

189 - juin 2011

direction

5/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

SOS valeurs

snp
den
UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Dossier TICE
Spécial CSN

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:
JÔÉL 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° 189
MIS SOUS PRESSE
LE 16 MAI 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
UNCM	11
TROBO À L'ÉCOLE	13
MAIF	17
INDEX ÉDUCATION	29
SCOLA CONCEPT	31
PROFIL TECHNOLOGY	33
ARROBOX	35
ITOP ÉDUCATION	37
OKI	39
ALISE	116

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

20 CARRIÈRE

Une CAPN difficile et contradictoire
Mutations 2011 : retours de l'étranger
Travailler à l'étranger
Construire son autorité

25 MÉTIER

Dossier TICE
L'accueil en établissement scolaire (1^{re} partie)

43 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

Masterisation : du scénario à la réalisation, c'est toujours le pire!
Pour changer les rythmes scolaires... constats de 2010, pistes de propositions pour 2011

47 VIE SYNDICALE

CSN
En octobre 2011, vous voterez quatre fois!
Le SNPDEN, un syndicat qui fédère la diversité
Interview d'Alain Olive, secrétaire général sortant de l'UNSA
Tribune libre

105 CHRONIQUE JURIDIQUE

De l'absentéisme des élèves
Veille juridique
Questions des parlementaires, réponses des ministres



Philippe
TOURNIER

SOS valeurs

Secrétaire général

La laïcité s'est retrouvée propulsée au premier plan de l'actualité dans des conditions qui affligent tous ceux qui sont attachés à ses valeurs

Au moment où sont écrites ces lignes, les divagations « ethnistes » du football français défraient la chronique. Peut-être que, quand vous les lirez, le clapotis de l'actualité en aura déjà effacé le souvenir mais on peut d'ores et déjà faire un constat : ces gens sont p-a-r-f-a-i-t-s.

Ils sont le parfait miroir d'une certaine France d'aujourd'hui. Tout y est : la prétention de ceux auxquels tout est dû et la médiocrité de leurs résultats, la revendication de l'impunité et la recherche de boucs émissaires, la judiciarisation et la médiatisation conjointes de la vie sociale, le mensonge effronté même. Et par-dessus tout, une sorte de « décomplexion » démagogique où tout est possible. La réalité dépasse la fiction et, par moments, on se pince en se demandant si l'on n'est pas passé de l'autre côté de l'écran et vraiment devenu citoyen de Groland...

Mais, en fait, cet affligeant épisode nous plonge à nouveau au cœur de la question de la laïcité dans la France d'aujourd'hui.

FERVEUR « LAÏQUE » INOPINÉE...

L'épisode des « robes », en particulier à Saint-Ouen mais aussi dans de nombreux autres établissements, souligne que le travail éducatif et de dialogue n'est jamais définitivement gagné

La laïcité s'est retrouvée propulsée au premier plan de l'actualité dans des conditions qui affligent tous ceux qui sont attachés à ses valeurs. Réduite à l'état d'instrument jetable d'une tapageuse communication, la ferveur « laïque » inopinée des autorités politiques trouve probablement son explication dans celle, non moins momentanée et tapageuse, de forces politiques menaçantes. Ce piteux concours pourrait surtout inciter à hausser les épaules si ses dégâts collatéraux ne s'avéraient inquiétants. Remettre en cause l'équilibre construit depuis la loi de 2004 est replonger à nouveau dans la polémique et l'affrontement (que voulez-vous : ils adorent ça!).

Cela ne s'est pas fait attendre et l'épisode des « robes », en particulier à Saint-Ouen mais aussi dans de nombreux autres établissements, souligne que le travail éducatif et de dialogue n'est jamais définitivement gagné et peut être compromis à tout moment par des élucubrations médiatisées, surtout quand elles viennent de là où, au contraire, on devrait travailler à la construction d'un consensus. Car il ne faut pas s'y tromper, ce sont bien les discours de Ryad ou du Latran qui expriment plus exactement le fond de la pensée de l'exécutif sur la laïcité (si l'on peut dire...) : l'ahurissant épisode (passé assez inaperçu) des pressions sur plusieurs concours de grandes écoles afin que soient organisées des sessions distinctes pour certains croyants (oui, oui, en France, en 2011) le montre à l'envi. Que des milieux plutôt habituellement portés

à la déférence envers le pouvoir politique aient généralement simplement répondu « non » montre aussi que la société n'est pas aussi gangrénée qu'on veut nous le faire penser par un climat de veule docilité relativiste.

ORIGINES OSTENSIBLES...

Mais à cette dimension habituelle de la difficulté qu'ont parfois certaines pratiques religieuses à se positionner au regard de la laïcité commune, l'affaire des quotas ethniques du football français ajoute une nouvelle dimension. Les protagonistes se défendent d'être racistes et, effectivement, ce n'est pas à proprement parler au racisme auquel cette question confronte : les politiques de quotas établies aux États-Unis depuis les années cinquante peuvent difficilement être qualifiées de racistes ! Non, mais ce n'est pas pour autant sans gravité : ce qui est le plus inquiétant dans les propos rapportés est la catégorisation des compétences selon les origines. Les « Blacks » sont « naturellement » (trop) bons en football ; ainsi cela se répète d'ailleurs au comptoir du café du Commerce et dans les salons de la FFF. Mais aussi un peu comme devant le distributeur de la salle des professeurs quand on associe la parfaite adaptation du petit Xu qui est déjà le troisième de sa classe au simple fait qu'il s'appelle ainsi. Comme on assimile, souvent sans penser à mal, au non-dit de ce qu'est censé nous dévoiler son nom, l'agitation chronique et le manque de sérieux d'Omar. Un « non-dit » qui finit par apparaître comme une innocente évidence et qui s'étale de temps à autre dans les conseils de classe comme une « explication » pédagogique, parfois même associée à une estimable empathie pour les individus (on ne parle pas là des propos purement et simplement racistes tenus à cette occasion et dont des collègues nous alertent de plus en plus fréquemment mais qui, pour l'instant, ne font généralement pas tiquer qu'eux dans leurs établissements).

