalanche de mesures disparates d'importances inégales et de portées diverses qui profitent à l'enseignement privé, se profilent des réformes fondamentales. L'enjeu du débat sur l'enseignement privé est le développement d'une conception libérale de l'enseignement, fondée sur la concurrence entre privé et public.

Eddy Khaldi
Secrétaire permanent
UNSA-Éducation



La question scolaire française perdure pour des raisons idéologiques et mercantiles. Ceux qui nient cette évidence s'inscrivent dans des logiques inavouées, marchandes, libérales ou cléricales. La privatisation revendiquée, par exemple, en Grande Bretagne est, chez nous, dissimulée et se développe avec des complicités politiques actives et discrètes.

Ainsi, l'enseignement privé catholique, de plus en plus instrumentalisé par les ultras libéraux, joue le rôle du cheval de Troie du libéralisme scolaire. Il contribue à remettre en cause le rôle de l'État et la place du service public. C'est aujourd'hui une machine de guerre contre l'école publique.

À l'heure où le budget de l'Éducation nationale est frappé par la rigueur, un amendement de dernière minute du sénateur Carle distribue généreusement une surdotation de 4 millions d'euros à l'enseignement privé, prélevée directement sur les moyens de l'enseignement public. Cette offrande équivaut à 250 emplois supplémentaires. Déjà,

les suppressions appliquées au privé étaient, selon la règle déjà surestimée en 1985 (80 % pour le public et 20 % pour le privé) ⁽²⁾, proportionnellement bien moindres pour le privé. Au budget 2011, sur 16.000 postes supprimés, 13.767 emplois sont retirés à l'enseignement public et seulement 1.573 au privé sous contrat au lieu de 3.416 si la règle était respectée.

Du discours du Latran à la reconnaissance des fondations « Saint Matthieu » et « pour l'école » en passant par la loi Carle, le plan « banlieue pour le privé », l'accord Vatican Kouchner... les compromissions politiques sont manifestes. L'école privée catholique n'a plus rien à quémander. Elle a déjà obtenu au-delà de son illégitime revendication de parité. Elle porte donc son attention sur de nouveaux marchés, de nouveaux territoires : « Les 18 mois et en-deçà » des jardins d'éveil et l'enseignement supérieur ouvert à la concurrence. On a supprimé les instituts de formation des maîtres du public mais en préservant les centres pédagogiques de l'enseignement catholique

pour former les futurs enseignants du privé et, aussi, c'est un comble, ceux du secteur public!

L'enseignement catholique s'approprie et épouse sans décence l'essentiel des demandes individuelles du libéralisme éducatif pour faire financer, sans scrupules, sur fonds publics la concurrence scolaire. Ces stratégies individuelles du « libre choix » sont détournées, en réalité, vers l'adhésion à un projet confessionnel imposé ou proposé abusivement. Dans une logique consumériste, ne qualifie-t-on pas ces méthodes de « publicités mensongères » ?

L'école prétendue « libre » n'entend pas s'assumer hors du concours de l'État de plus en plus sollicité. Ce dernier sait pertinemment qu'au nom de la sacro-sainte « liberté », il ne pourra juridiquement exiger en contrepartie toutes les missions et obligations assumées par le service public d'éducation. Ce remariage de l'Église et de l'École ouvre une brèche dans la séparation des Églises et de l'État.



L'ILLÉGALE TUTELLE ADMINISTRATIVE DE L'ÉGLISE

En dépit de ces multiples concessions de complaisance, le secrétaire général de l'enseignement catholique ose, dans un prospectus de quatre pages largement diffusé, proposer au ministre des « mesures alternatives » pour réduire l'emploi public ⁽³⁾.

Les syndicats des personnels des établissements privés contestent, pour leur part, une intrusion cléricale illégale : « Le secrétariat général de l'Enseignement catholique n'a pas autorité pour débattre ou proposer une expérimentation sur les évolutions des obligations de service des enseignants sous contrat, très majoritairement agents contractuels de droit public ». La loi du 31 décembre 1959 qui régit « les rapports entre l'État et les établissements d'enseignement privés », avec l'adjectif « privés » au pluriel, qui s'accorde avec « établissements » et non « enseignement », s'avère, à l'usage, aujourd'hui un authentique concordat scolaire passé avec l'enseignement catholique. Jusqu'en 2008, ce réseau fonctionnait sous tutelle d'une commission informelle de l'épiscopat, encadrée par un évêque ⁽⁴⁾. Désormais, cette entité « enseignement catholique » est un service direct de la « Conférence épiscopale de France », structure institutionnelle de l'Église catholique. Les établissements catholiques prétendus « libres » et « autonomes » sont, en fait, muselés par un nombre impressionnant de structures privées para-

administratives, fortes de quelques milliers d'agents... À titre d'exemple, la seule direction diocésaine de Vendée emploie plus de 60 personnes qui, sans réelle légitimité sauf ecclésiastique, double les structures administratives académiques et régionales.

L'école catholique fait figure de dernière vitrine de la visibilité sociale de l'Église dans une société toujours plus sécularisée. La demande affichée d'enseignement privé n'a d'égale que la chute de la pratique religieuse. Le secrétaire de la Congrégation pour l'éducation catholique du Vatican, le cardinal français Jean-Louis Bruguès, invite les responsables de l'Église à ne pas perdre de vue que l'école catholique pourrait devenir « le seul lieu de contact avec le christianisme ». Conclusion : « L'école est un point crucial pour notre mission » ⁽⁵⁾.

L'église catholique, avec ses complexités libérales, vise à démanteler le service public d'éducation et n'accepte toujours pas l'école du peuple, ouverte à toutes et à tous. Bien des catholiques contestent pourtant cette « mission » d'une église tournée vers le passé. Mais ils n'ont pas le soutien de leur hiérarchie, complice de tous ceux qui, idéologiquement, combattent les institutions et les services publics.