UNE ENTRÉE STRUCTURANTE

L'UNSA-Éducation coopère avec la fondation Lilian Thuram créée par le sportif éponyme constamment mortifié de voir son brillant palmarès non point attribué à son travail mais au simple fait qu'il était « black » et donc « bon en sport ». Lors d'une intervention dans le cadre de ce travail commun, il disait lui-même devoir

constamment reprendre ses enfants : les « Chinois » sont comme ci, les « Rebeus » comme ça, les « Blacks » ainsi et (*last but not least*) les « Français » comme cela... Les sociologues de l'éducation et de la jeunesse soulignent combien la caractérisation par les origines ethniques (plus que religieuses qui en paraissent comme des sous-produits) réelles ou supposées est devenue structurante, en particulier pour les collégiens, non seulement dans la définition de soi mais aussi de celle des autres et des rapports que l'on doit entretenir avec eux. Il ne s'agit évidemment pas de nier la diversité d'origines et d'histoires différentes mais leur corrélation avec des comportements ou des réussites scolaires en quelque sorte prédéterminés par des caractéristiques culturelles innées. Or, non seulement des élèves intériorisent cette hypothèse mais aussi bien des éducateurs induisant eux-mêmes les comportements qu'ils déplorent en théorie.

LUMIÈRES VACILLANTES

Le progrès n'est pas une ligne droite et, depuis l'émergence et l'affirmation des valeurs des Lumières, d'autres forces n'ont cessé de vouloir faire valoir d'autres visions de la société et des hommes. Or, nous traversons une période où ces valeurs laïques et humanistes sont exposées. Certes, elles sont en théorie partagées par le plus grand nombre mais elles sont aussi fragilisées d'être bien souvent réduites à une vulgate convenue sans portée pratique ou à une fade langue de bois d'organismes internationaux. Pire, elles sont parfois présentées par certains dirigeants comme un charabia de protégés du sort qui vivent loin des tourments du « vrai » peuple dont, simultanément, on pense flatter ce que l'on croit être ses penchants. Dans un monde flou, un peu las et déprimé, sans repères bien nets, où tout est possible et où on finit par ne s'étonner de rien, le combat pour les valeurs que porte la laïcité – la liberté de conscience et l'émancipation de l'individu des déterminismes pour qu'il puisse devenir ce qu'il a choisi d'être - est bien toujours d'actualité. Un de ces lieux emblématiques où elles peuvent s'exprimer concrètement est bien nos établissements mais cela ne va pas de soi : il faut en convaincre non seulement les élèves mais aussi parfois des professeurs, moins imperméables qu'on ne le pense à certaines idées du temps. Du travail en vue pour le conseil pédagogique... ■

philippe.tournier@snpden.net

La société n'est pas aussi gangrénée qu'on veut nous le faire penser par un climat de veule docilité relativiste.

Les sociologues de l'éducation et de la jeunesse soulignent combien la caractérisation par les origines ethniques [...] réelles ou supposées est devenue structurante, en particulier pour les collégiens

Le combat pour les valeurs que porte la laïcité – la liberté de conscience et l'émancipation de l'individu des déterminismes pour qu'il puisse devenir ce qu'il a choisi d'être - est bien toujours d'actualité

Bureau national des 29 et 30 mars 2011.

Créer les conditions pour une action syndicale nationale visible, lisible et... crédible

La mobilisation du SNPDEN, académie par académie, pour protester contre l'insuffisance des moyens a montré le caractère pugnace et combatif de notre organisation syndicale pour la défense du service public d'éducation. Le SNPDEN est apparu en première ligne et ce dans un contexte de négociation difficile. Il y a, en premier lieu, la stratégie d'évitement du ministre, l'émergence des « 30 ministères » et son corollaire : le système n'est plus dirigé ; les forces sociales jouent à plein. A contrario, la politique de l'éducation est réduite à la seule volonté obstinée de réduction d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite sans évaluation réelle des effets (c'est au local de les gérer !), donnant ainsi le sentiment que l'éducation n'est plus une priorité. Le gouvernement a par ailleurs montré qu'il était imperméable aux mobilisations de rue : la mobilisation forte, unitaire et répétée pour la défense des retraites n'a pas permis d'ouvrir le dialogue attendu. La mobilisation du 19 mars, troisième journée de mobilisation pour « un pays, une école, un avenir », même si elle était marquée par une présence forte des personnels de direction, s'est heurtée à l'indifférence ministérielle.

Cette stratégie d'évitement, d'attente, de « lévitation » complique évidemment le combat syndical et pose la question de l'action syndicale avec plus d'acuité encore. Il faut à la fois être :

- visible : nous avons su faire ; c'est sans doute la condition la plus facile ;
- lisible : notre action doit avoir une résonance qui dépasse le corporatisme sauf à susciter l'incompréhension ;
- crédible : l'action doit s'inscrire dans une volonté réelle d'infléchissement et ne pas s'enfermer dans une stratégie du tout ou rien ou de l'action pour l'action qui ne peut conduire qu'au découragement.

C'est donc bien la défense du service public d'éducation qui doit constituer le fil rouge de notre action syndicale. Le projet de loi de finances 2010-2013 prévoit de nouvelles réductions de postes pour le bud-

get 2012. Par conséquent, c'est à l'occasion de la préparation du budget qu'il nous appartiendra de nous mobiliser afin de dénoncer les incidences de ces réductions de postes sur le service public comme sur nos conditions d'exercice professionnel. Les modalités seront arrêtées dans le dialogue avec les adhérents pour que la mobilisation soit forte et que soit ainsi accentué le caractère visible de notre action. Pour être lisible, il convient en premier lieu de faire œuvre de pédagogie : en amont de cette action nationale et pour mieux faire comprendre et partager le sens de l'action engagée, une conférence de presse sur les dotations globales horaires allouées aux établissements (suite à l'enquête menée auprès des collègues) doit permettre d'exposer, de démontrer les effets iniques induits par cette mécanique aveugle de réduction de postes.

Enfin, il apparaît incontournable de rechercher des convergences en

AGENDA

MARDI 7 JUIN

Bureau national

MERCREDI 15 JUIN

Cellule juridique

premier lieu avec nos partenaires de proximité (le SE, les inspecteurs, la FCPE...) avec cette double préoccupation d'inscrire clairement l'action mise en œuvre dans le cadre de l'intérêt général (c'est dans cet esprit que nous nous mobilisons) mais aussi d'engager une démarche commune sur ce que doit être l'école de demain, une démarche progressiste et non pas passiste. Il conviendra également, simultanément, de rechercher des convergences avec d'autres organisations de l'encadrement de l'État. L'encadrement est particulièrement réactif parce qu'il a une vue globale du fonctionnement du système. Il mesure les effets dévastateurs des choix idéologiques déclinés systématiquement : il est au cœur des contradictions qu'il doit gérer *in fine*, de la dérégulation qui s'installe et de l'écart qui se creuse avec la mission de service public qu'il incarne au premier chef...

C'est donc sur cette base de clarté pour ce qui est des objectifs et de pragmatisme sur les méthodes que le bureau national soumettra une motion action au conseil syndical national des 4,5 et 6 avril. ■

Patrick CAMBIER

Permanent

patrick.cambier@snpden.net

Rapide panorama des interventions de notre syndicat.

Le SNPDEN dans les médias



■ MOYENS ET PRÉPARATION DE LA RENTRÉE 2011

- Expression de Daniel Marchand, secrétaire académique de Limoges, dans www.lepopulaire.fr du 23 mars, suite à la démission des chefs d'établissement des bassins d'éducation et de formation.
- Position du SNPDEN sur les suppressions de postes à la rentrée dans l'académie de Besançon dans www.est-republicain.fr du 29 mars et citation dans l'édition du 12 avril de Philippe Tournier, secrétaire général, et de Jacques Péquignot, secrétaire académique de Besançon.
- Écho de l'enquête du SNPDEN sur la disparité des pratiques académiques dans la préparation de la rentrée 2011 et questions à Philippe Tournier dans *l'Est Républicain* du 13 avril.
- Expression d'Alain Juan, secrétaire départemental (83) de l'académie de Nice, dans l'édition *Var Matin* du 15 avril.

■ VIOLENCE ET HARCÈLEMENT À L'ÉCOLE

- Témoignage de Pascal Charpentier, membre du bureau national, sur la violence dans les établissements sur www.lemonde.fr du 27 avril.
- Citation de Michel Richard et de Pascal Charpentier dans un autre article du *Monde* du 27 avril sur les parents d'élèves, premiers auteurs d'incivilités envers les chefs d'établissement.
- Expression de Michel Richard sur *RMC*, le 27 avril.
- Intervention de Philippe Tournier sur *I>Télé* le 27 avril, sur *Canal +* et *BFM TV* le 28 avril et intervention de Pascal Charpentier sur *BFM TV* le même jour.
- Interview de Philippe Tournier sur *France Culture* le 2 mai.
- Expression de Michel Richard dans le quotidien *Direct Matin* du 4 mai et passage sur *BFM TV* le 5 mai sur l'enquête de victimation de MM. Fotinos et Debarbieux.

■ PÉNURIE D'ENSEIGNANTS ET PROBLÈME DU RECRUTEMENT

- Citation du syndicat sur www.est-republicain.fr du 29 mars.
- Citation de Philippe Tournier sur www.leparisien.fr du 30 mars et expression sur le www.post.fr du 31 mars.
- Expressions de Philippe Tournier, Michel Richard et Jean-Marc Philippe, membre du bureau national, dans l'émission *La Matinale* de *France Culture* le 31 mars.

- Passage de Donatelle Pointereau, proviseure, adhérente au SNPDEN, le 31 mars sur *TF1*.
- Citation du SNPDEN le 1^{er} avril et expression de Michel Richard le 5 avril sur www.ladepeche.fr. Interview également sur www.TF1news.fr, sur *France Info* et expression dans une dépêche *AEF* le 4 avril. Interview par *Radio Classique* le 17 avril.