Seule l'intervention de la puissance publique, affranchie de toute tutelle, ecclésiastique ou autre, sans distinction d'origine, sociale, culturelle ou autres convictions, peut garantir l'égalité des

chances. Elle fait aujourd'hui défaut, manquant à son devoir d'œuvrer à la formation de citoyens maîtres de leur destin et capables d'autonomie de jugement en vue de leur émancipation.

DE LA « LIBERTÉ » À LA « PARITÉ » ET MAINTENANT LA... « DISPARITÉ »

La logique législative, née de la loi dite Debré du 31 décembre 1959, fait théoriquement de l'enseignement public le référentiel à partir duquel sont évalués, par analogie et non par parité, les moyens concédés aux établissements sous contrat, ceci en tenant compte des contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les établissements d'enseignement publics du fait de conditions démographiques, sociales ou linguistiques particulières ⁽⁶⁾. Même le *credo* de la « parité », qui faisait florès auprès des tenants du privé, n'a plus cours auprès de l'enseignement catholique qui revendique, *a priori*, des moyens à disparité, en fonction de besoins présumés et non plus *a posteriori* selon un « besoin scolaire reconnu » ⁽⁷⁾.

Faut-il rappeler que les tenants de l'enseignement catholique, avec la loi Debré du 31 décembre 1959, acceptaient, de fait, que « la prééminence de l'enseignement public ne peut être discutée » ? ⁽⁸⁾.

- 1 Hervé Bazin : interview dans *l'École libératrice* n° 10 du 2 décembre 1955, « Le point de vue de deux écrivains, leur opinion sur le problème scolaire ».
- 2 Alors que le privé représente 17 %, on lui concède 20 % des augmentations de postes et seulement 5 % pour les retraits.
- 3 Une gestion annualisée de l'obligation réglementaire de service des enseignants, la réduction du volume horaire des enseignants, une nouvelle gestion de la DGH (dotation globale horaire), la réduction ou le regroupement des matières enseignées ou encore la réduction du nombre d'options.
- 4 CEMSU : commission épiscopale du monde scolaire et universitaire.
- 5 Interview à l'hebdomadaire italien *Tempi*, parue le 15 janvier 2009. « Dans une société toujours plus sécularisée, où un enfant, un adolescent, un immigré peut-il rencontrer et connaître le christianisme ? » s'est ainsi interrogé Mgr Bruguès. « L'école catholique deviendra le premier et peut-être le seul lieu de contact avec le christianisme » a-t-il mis en garde. « C'est pourquoi je recommande aux responsables de l'Église » de ne pas perdre de vue que « l'école est un point crucial pour notre mission ».
- 6 Code de l'éducation, article L. 442-14.
- 7 Loi Debré du 31 décembre 1959.
- 8 Michel Debré, *Journal officiel* de 1959 (AN), p. 3.597 et 3.637, débats du 23 décembre 1959.

Gros plan sur...

L'académie de La Réunion



Claude Carpentier
Secrétaire académique

UN ÉLAN RÉPUBLICAIN

S'il faut caractériser l'évolution du système éducatif dans l'académie depuis 26 ans (c'est-à-dire depuis la naissance de cette académie, une des plus jeunes de France), c'est le terme « élan » qui vient à l'esprit.

UN ÉLAN DÉMOGRAPHIQUE

	1985-1986	2010-2011	%
Second degré	66.428	97.770	47,18 %
Collèges	45.914	56.133	22,25 %
Lycées	9.273	25.055	170,20 %
Lycées professionnels	11.241	16.582	47,51 %

MAIS AUSSI UN ÉLAN DE LA JEUNESSE VERS LE HAUT NIVEAU SCOLAIRE

	1985-1986	2010-2011	%
% génération bacheliers	14,7	53,7(*)	
Nombre de bacheliers	1.816	8.242	353,8 %
Nombre de BTS	113	1.195	957,5 %
Nombre de CAP/BP/BEP	2.421	5.625	132,3 %

* Chiffres 2007-2008

TOUS LES ACTEURS DU SYSTÈME ÉDUCATIF ONT ÉTÉ PARTIE PRENANTE DANS CET ÉLAN

L'État

Personnels de l'Éducation nationale

	1985-1986	2010-2011	%
Premier degré	5.025	6.448	28,3 %
Second degré	4.325	8.406	94,3 %
TOTAL	9.350	14.854	58,9 %

VISITE DE MICHEL RICHARD, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT

UN AGENDA BIEN REMPLI

Lundi 21 février, de 14 heures à 16 heures, et mercredi 23 février, de 8h30 à 11h30: stage syndical

- Thème du lundi: le combat syndical pour l'autonomie des EPLE;
- Thème du mercredi: pilotage pédagogique, gestion des ressources humaines et action syndicale.

Le choix de scinder ce stage en deux parties a permis de limiter les déplacements. La première partie s'est déroulée au lycée Georges Brassens de Saint-Denis, dans le nord de l'île; la seconde au collège Aimé Césaire de l'Étang Salé, dans le sud. 14 participants le 1^{er} jour, 17 le second: les attentes étaient fortes; le temps disponible a permis un tour d'horizon complet de l'activité syndicale nationale et académique.

LUNDI 21 FÉVRIER, DE 16 HEURES À 18 HEURES: AUDIENCE AUPRÈS DU RECTEUR

Dans une ambiance courtoise, Michel Richard a expliqué la position syndicale du SNPDEN sur les suppressions de postes, conséquence directe de la politique de non remplacement d'un départ à la retraite sur deux. Nos interlocuteurs nous ont fait état de leur effort de transparence et d'équité... dans la déclinaison académique de cette politique. Nous précisons qu'il est important de conforter les personnels de direction concernés dans leur position d'interlocuteurs hiérarchiques des personnels enseignants de leurs établissements.