■ LYCÉE

- **Réforme du lycée** : interview de Florence Delannoy, membre du bureau national, par l'*AEF* le 28 mars, sur la poursuite de la mise en place de la réforme.
- **Indicateurs de résultats des lycées** : citation de la position du SNPDEN dans une dépêche *AFP* du 30 mars, reprise ensuite sur www.nouvelobservateur.fr et www.lexpress.fr du 30 mars.
- Citation de Philippe Tournier dans l'édition du 31 mars de www.alsace.fr.

■ LAÏCITÉ ET PORT DU VOILE

- Interview de Philippe Tournier sur *RTL* le 23 mars au sujet des jeunes filles portant de longues robes noires dans un établissement du 93.
- Expression de Philippe Tournier les 6 et 10 avril sur www.mediapart.fr.
- Expression de Catherine Gwizdziel, secrétaire académique de Montpellier, sur www.rue89.fr.

■ AUTRES SUJETS SUR LESQUELS LE SYNDICAT EST ÉGALEMENT INTERVENU OU A ÉTÉ CITÉ

- **Carte scolaire** : écho de l'étude du SNPDEN sur les effets de l'assouplissement de la carte scolaire dans www.latribune.fr du 30 mars et citation de Philippe Tournier sur www.rue89.com le 27 avril.
- **Loi Ciotti** : interview de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, sur l'impact de la loi Ciotti dans le dossier sur les élèves décrocheurs de la revue bimestrielle *L'école des parents* éditée par la Fédération nationale des écoles des parents et des éducateurs et passage de Michel Richard sur *RTL* le 5 mai.
- **Vidéosurveillance** : intervention de Joël Mathieu, secrétaire départemental (06) de l'académie de Nice, sur *France 3 Côte d'azur* le 2 mai, à l'occasion d'un reportage sur la vidéosurveillance dans les collèges niçois. ■

Valérie FAURE

Documentation
valerie.faure@snpden.net

LE PLAN D' ACTIONS MINISTÉRIEL

1 Présenté lors des assises nationales sur le harcèlement à l'école des 2 et 3 mai, ce plan d'actions, qui prévoit la mise en œuvre de toute une batterie d'outils, repose sur 4 axes principaux :

- **Une meilleure connaissance du phénomène de harcèlement :** l'objectif est de constituer un corpus scientifique de haut niveau se « nourrissant des politiques menées dans d'autres pays ». Des enquêtes de victimation seront menées tous les deux ans ; elles permettront de mieux prendre la mesure de la violence vécue par les élèves. Parallèlement, un guide rédigé par des pédopsychiatres sera transmis aux équipes éducatives. Luc Chatel a par ailleurs indiqué que le harcèlement serait désormais intégré dans la nomenclature SIVIS.

- **La mobilisation de toute la communauté éducative :** le repérage des différentes formes de harcèlement fera l'objet d'échanges dans toutes les instances de dialogue et de concertation entre les équipes enseignantes et les élèves (CESC, instances de la vie lycéenne). Pour sensibiliser parents et enfants, un site Internet sera lancé à l'automne et un numéro d'appel national, accessible aux enfants, sera créé afin de leur permettre de dénoncer les cas de harcèlement dont ils sont victimes ou témoins.

- **La mise en place d'une formation adaptée :** la formation des chefs d'établissement et des CPE intégrera le repérage et le traitement du harcèlement. Les équipes éducatives bénéficieront d'un réseau de formateurs au sein de chaque académie auquel seront associés les représentants des parents d'élèves. La prévention et la lutte contre le harcèlement entre pairs seront en outre mises au cœur

de la formation des élèves dans le cadre du socle commun, y compris par l'intégration, dans le dispositif du brevet « informatique et internet » (B2I), de la question du cyber-harcèlement. Un programme global d'amélioration du climat scolaire et de lutte contre le harcèlement devrait également être expérimenté dans les établissements volontaires.

- **Le traitement des cas de harcèlement avérés :** les cas de harcèlement signalés ou repérés seront traités par les commissions éducatives mises en place dans le cadre de la réforme des procédures et sanctions disciplinaires. Par ailleurs, les élèves harceleurs pourront être soumis à des sanctions disciplinaires d'intérêt général.

Assises
sur le ha
à l'École

LE RAPPORT DEBARBIEUX CONTRE LE HARCÈLEMENT SCOLAIRE

2 Au terme de plusieurs mois de travail et de nombreuses auditions, le chercheur Éric Debarbieux, président du conseil scientifique des états généraux de la sécurité à l'école, a remis à Luc Chatel le 12 avril son rapport sur le harcèlement à l'école*.

Après avoir défini le harcèlement scolaire, ses formes et ses conséquences, le rapport reconnaît l'ampleur du phénomène et de la souffrance des victimes. Autant dans le primaire que le secondaire, environ 1 élève sur 10 est concerné par ce fléau aux conséquences lourdes en termes d'absentéisme, de déscolarisation ou de santé mentale.