MARDI 22 FÉVRIER, DE 9 HEURES À 12H30: ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ACADÉMIQUE

Malgré une situation tendue – plusieurs collègues étaient absents, leur établissement étant touché par des mouvements d'élèves, de parents ou d'enseignants autour des suppressions de postes –, plus de 60 collègues ont effectué le déplacement vers Saint Gilles.



Les collectivités

22 des 76 collèges publics ont été construits (ou reconstruits) depuis la mise en place de la décentralisation – coïncidant avec la naissance de l'académie. Une dizaine d'autres ont été profondément réhabilités.

21 des 41 lycées et lycées professionnels sont également récents ; d'autres ont été réhabilités.

L'académie de La Réunion connaît, encore aujourd'hui, des ouvertures d'établissements neufs.

Par ailleurs, les moyens en personnels ont également été renforcés depuis le transfert de missions de 2004.

DES DIFFICULTÉS PERSISTANTES

Les évaluations de CE1 et de CM2 les font apparaître avec clarté, presque avec brutalité : en janvier 2010, 16 % des élèves de CM2 ont des acquis insuffisants en français (7 % pour la France entière), 28 % des mêmes élèves ont des acquis insuffisants en mathématiques (13 % pour la France entière). Même si la date de passation de ces évaluations, juste après les vacances de l'été austral, n'est pas des plus favorable, ces chiffres impressionnent : aucune politique académique, aucun projet d'établissement – au moins dans le cadre de la scolarité

obligatoire – ne peut faire l'impasse des réponses à apporter à la grande difficulté scolaire. C'est d'ailleurs pourquoi la notion d'« école du socle commun » prend un sens particulièrement fort dans notre académie.

DES INQUIÉTUDES POUR L'AVENIR

Là aussi, les chiffres interpellent : avec 113.000 chômeurs en janvier 2011 (pour 77.000, trois ans plus tôt), le marché de l'emploi dépasse désormais 30 % de chômeurs (et 55 % pour les 15/24 ans).

C'est dire si la diminution brutale des emplois aidés dans les EPLE, ainsi que la politique de « non renouvellement d'un départ en retraite sur deux » (soit 161 postes supprimés pour la rentrée 2011), sont générateurs de démolition et de colère.

LES PERSONNELS DE DIRECTION DANS L'ACADÉMIE

Depuis la naissance de l'académie, nous sommes partie prenante des bouleversements mentionnés ci-dessus. Nombreux sont celles ou ceux qui ont eu la chance, à un moment de leur carrière, d'ouvrir un nouvel établissement, d'accompagner la montée en puissance de ceux-ci. Acteurs de terrain souvent enthousiastes, nous avons largement contribué à l'élan républicain mentionné ci-dessus. Nous partageons les difficultés et doutes actuels.

Quelles sont les caractéristiques du corps des personnels de direction ?

Nous sommes assez peu nombreux, 244 (soit 123 « chefs » et 121 adjoints), pour presque 100.000 élèves, du fait de la taille des établissements.

En 2009, le nombre d'élèves moyen des collèges publics de l'académie de La Réunion est de 740 (moyenne nationale : 477), celui des LGT de 1.043 (pour 950), celui des LP de 940 (pour une moyenne nationale de 419!).

Même si les équipes de direction sont le plus souvent complètes, la charge de travail est importante ; on devine également que les négociations concernant la création d'une 4^e « exceptionnelle » pour les LP (sur 13 LP, 12 sont classés en 4^e catégorie ; 3 d'entre eux « tournent » à 1.300 élèves), voire pour certains collèges, sont suivies avec attention...

Par ailleurs, les caractéristiques des difficultés scolaires mentionnées





Rencontre avec le recteur



Le SNPDEN, représenté par Michel Richard, au journal de 19 heures



Rencontre avec le conseil général



Assemblée générale

Après une présentation très dense de la politique nationale du SNPDEN devant l'assemblée générale, Michel Richard a été sollicité pour le point presse que nous avons organisé.

MARDI 22 FÉVRIER, DE 14 H 30 À 16 HEURES : BUREAU ACADEMIQUE ÉLARGI

Le repas pris en commun avec une trentaine de collègues a permis des échanges conviviaux ; l'après-midi fut consacré aux travaux préparatoires du CSN d'avril ainsi qu'à une réflexion sur les prochaines élections professionnelles.

MARDI 22 FÉVRIER, À 19 HEURES : INTERVIEW SUR RÉUNION 1^{re}

Invité « vedette » du journal de 19 heures, Michel a eu droit à un traitement de « ministre », il est vrai, lié à sa capacité d'analyser « à chaud » - mais avec recul - l'actualité effectivement « brûlante » des lycées et LP de l'île.

MERCREDI 23 FÉVRIER, À 14 H 30 : AUDIENCE AVEC LE CONSEIL GÉNÉRAL

Très sollicité pour son point de vue national sur les relations collectives – EPLE, Michel Richard a acté la relation de qualité qui s'est nouée, à La Réunion, entre le conseil général, ses services, les EPLE et les représentants syndicaux des personnels de direction.