Éric Debarbieux formule alors une série de 15 propositions non exhaustives pour lutter contre le harcèlement entre élèves, parmi lesquelles la formation des équipes scolaires tient une place prépondérante. Afin de savoir écouter et repérer les cas de harcèlement, une « formation prioritaire à inscrire au plan national de formation » devrait être dispensée à l'intention des personnels « relais » (personnels de direction, des RASED, infirmières et médecins scolaires, équipes mobiles de sécurité, CPE). Parmi les pistes avancées figurent également des modules spécifiques de formation préprofessionnelle, la tenue d'une conférence nationale sur la formation initiale des enseignants impliquant les présidents d'université, la création d'un Haut Conseil à la formation...

L'information et la prévention constituent d'autres axes importants du rapport, avec l'organisation d'une grande campagne de communication pour sensibi-

liser les élèves au harcèlement, la mise en place d'enquêtes d'opinion et de « victimation », des « mobilisations collectives » d'élèves et de parents ou encore le lancement d'un « concours national » de projets contre le harcèlement. L'idée est ainsi de mettre à contribution la société en général, en responsabilisant notamment les fournisseurs d'accès à Internet comme les opérateurs de téléphonie qui devraient communiquer sur le sujet.

Concernant le volet « sanctions », Éric Debarbieux prône une « justice restaurative » fondée sur le développement des sanctions-réparations et reposant notamment sur une reconnaissance, par l'auteur du problème, des conséquences de ses actes et son encouragement à les réparer.

En conclusion, le chercheur souligne « la nécessité d'un consensus ». Et s'il reconnaît que le fait de parler du harcèlement scolaire est « déjà une victoire sur la loi du plus fort qui se cache sous la loi du silence », « le temps de l'action ne pourra se limiter à des effets d'annonce ». La balle est à présent dans le camp du ministère !



* Le rapport *Refuser l'oppression quotidienne : la prévention du harcèlement à l'École* est consultable sur le site du ministère. En lien également sur le site du SNPDEN (rubrique « Documentation »).

nationales
harcèlement
-2 et 3 mai 2011

Pour faire face au harcèlement sur les réseaux sociaux, les élèves devront s'engager explicitement à ne pas intimider ou harceler un autre utilisateur. De plus, Luc Chatel a annoncé un partenariat avec Facebook pour signaler les élèves « convaincus de harcèlement sur le réseau » et dont le compte sera alors fermé.

Pour en savoir plus, consulter le dossier de presse du ministère sur www.education.gouv.fr.

ADOPTION DÉFINITIVE DE LA LOI WARSMANN

4 Après l'Assemblée nationale le 13 avril, le Sénat a voté le lendemain les conclusions de la commission mixte paritaire sur la proposition de loi du député Warsmann relative à la simplification et à l'amélioration de la qualité du droit, rendant ainsi définitive l'adoption du texte par le Parlement.

La loi apparaît au final comme un véritable catalogue fourre-tout de 200 articles (contre 150 dans le texte initial), modifiant pas moins de 48 codes. Elle comporte des dispositions intéressantes différents domaines tels que l'aménagement des entrées des villes, les autopsies judiciaires, l'Hadopi, les relations administrations-administrés, le développement des recours administratifs préalables obligatoires (RAPO), les chats, les banques, les eaux usées, la commission nationale « informatique et liberté » (CNIL), les amendes routières ou encore le statut commun des GIP... etc. Le texte contient également plusieurs dispositions concernant les collectivités territoriales.

Plusieurs articles prévus dans le texte d'origine ont par ailleurs été supprimés et

notamment celui relatif à l'expérimentation des établissements publics d'enseignement primaire (EPEP).

Concernant les GRETA, le texte prévoit, dans son article 120, qu'ils devront basculer vers le nouveau statut de GIP dans les deux ans suivant la promulgation de la loi, ce qui va impliquer une transformation très importante de leur statut juridique. Concernant les personnels, le texte stipule que « le régime des personnels recrutés sous contrat avant que ces groupements ne se constituent sous forme de groupements d'intérêt public [...] peut être maintenu jusqu'au terme de leur contrat, dans la limite de quatre ans après la promulgation de la présente loi ». L'UNSA-Education et le SNPDEN se sont opposés à ce changement de statut juridique des GRETA (cf. actualités, *Direction 188*, page 18).

Le texte fait actuellement l'objet d'une saisine devant le Conseil constitutionnel.

Pour consulter le dossier législatif : www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/amelioration_qualite_droit.asp



BILAN D'ÉTAPE SUR LA RÉFORME DU LYCÉE

3 Le rapport des inspections générales sur la mise en œuvre de la réforme du lycée, remis au ministre le 15 mars, dresse un premier bilan plutôt mitigé. Et si « le pari de l'autonomie des lycées est en voie d'être gagné », les situations sont cependant contrastées selon les établissements. Le document se fait ainsi l'écho des hésitations, des réticences, des tâtonnements, voire des compromis des équipes pédagogiques et des personnels de direction qui ont dû mettre en œuvre rapidement cette réforme d'ampleur. Il pointe l'autonomie accrue des établissements et le rôle de pilotage des proviseurs. Ainsi, « l'ensemble des visites de lycées montre le rôle déterminant de l'équipe de direction dans la mise en place de la réforme », en s'appuyant fortement sur le conseil pédagogique. « Dans des contextes souvent délicats, les proviseurs ont dialogué et négocié en interne en fonction de leurs priorités, cherchant un équilibre entre la recherche de la paix sociale et

celle d'un compromis constructif » indique le rapport.