UN TEMPS FORT DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL

La visite de Michel Richard a permis de mieux articuler l'action syndicale de notre section académique avec la ligne de conduite et les mots d'ordre nationaux. Le secrétaire général adjoint a su faire preuve de pédagogie et d'écoute dans cette tâche et marquer la place spécifique du SNPDEN au sein du mouvement syndical. Syndicat de valeurs, le SNPDEN sait se préoccuper de la défense concrète, au quotidien, de nos collègues ; il sait se mettre à leur service lors des opérations de gestion des carrières (tableau d'avancement, mutations...). Mais il sait aussi, d'abord, donner un sens à ce difficile métier, un sens fondé sur les valeurs éducatives, laïques et républicaines.

ci-dessus font que 19 des 76 collègues sont classés « RAR » et 21 en « RRS » ; pas de dispositif CLAIR dans les tuyaux pour le moment... La dimension sociale de notre métier est systématiquement présente, qu'il s'agisse des nombreux dispositifs en faveur d'élèves en grande difficulté, de la gestion des bourses et aides diverses ou encore des nombreux emplois aidés gérés par les EPLE.

Et quelles sont nos attentes ?

- **Un attachement aux valeurs républicaines** : l'école, vectrice de la promotion sociale ; cela a été vrai pendant plus de vingt ans ; cela reste pour nos collègues la « boussole » de leur engagement professionnel.
- **Une exigence de transparence et d'équité dans la gestion des carrières** : même si notre statut ne comporte pas de « barème », nos collègues sont, à juste titre, très vigilants sur ce point, ne supportant pas ce qu'ils perçoivent parfois comme des « passe-droits ».
- Une demande forte pour l'unité d'action dans la défense des personnels de direction, dans l'expression de leurs choix.
- Une attente également forte en matière de formation continue.

Quel syndicalisme pour les personnels de direction ?

- **Un syndicalisme de valeurs**

À l'heure où le ministère court derrière les effets d'annonce, où le rectorat apparaît « coincé » entre sa volonté de promouvoir l'école républicaine et la dure réalité des contraintes comptables en application du dogme de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, c'est au SNPDEN qu'il revient le plus souvent :

- de tracer des perspectives pour l'école (école du socle commun, mise en œuvre cohérente de la réforme des lycées ou des LP),
- de définir une ligne de conduite cohérente vis-à-vis de notre hiérarchie (déclinaison académique de la charte des pratiques de pilotage partagé, contrats d'objectifs dans et à partir des EPLE...),
- de tracer des perspectives pour le corps et le métier des personnels de direction, en particulier dans le domaine de notre formation continue.

Comme l'a bien montré la visite récente de Michel Richard, secrétaire général adjoint, dans notre académie, seul le SNPDEN s'empare pleinement de ces problèmes. Avec ses adhérents, il construit l'avenir de notre profession.

- **Un syndicalisme de services**

Présent à travers ses commissaires paritaires locaux et nationaux – les plus nombreux – dans les opérations de tableau d'avancement et de mutation, le SNPDEN se veut le défenseur de l'exigence forte de transparence et d'équité de nos collègues.

Cela ne peut se faire que dans le respect des règles déontologiques des commissaires paritaires, en particulier le respect de la confidentialité dans les opérations précédant la tenue des commissions paritaires.

Ces exigences ont parfois besoin d'être explicitées. Elles sont et seront, n'en doutons pas, de mieux en mieux comprises.

Par ailleurs, nous accompagnons les admissibles puis les lauréats du concours de personnels de direction dans leurs nombreuses démarches préparant l'accès à un premier poste.

Au moment où se précise le choix futur des élections professionnelles, nous faisons confiance à tous nos collègues pour se reconnaître dans ce syndicalisme de valeurs (et de services), pour renforcer par leur vote l'action de notre section académique.





Syndicat National
des Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale
Académie de Besançon

La section académique
SNPDEN de Besançon
vous invite à un

Séminaire de réflexion

Être personnel de direction aujourd'hui ...et demain

Le chef d'établissement, le chef d'établissement adjoint :

Quelles réalités de fonctionnement au quotidien ?

Quels enjeux dans l'organisation fonctionnelle de l'équipe de direction ?

Quelles évolutions, quelles perspectives ?

Ouverture par **Eric MARTIN**

Recteur de l'Académie de Besançon

Intervenant : **Alain BOUVIER**

Ancien recteur, Membre du Haut Conseil de l'Éducation

Avec la participation de **Philippe TOURNIER**

Secrétaire général du SNPDEN

Journée animée par **Catherine PETITOT**

Secrétaire générale adjointe du SNPDEN

Vendredi 6 mai 2011 - 8h30-17h00
IUFM Montjoux - Besançon

Ouvert à tous les personnels de direction, adhérents ou non
Participation aux frais : 10€

Contact, renseignements, inscription : seminaire.snpden@gmail.com

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.

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

Tribune libre

DÉRAPAGE D'UNE INSPECTION ACADÉMIQUE

Jean-Paul Ginestet
Secrétaire académique
Académie de toulouse



Objet : conseil d'administration du 29 novembre 2010.

Après examen des pièces transmises, réceptionnées dans mes services le 3 décembre 2010, je constate que le conseil d'administration n'a pas autorisé le chef d'établissement à signer les conventions avec les universités de l'Académie de Toulouse permettant l'accueil d'étudiants de master ; la délibération n° 17 fait état du résultat de vote suivant : sur 19 votants : 3 pour, 12 contre, 4 abstentions.

Ce résultat signifie qu'un des membres de droit a voté contre ou s'est abstenu. Je ne puis accepter sans réagir une telle attitude et je vous rappelle que tous les membres de droit du Conseil d'Administration (Principal, Principal Adjoint, C.P.E., Gestionnaire...) ont un devoir de loyauté.

Je ne souhaite pas avoir à nouveau à vous rappeler, ainsi qu'à vos proches collaborateurs, à vos obligations liées aux responsabilités qui vous sont confiées.

Depuis deux ans et à plusieurs reprises, nous avons signalé le sentiment d'un glissement progressif de la confiance vers la défiance.

La réalité confirme assez souvent cette impression. Ainsi ce courrier rédigé par le secrétaire général de l'inspection académique de la Haute-Garonne.