En conclusion, les auteurs indiquent que, si la réforme « se met en place progressivement », un certain nombre de difficultés et d'inquiétudes portent notamment sur les moyens budgétaires pour l'application de la réforme en première à la rentrée 2011 et sur le besoin d'accompagnement des enseignants et des proviseurs.

Concernant la poursuite de la réforme aux rentrées 2011 et 2012, le rapport émet un certain nombre de préconisations : la poursuite de l'accompagnement de proximité des chefs d'établissement, l'évolution du rôle des inspecteurs pédagogiques (IA-IPR) d'une fonction d'observation à celle de conseil, le maintien des actions de formation conçues autour des besoins exprimés par les équipes des lycées ainsi que la mise en place d'indicateurs permettant une évaluation qualitative des effets de la réforme sur la réussite des élèves.



L'ÉDUCATION À L'HEURE EUROPÉENNE :

des progrès sont notables mais des efforts restent nécessaires pour atteindre les objectifs

5 Le nouveau rapport d'avancement sur l'éducation et la formation*, publié le 19 avril par la Commission européenne, révèle que les pays de l'UE ont amélioré leur système d'éducation dans des domaines essentiels au cours des dix dernières années mais qu'ils n'ont satisfait qu'à un seul des cinq critères de référence définis pour 2010. Ainsi, depuis 2000, l'Union est parvenue à relever de 37 % le nombre total des diplômés en mathématiques, sciences et technologie, ce qui est largement supérieur à l'objectif de 15 % qu'elle s'était fixé. Mais il s'agit là du seul objectif atteint sur les cinq fixés en 2003 pour 2010!

Des progrès importants ont aussi été réalisés en ce qui concerne la réduction du décrochage scolaire, l'augmentation du nombre d'élèves parvenant à la fin du second cycle de l'enseignement secondaire, l'amélioration des compétences en lecture ou encore l'augmentation de la proportion d'adultes suivant un enseignement ou une formation mais ils demeurent encore insuffisants. La commissaire européenne

à l'éducation, Androulla Vassiliou, a déclaré à ce propos : « La bonne nouvelle, c'est que les niveaux d'éducation européens se sont considérablement améliorés. Le nombre de jeunes qui achèvent le second cycle de l'enseignement secondaire ou obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur est plus élevé qu'il y a dix ans. Toutefois, le décrochage scolaire demeure un problème qui touche un jeune sur sept dans l'Union européenne et un élève sur cinq arrive à l'âge de quinze ans avec des compétences insuffisantes en lecture. C'est pourquoi l'éducation et la formation figurent parmi les objectifs centraux d'Europe 2020 ». Un certain optimisme est d'ailleurs affiché pour la réalisation des critères de référence définis pour 2020, si les états membres continuent à leur accorder une priorité élevée et investissent efficacement dans l'éducation et la formation. La commissaire demande donc instamment aux États membres de ne pas opérer de coupes dans leur budget d'éducation, malgré les contraintes auxquelles ils font face en raison de la crise économique. Coup d'épée dans l'eau pour la France!



* Progrès effectués au regard des objectifs communs européens en matière d'éducation et de formation 2010-2011
Pour en savoir plus : http://ec.europa.eu/education/news/news2900_fr.htm

Les cinq critères de référence pour 2020

En 2009, les ministres de l'éducation de l'UE ont fixé cinq critères de référence à réaliser à l'horizon 2020 en matière d'éducation et de formation :

- la proportion des jeunes en situation de « décrochage scolaire » devrait être inférieure à 10 %, ce qui signifie, au minimum, compte tenu du taux actuel de 14,4 %, 1,7 million d'abandons scolaires en moins ;
- la proportion des 30/34 ans diplômés de l'enseignement supérieur devrait s'élever à, au moins, 40 % (soit 2,6 millions de diplômés supplémentaires par rapport au taux actuel de 32,3 %) ;
- au moins 95 % des enfants ayant entre quatre ans et l'âge de la scolarité obligatoire devraient fréquenter l'enseignement préscolaire (par rapport au taux actuel de 92,3 %, cela signifie l'intégration de plus de 250.000 jeunes enfants supplémentaires dans le système éducatif) ;
- la proportion des jeunes de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante en lecture, mathématiques et sciences devrait descendre sous le niveau des 15 % : le taux actuel étant de 20 %, cet objectif sera réalisé si le nombre des jeunes ayant un niveau insuffisant baisse de 250.000 ;
- une moyenne d'au moins 15 % des adultes (de 25 à 64 ans) devrait participer à des activités d'éducation et de formation tout au long de la vie (au regard de la proportion actuelle de 9,3 %, la réalisation de cet objectif correspondrait à 15 millions d'adultes supplémentaires dans l'éducation et la formation).

NOUVELLES CRITIQUES SUR LA MASTERISATION

6 « Le système actuel met les étudiants en situation d'échec par accumulation de contraintes au lieu de les mettre en situation de réussite ». Remis à Valérie Pécresse mi-avril, le rapport de Jean-Michel Jolion, président du comité de suivi des masters, vient conforter les précédentes critiques et analyses sur la réforme de la formation des enseignants (cf. Actualités, *Direction* 186, page 17 et *Direction* 187, page 21).

Ce rapport d'étape très synthétique (13 pages) met ainsi une nouvelle fois en lumière les carences et insuffisances de cette réforme : place des IUFM, offre de formation, stages, pertinence du concours, cahier des charges trop ambitieux... Tout y est passé en revue.

Dès le début du rapport, les constats effectués sont particulièrement sévères à l'égard d'une réforme « décriée parce qu'elle a principalement été amorcée pour des raisons budgétaires » et parce qu'elle n'a jamais « été mise en situation de pouvoir être élaborée en lien avec l'ensemble des acteurs ». L'auteur déplore de plus le fait « que les deux ministères concernés [...] n'ont aucunement mis en place les outils de supervision qui permettraient aujourd'hui d'avoir une vraie connaissance de la réalité du terrain et surtout de la population étudiante engagée dans cette réforme ». Soulignant le sentiment général d'une complète déconnexion entre le contenu des épreuves du concours et l'exercice réel du métier, le rapport prône ainsi le maintien des IUFM en en repensant « le modèle économique » et le maintien d'un positionnement de « l'admissibilité des concours en fin de M1 », ce qui serait finalement, selon l'auteur, « une moins mauvaise solution ».



Partageant le diagnostic posé, la fédération UNSA-Éducation relève en particulier l'extrême contradiction entre la très forte motivation des étudiants et leur immense souffrance dès l'année de M2. Elle constate que ce rapport confirme largement son analyse et celle de ses syndicats nationaux, à savoir que les difficultés de la masterisation ne peuvent être résolues par un simple toilettage de l'année de stage. Le bricolage du dispositif actuel ne suffira pas (cf. article « Masterisation », pages 43)!

Le rapport est consultable sur le site du SNPDEN (Rubrique « Documentation »/Les derniers rapports officiels).

LE BILAN SANS CONCESSION DU MÉDIATEUR DE LA RÉPUBLIQUE

7 Injustice, impuissance, déshumanisation, manque de moyens et de personnel, service public dégradé... le tableau dressé par le médiateur de la République, Jean-Paul Delevoye, dans son dernier rapport*, rendu public fin mars, est plutôt sombre.



Le médiateur voit dans la hausse des réclamations enregis-

trées en 2010 (+ 3,9 % par rapport à 2009) le signe d'un divorce entre les citoyens et les institutions. Et ce déclin de la confiance dans l'efficacité de l'administration et des institutions est amplifié par des lois pas toujours applicables et un empilement de « réformes précipitées » aux « effets collatéraux » non anticipés. D'ailleurs, les administrations n'apparaissent pas comme garantes de l'ascenseur social.

Outre les situations déjà connues - instabilité normative et juridique ou fragilisation du service au public et de l'accueil des citoyens -, le rapport décèle de nouveaux comportements déviants de part et d'autre et souligne notamment l'excès de zèle de l'administration dans certains domaines et une application mécaniste de la loi.

Ce rapport met également en exergue la complexité du système qui est en train de se retourner contre les justiciables : « On donne plus de priorité à respecter la procédure qu'à respecter les hommes ». Jean-Paul Delevoye dénonce ainsi des politiques publiques brouillées par l'empilement législatif et la jungle normative, des réformes précipitées et des ambitions politiques se heurtant aux moyens limités et aux restrictions budgétaires.

Pour le médiateur, « les enjeux déterminants pour notre avenir ne trouvent pas de réponse politique à la hauteur » et « les débats sont minés par les discours de posture et les causes à défendre noyées parmi les calculs électoraux ».

* Pour consulter le rapport : www.mediateur-republique.fr/fr-citoyen-06-04

TÉLÉSERVICE-SCOLARITÉ

8 Un arrêté du 11 avril 2011, publié au *Journal officiel* du 27 avril, a annoncé la création, par le ministère de l'Éducation nationale, d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Téléservice-scolarité » relatif à la consultation en ligne des notes obtenues par les élèves des établissements du second degré.

L'objectif est ainsi de permettre aux élèves, ainsi qu'à leurs responsables légaux, de consulter *via* Internet les notes obtenues dans les différentes matières. Munis de codes personnels, les jeunes et leurs parents pourront également consulter les dates des contrôles de chaque matière. Les enseignants et le chef d'établissement auront également accès aux données.



L'arrêté qui fixe aussi les données enregistrées (nom, prénom et date de naissance de l'élève, notes dans chaque matière, dates des contrôles, identifiants des élèves et des responsables légaux, nom des enseignants) précise en outre que « le droit d'accès et rectification [...] s'exerce auprès du chef d'établissement » et que « les données sont conservées pendant une durée d'un an » (un service que proposent déjà de nombreux établissements).

ENCORE UN RENDEZ-VOUS SALARIAL MANQUÉ !

9 Et encore une année de vache maigre pour les fonctionnaires en 2012 ! Après l'échec du rendez-vous salarial de 2010, les organisations syndicales de fonctionnaires attendaient beaucoup du rendez-vous 2011 fixé le 19 avril dernier. Malheureusement, une nouvelle fois, le gouvernement n'a pas su entendre les légitimes revendications des agents des trois versants de la Fonction publique en matière de pouvoir d'achat. Ainsi, au grand dam des syndicats, a été confirmé pour la seconde année d'affilée le gel du point d'indice : pour mémoire, la dernière hausse du point (+ 0,5 %) remonte au 1^{er} juillet 2010.