Nous regrettons d'avoir à rappeler les règles suivantes et souhaitons ne plus avoir à le faire à nouveau :

- d'une part, les votes s'effectuent réglementairement à bulletin secret ;
- d'autre part, les gestionnaires comme les CPE, siégeant en qualité de membre de droit dans les conseils d'administration d'EPL, ne sont soumis à aucune obligation de vote.

Ce secrétaire général témoigne donc d'une curieuse approche de la pratique démocratique...

Aussi gagnerait-il à ré-ins-tiller une pincée d'humanité

dans l'exercice des fonctions et dans l'analyse des situations.

Peut-être notre système gagnerait-il à retrouver cette part d'humanité sans laquelle aucune éducation, aucune formation ne saurait être envisagée.

PFR

Jean-Michel Bordes
Personnel de direction retraité
Académie de Poitiers



Comme suite à l'article de Philippe Vincent « PFR: et si on examinait la réalité des faits » paru dans Direction 186 de mars 2011, voici ma réaction facétieuse à la lecture laborieuse que j'en ai faite. En toute amitié.

J'ai été longtemps PALY, je suis maintenant « perdre » en retraite. Je n'ai jamais exercé en EREA, en ERPD ou en LP. Au sein du SNPDEN, j'ai longtemps représenté mon syndicat dans les CTPD, CTPA et au CAEN lorsque j'étais SA. Comme commissaire paritaire, j'ai siégé en CAPA puis en CAPN. Longtemps, j'ai représenté ma régio-

nale (maintenant section académique) à la CA ou au CSN avant de devenir membre du BN et SE (secrétaire national). Au titre de CAPN, j'ai été, pendant plus de dix ans, en rapport avec la DPATE, maintenant défunte. J'ai donc une longue pratique des jargons siglés employés dans l'Éducation nationale et par ses divers partenaires dont nous sommes. Suis-je sûr de m'être toujours reconnu dans les sigles abondamment employés ? Hum... ! Mais maintenant je me lasse et ai grand peine à suivre ou même à lire les articles toujours très savants que publie notre revue.

Pour la PFR donc, si nous examinons les faits

Ce qui est dit dans l'article de Philippe semble concerner les collègues actifs, dans un colloque singulier entre le SNPDEN et la DGRH (DGRH à ne pas confondre avec la DGH, même « TOR », de triste actualité), tout cela dans le cadre de la RGPP. Il faut « obtenir la formalisation d'un cadre pluriannuel de dialogue... Faire émerger des avancées salariales... Définir des perspectives contractuelles... » Très bien ! Bien sûr, nous continuerions à discuter avec la DGESCO, même si la DRGH semble tenir le bon bout. Dans cette PFR, nous tiendrions grand compte de la partie « F » qui rassemble « nos actuelles ISS et IRD » et de la partie « R » variable et coefficientée.

Cette PFR comprendrait aussi une part mobile triennale « R ». Tout cela amènerait des taux différentiels entre personnels de direction des LP ou collèges, des LGT. Tous ces sous, pour parler quelque peu vulgairement, seraient modulés « en tenant compte des résultats obtenus au regard des objectifs fixés par la lettre de mission ainsi que de la manière de servir (re-hum... !) ».

Pour terminer, que cette petite narration noyée dans le contexte actuel trop souvent ubuesque maintenant, tant au niveau du langage que des réalités coutumières, soit considérée comme celle d'un ancien (et actuel !) compagnon de route qui a usé nombre de ses fonds de culottes sur nombre de chaises rectorales, ministérielles, syndicales, etc. pour défendre ses collègues actifs et retraités de l'époque. Qu'elle ne soit pas assimilée à ces « auteurs de coups ou autres chroniqueurs ironiques » mais, pour ce qui me concerne, certainement pas « méprisants » ! Qu'elle soit considérée comme celle d'un ami qui souhaite longue vie à notre SNPDEN (syndicat national des personnels de direction de l'Éducation nationale) et qui ne forme qu'un vœu, que les articles de notre revue soient toujours très lisibles, simples d'écriture et non nimbés d'un jargon inutilement technocratique !



Chronique juridique

chronique juridique



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

Discipline, respect dans les établissements (3)

AN (Q) n° 86090 du 10 août 2010
(M. Jean-Claude Bouchet)

Réponse (JO du 28 décembre 2010, page 14.011) : en qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, le chef d'établissement est responsable de l'ordre et veille au bon déroulement des enseignements, au respect des droits et devoirs de tous les membres de la communauté scolaire. Le conseiller principal d'éducation (CPE) peut l'alerter sur les problèmes que le comportement de tel ou tel élève est susceptible de poser aux enseignants en fonction dans l'établissement. La circulaire n° 82-482 du 28 octobre 1982 relative au rôle et aux conditions d'exercice de la fonction des conseillers principaux d'éducation précise, en effet, que les CPE ont la responsabilité du contrôle des effectifs, de l'assiduité des élèves et de l'organisation du service des personnels de surveillance. De façon générale, le CPE peut avoir à connaître de toute difficulté rencontrée par un élève, susceptible d'affecter son comportement, qu'elle soit due à de mauvais résultats scolaires ou de nature relationnelle. Par ailleurs, la circulaire de 1982 rappelle que « tout adulte membre de la communauté scolaire, à quelque titre que ce soit, participe à cette mission [éducative] par les responsabilités qu'il exerce ». A la suite des travaux des états généraux de la sécurité à l'école, organisés les 7 et 8 avril 2010, parmi les orientations retenues, des actions ciblées dans les établissements les plus exposés à la violence ont été engagées. Un nouveau programme baptisé CLAIR (collèges, lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite) est expérimenté dans 105 établissements, avant d'être étendu à la rentrée 2011. Les établissements sont incités à « innover dans trois champs : la pédagogie, la vie scolaire et les ressources

humaines ». Il appartient à chacun d'entre eux de retenir les innovations pertinentes, compte tenu de ses spécificités, après adoption par le conseil d'administration. La nomination des préfets des études correspond, dans ce cadre général, à la création de nouvelles missions, complémentaires de celles des enseignants et des CPE, notamment la coordination et l'animation du travail éducatif et pédagogique des équipes. Les préfets des études agissent en concertation avec les personnels enseignants, notamment le professeur principal, avec les personnels dits de « vie scolaire », ainsi qu'avec les instances existantes (conseil pédagogique...). Grâce aux préfets des études, une meilleure connaissance des élèves pourra être développée, dans tous les aspects de leur vie dans l'établissement. Ce suivi individualisé devra non seulement prévenir les dérapages des élèves mais aussi conduire au repérage des difficultés rencontrées. Ce nouveau dispositif manifeste la volonté d'assurer une meilleure cohérence entre les dimensions pédagogiques et éducatives au sein de l'établissement.

Discipline, respect dans les établissements (4)

AN (Q) n° 86091 du 10 août 2010
(M. Jean-Claude Bouchet)

Réponse (JO du 28 décembre, page 14.011) : la circulaire n° 2000-105 du 11 juillet 2000 relative à l'organisation des procédures disciplinaires dans les EPLE énonce les grands principes juridiques qui s'appliquent aux sanctions : principe de légalité des sanctions, du contradictoire, de proportionnalité, d'individualisation et de motivation. Le régime des punitions et des sanctions est défini de façon graduelle et permet une réponse proportionnelle à la gravité du manquement à la règle. La mise en œuvre du principe de proportionnalité peut s'avérer complexe notamment dans le cas de comportements répétitifs. Toutefois, tout nouveau manquement au règle-

ment intérieur ne saurait suffire, à lui seul, à justifier une nouvelle mesure à l'encontre de l'élève, plus lourde que la précédente. De plus, il est nécessaire de tenir compte du degré de responsabilité de l'élève, de son âge et de son implication dans les manquements reprochés ainsi que de ses antécédents. S'agissant du principe d'individualisation, il convient de rappeler qu'une punition ou une sanction n'est pas prononcée uniquement en fonction de l'acte commis mais également en considération de la personnalité de l'élève et du contexte. A la suite des travaux des états généraux de la sécurité à l'école, organisés les 7 et 8 avril 2010, un ensemble de mesures ont été annoncées pour comprendre, prévenir et faire reculer la violence en milieu scolaire. Parmi les orientations retenues, certaines visent à redonner du sens aux sanctions pour mieux faire respecter les règles du « vivre ensemble ». Il faut réaffirmer le sens de la règle afin qu'elle retrouve sa place au cœur de la vie scolaire. A cet effet, un projet de décret en Conseil d'État modifiant les procédures disciplinaires au sein des établissements publics locaux d'enseignement a été présenté au Conseil supérieur de l'éducation du 3 septembre 2010. Ce texte modifiera notamment l'échelle des sanctions, définie à l'article R. 511-13 du *Code de l'éducation*, qui peuvent être prononcées à l'encontre des élèves. A toute faute ou manquement à une obligation, une réponse rapide et adaptée doit être apportée. Outre l'instauration d'une gradation des sanctions plus importantes, le nouveau dispositif tendra à instituer un lien systématique entre infractions les plus graves au règlement intérieur et mise en œuvre d'une procédure disciplinaire. Une automaticité sera introduite dans le cas de violences verbales ou physiques à l'égard d'un personnel en charge d'une mission de service public, ainsi que dans les cas où l'élève commet un acte grave à l'égard d'un personnel ou d'un autre élève. Enfin, une commission éducative sera instituée dans chaque établissement avec pour mission d'examiner,

res, réponses des ministres

d'une part, la situation d'un élève dont le comportement est inadapté aux règles de vie de l'établissement et de favoriser la recherche d'une réponse éducative personnalisée et, d'autre part, les incidents impliquant plusieurs élèves.

Discipline, respect dans les établissements (5)

AN (Q) n° 86092 du 10 août 2010
(M. Jean-Claude Bouchet)

Réponse (JO du 28 décembre 2010, page 14.012) : tout élève ayant fait l'objet d'une mesure d'exclusion définitive doit se voir proposer, dans les meilleurs délais, une nouvelle affectation pour ne pas compromettre la continuité de sa scolarité. L'article D. 511-43 du *Code de l'éducation* précise en effet que, « lorsqu'une sanction d'exclusion définitive est prononcée par le conseil de discipline à l'encontre d'un élève soumis à l'obligation scolaire, le recteur ou l'inspecteur d'académie, [...] selon le cas, en est immédiatement informé et pourvoit aussitôt à son inscription dans un autre établissement ou centre public d'enseignement par correspondance ». Si l'élève exclu a plus de seize ans et sous réserve de son accord, il pourra éventuellement se voir proposer, afin d'éviter toute sortie sans qualification du système éducatif, une aide à l'insertion professionnelle mise en place dans le cadre de la mission générale d'insertion. Il convient de rappeler que le dossier administratif accompagne l'élève tout au long de sa scolarité. Sont conservés, dans son dossier administratif, les synthèses des observations et les bilans d'évaluations réalisés par les enseignants ainsi que le procès-verbal du conseil de discipline à l'issue duquel l'exclusion définitive a été prononcée. Ce dernier rappelle notamment « les griefs invoqués à l'encontre de l'élève, les réponses qu'il a fournies aux questions posées au cours de la séance et les observations présentées par la personne chargée de

l'assister ». La démarche d'inscription par la famille auprès du chef d'établissement est l'occasion d'un entretien, sur la base des éléments contenus dans le dossier administratif. Outre la présentation du projet d'établissement et du règlement intérieur à l'élève et à sa famille, des objectifs, notamment en terme de comportement, peuvent être évoqués avec l'élève afin d'éviter la répétition des actes ayant motivé la décision d'exclusion définitive.

Discipline, respect dans les établissements (6)

AN (Q) n° 86093 du 10 août 2010
(M. Jean-Claude Bouchet)

Réponse (JO du 28 décembre 2010, page 14.012) : les établissements de réinsertion scolaire (ERS) créés à la rentrée scolaire 2010, conformément au souhait du président de la République, ont pour vocation d'accueillir aussi longtemps que nécessaire, au sein d'internats scolaires spécifiques, des élèves très perturbateurs qui ont fait l'objet de multiples exclusions mais qui ne relèvent ni de l'enseignement spécialisé et adapté, ni d'un placement dans le cadre pénal. Leur objectif est de permettre à ces jeunes de se réinsérer dans un parcours de scolarisation. Les ERS accueillent des élèves âgés de 13 à 16 ans, issus des classes de 5^e, 4^e et 3^e, et proposent une scolarisation aménagée selon une organisation du temps innovante et des activités régies par une stricte discipline : enseignements le matin dans diverses matières au cours desquelles est privilégiée notamment l'éducation à la citoyenneté ; activités sportives et culturelles l'après-midi. L'accent est mis sur la maîtrise du socle commun de connaissances et de compétences, le réinvestissement dans une démarche d'apprentissage et l'importance du respect des règles de la vie sociale et scolaire. Un ERS est placé sous la responsabilité du chef d'établissement auquel il est rattaché et intégré à son projet pédago-

gique et éducatif. Il est implanté de préférence dans des locaux annexés à l'établissement. Il peut aussi, par voie de contractualisation et dans le cadre d'un cahier des charges précis, être mis en place dans des locaux relevant d'autres institutions ou organismes. Pour favoriser une prise en charge adaptée aux difficultés rencontrées par ces jeunes et à leurs problèmes de comportement, des partenariats sont établis au niveau national, notamment avec les ministères en charge de la Justice, de l'Intérieur, l'agence de service civique, les collectivités territoriales, les associations agréées complémentaires de l'enseignement et les fondations reconnues d'utilité publique. Au niveau local, des partenariats peuvent également être engagés avec les services relevant du ministère de la Défense, du secrétariat général du comité interministériel des Villes ou de la direction générale de la Cohésion sociale du ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique. L'encadrement est assuré par des enseignants, des assistants d'éducation ainsi que des personnels PJJ et des volontaires du service civique. Pour apprécier l'opportunité d'une affectation en ERS, un dossier circonstancié de l'élève est transmis par le principal du collège à un groupe de pilotage, le plus souvent départemental. Les décisions d'admission et d'affectation sont ensuite prononcées par l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale. Lors de la conférence de presse du 22 novembre 2010, le ministre a proposé trois pistes pour l'amélioration du fonctionnement des ERS : le développement des activités sportives, la mise en place de sanctions à portée éducative, le renforcement des partenariats. Onze ERS sont actuellement ouverts et accueillent à ce jour près de 200 élèves. À la rentrée 2011, l'ouverture au total de 20 est prévue.

Christiane SINGEVIN
Principale honoraire
christiane.singevin3@orange.fr

Derniers ouvrages reçus

SOCIOLOGIE DU LYCÉE PROFESSIONNEL

L'expérience des élèves et des enseignants dans une institution en mutation

Aziz Jellab, collection « Socio-logiques », Presses universitaires du Mirail, décembre 2008.



Ils sont plus de 700.000 élèves et près de 62.000 enseignants à le fréquenter et pourtant le lycée professionnel demeure mal connu du grand public et peu étudié par les chercheurs en sciences sociales, souffrant sans doute d'une mauvaise réputation et d'une image négative. Or l'enseignement professionnel est un poste d'observation remarquable pour le sociologue attentif aux mutations contemporaines (recomposition de la classe ouvrière, tertiarisation des emplois, accroissement du chômage massif dans les milieux populaires).

Déstabilisé dans son identité classique ouvrière, rattrapé par des dysfonctionnements divers (ethnisation, absentéisme, faiblesse du travail collectif au sein des équipes pédagogiques...), le lycée professionnel s'est vu confier une mission délicate : être à la fois une école de la « deuxième chance » et un « lycée des métiers » en phase avec le marché du travail – symbole paradoxal d'un système scolaire qui crée partiellement l'échec tout en inventant des structures censées y remédier.

Les interrogations abordées de front dans ce livre posent pour le moins la question de l'avenir d'une institution scolaire méconnue.

LES INDUSTRIES ÉDUCATIVES

Pierre Moeglin, Collection « Que sais-je? », PUF, août 2010.



Les outils et médias éducatifs ne sont pas nés d'Internet : manuel scolaire, machine à enseigner (devenue informatique pédagogique), enseignement à distance, produits « ludo-éducatifs » sont apparus au début du XIX^e siècle, dans un contexte d'explosion de la demande éducative, de pénurie de main d'œuvre et de massification de la production.

En nombre toujours croissant, ces produits éducatifs conçus selon des impératifs industriels visent à améliorer la qualité et l'efficacité de l'enseignement, à lutter contre l'échec scolaire mais aussi parfois à instrumentaliser l'éducation, à favoriser les « usines à diplômes ».

Demain, cartables numériques, multimédia, plates-formes numériques etc. vont accompagner (et accompagnent parfois déjà) élèves et enseignants. Par qui sont-ils élaborés ? Par qui sont-ils utilisés et comment ?

LES PARENTS ET L'ÉCOLE

Administration et éducation, AFAE, n° 4, décembre 2010.



En France, l'école s'est historiquement construite en rupture avec les familles auxquelles on retirait les enfants pour les scolariser. Cet aspect historique, originel, a laissé des traces de relations parfois difficiles entre l'institution scolaire et les parents. La famille et l'école sont deux institutions qui ont fortement évolué séparément et la co-éducation entre la première et le foyer familial reste à construire.

Les parents se trouvent à l'égard de l'école, du collège, du lycée, fréquentés par leurs enfants, dans une position d'attente forte des effets de l'éducation et de l'enseignement qu'ils reçoivent. Malgré un système très élaboré de représentation des parents, les enseignants dans leur ensemble continuent à considérer comme intrusive la présence des parents dans les écoles. Dans la relation école/parents d'élèves, la question du dialogue avec les enseignants demeure donc centrale, source de débats et de fréquentes tensions qui semblent être une spécificité française.

LES ÉLÈVES : connaissances, compétences et parcours

Collection « Éducation & Formations », n° 79, DEPP, décembre 2010.



Ce numéro aborde la notion de « socle commun ».

Dès septembre 2007, l'académie de Lille a mis en place des groupes de réflexion sur la maîtrise de la langue française, les langues vivantes étrangères, les domaines scientifiques et technologiques et la culture humaniste (les trois autres compétences étant naturellement transversales). Communs aux inspecteurs du premier et du second degrés, ces groupes devaient élaborer des outils qui puissent venir en aide aux formateurs comme aux enseignants, ainsi qu'aux personnels de direction, à la fois pour la mise en œuvre et pour l'évaluation des compétences. L'ouvrage analyse donc les pratiques mises en place.

Valérie FAURE
Isabelle POUSSARD

Tribune libre du *Bulletin* n° 46 du *syndicat national du personnel de direction des établissements secondaires* (un des ancêtres du SNPDEN) d'avril-mai 1970.

Tribune libre

Marc Bretin
Principal honoraire
39600 Arbois

Parti en retraite comme principal de lycée, catégorie II au 1-10-1967, j'ai eu le privilège d'être exclu des bonifications indiciaires apportées au personnel de direction en activité à partir du 1-1-1968.

Les retraités, vous le verrez un jour, sont gens sensibles. Contrairement à ce que certains pensent, leurs besoins ne sont absolument pas diminués et la mesure qui vient d'être prise est pour eux à la fois mortifiante et désavantageuse. Il leur est particulièrement amer de voir échapper un bénéfice qu'eux-mêmes ont espéré obtenir comme couronnement de longues luttes.

Malgré tout, et même s'il m'est permis de penser qu'on aurait pu nous défendre avec plus de vigueur et même d'âpreté, je ne suis pas de ceux qui quitteront le syndicat par rancune. Si j'y adhère, c'est par conviction idéologique, par idéal, et non pas seulement en fonction des avantages matériels que son activité pourrait nous procurer. Nous n'en sommes plus à l'époque où la fonction enseignante tout entière refusa un avantage parce qu'on en avait exclu les autres fonctionnaires, je le sais. Néanmoins, je serais touché de voir notre syndicat lutter contre l'injustice qui vient de nous être faite avec une autre ferveur. Quelques lignes de vagues propos dans le dernier bulletin ne sont pas suffisantes ni pour déclencher une action d'envergure ni même, à mon avis, pour nous plaindre. Osant user d'une comparaison audacieuse, à l'image de tant d'autres que nous avons pu lire dans notre bulletin, étant donné que notre syndicat est pour nous tous une *Alma Mater* généreuse et sublime, nous sommes tous également sacrés pour elle, le personnel en exercice au

titre d'enfants, les retraités au titre de petits-enfants. Et tout le monde, Victor Hugo compris, sait que l'amour maternel n'exclut personne et ne se partage pas.

Sur ce, les choses étant ce qu'elles sont, je vous suggère d'ouvrir dans notre bulletin bi-trimestriel, pendant tout le temps que durera la lutte pour nous rétablir dans nos droits, une rubrique spéciale « retraites ». Là, vous pourriez citer les suggestions faites par les intéressés et énumérer les tentatives déjà faites par certains. Il est facile de comprendre que les efforts isolés risquent de s'enliser dans d'étroites ornières et les démarches individuelles de ne pas être prises en considération, au lieu que le syndicat peut centraliser les suggestions, coordonner les efforts, décider d'une action commune et la mener à bien.

En attendant, je m'élève avec véhémence contre une mesure qui crée une injustice, une ingratitude et une injure « pour quatre sous ».

Car les retraités sont gens âgés et les avantages financiers modiques d'ailleurs et chichement distribués – qu'on donne à leurs successeurs, auraient adouci leurs dernières années sans grever ni le budget ni l'avenir.

Et je n'hésite pas à conclure par un argument que certains jugeront peut-être puéril, mais que je vous demande à tous de méditer, car vous êtes tous de futurs retraités... je me sens le devoir de ne pas priver ma femme de l'avantage le plus modique. Si je venais à décéder avant elle, je ne voudrais pas qu'en touchant sa demi-pension, elle puisse penser qu'elle n'a pas été améliorée à cause de ma paresse et de mon incurie. Le plus petit avantage que j'obtiendrai sera pour elle gage d'attachement.

Isabelle Poussard, permanente

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Bernard Achouline
principal-adjoint
collège Henri Matisse
Paris

Thierry Monfler
proviseur
lycée Le Corbusier
Saint-Etienne-du-
Rouvray
académie de Rouen

Jean-Henry Peynet
proviseur honoraire
lycée Voisin, Tournus
académie de Dijon

Maurice Weil
proviseur honoraire
lycée de l'Harteloire
Brest
académie de Rennes

Nous nous associons au deuil des familles.