Déjà affectés par le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux (30.000 suppressions de postes en 2012/100.000 d'ici 2013), les fonctionnaires se voient infliger ce nouveau coup dur. Qui plus est, ils verront également leur taux de cotisation

RÉDUIRE LE FOSSÉ NUMÉRIQUE EN FRANCE

10 « Si l'accès aux réseaux et aux technologies numériques progresse en France [...], environ un tiers de la population n'est toujours pas équipé », relève dans son rapport du mois d'avril* le centre d'analyse stratégique (CAS), institution placée auprès du Premier ministre. Cette fracture correspondrait à 3 fossés numériques, non seulement liés à la possession des outils mais aussi à leur usage : « un fossé générationnel, laissant les personnes âgées en marge des nouvelles technologies, un fossé social, qui exclut les plus démunis, et un fossé culturel, privant les moins instruits des opportunités de l'outil informatique ». Et pour le CAS,

c'est pour ce 3^e fossé que la situation est la plus critique, à savoir « pour ceux qui, parmi la jeune génération, sont à l'écart de ces technologies et qui risquent de souffrir de ce handicap tout au long de leur vie ».

Le centre d'analyse recommande ainsi de se centrer sur l'institution scolaire, l'une des plus à même de tirer toutes les potentialités de tels outils et d'accorder une « attention particulière à ces jeunes ». Selon les chiffres communiqués par le CAS, 16 % des 15-24 ans n'ont pas accès à Internet à la maison et 34 % des jeunes les moins diplômés ne seraient pas des utilisateurs réguliers d'Internet. Ajoutée à ces chiffres, l'étude PISA 2006 « semble montrer une corrélation entre les moindres résultats scolaires et l'absence (ou très faible utilisation) d'Internet et d'un ordinateur à domicile ».

C'est pourquoi, dans ses préconisations, le CAS recommande de s'appuyer sur l'école en proposant notamment aux jeunes « des formations adaptées, y compris en dehors du cursus scolaire, et en mettant à leur disposition des ordinateurs et des abonnements à tarif réduit ». De plus, dans la droite ligne du rapport Fourgous (cf. dossier sur l'école numérique, *Direction 177*), le centre d'analyse stratégique met en avant la nécessité d'une généralisation des espaces numériques de travail, d'un développement des ressources numériques, d'un accompagnement des enseignants et plaide également pour le développement de l'expérimentation de projets innovants.

* Note de synthèse CAS/avril 2011, « Le fossé numérique en France ». Pour en savoir plus : www.strategie.gouv.fr/article.php?id_article=1402

retraite s'aligner progressivement sur celui du privé, passant d'ici 2020, de 7,85 % à 10,55 %.

Et même si le gouvernement tente de jouer sur les mots – « Gel du point ne signifie pas gel des salaires » - et met en avant notamment le jeu naturel des avancements automatiques de carrière et des promotions accélérées (qui assurent, certes, une hausse des rémunérations individuelles mais qui ne bénéficient hélas pas à tous les agents), les organisations syndicales jugent les dernières annonces du gouvernement inacceptables et constatent qu'il n'a rien à proposer en la matière. Pour manifester leur profond désaccord, elles ont ainsi quitté la réunion de négociations au bout d'une heure et demie, déplorant une fois de plus l'absence de dialogue social réel sur un sujet pourtant particulièrement sensible.

Et alors que le gouvernement n'a de cesse d'affirmer que le point d'indice n'est désormais qu'« un point parmi d'autres de l'évolution du pouvoir d'achat des agents » et que « toutes les mesures hors point d'indice comptent maintenant beaucoup plus », les syndicats constatent, eux, que l'accumulation de ces années de moindre augmentation du point a conduit à une perte nette de pouvoir d'achat considérable (plus de 9 % depuis 2001), au regard de l'inflation et de la hausse



des cotisations retraite, et considèrent, elles, que la revalorisation du point d'indice est un élément central dans toute négociation même si ce n'est pas le seul.

Et ce n'est pas l'augmentation en trompe-l'œil des pensions de retraite de 2,1 % au 1^{er} avril qui va calmer les esprits!

Au moment où ces lignes sont bouclées, les huit fédérations de fonctionnaires viennent d'annoncer une journée d'actions et de mobilisation le 31 mai, « sous les formes locales ou sectorielles les plus appropriées » (voir aussi Actualités, *Direction 186*, page 19).

*Nous sommes émus
de vous faire part du mariage
d'I & D avec le SNALC et
la CFTC
qui a eu lieu
dans la plus
stricte
intimité
le 6 avril
dernier.*



EN BREF

■ TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Rentrée 2011** : la circulaire de préparation est parue au BO 18 du 5 mai 2011 (n° 2011-071 du 2 mai 2011).
- **Chefs de travaux** : une circulaire redéfinissant leurs missions est parue au BO 17 du 28 avril (n° 2011-056 du 4 avril 2011).
- **Détachement** : une note de service (n° 2011-053 du 25 mars) relative aux détachements sur des emplois d'IA-IPR est parue au BO 16 du 21 avril.

■ DIVERS

- **Journaux lycéens** : en clôture du forum des journaux lycéens d'Île-de-France le 30 mars dernier, Luc Chatel a annoncé le lancement en octobre prochain d'une campagne nationale d'affichage *Lycéens, prenez la parole, faites un journal!* La dernière campagne de ce type remonte à 1998.
- **Discriminations à l'école** : installé le 29 mars dernier, le conseil scientifique sur les discriminations à l'école, présidé par François Héran, ancien directeur de l'institut national des études démographiques, devrait remettre ses propositions au ministre à l'automne 2011.
- **Contractuels de la Fonction publique** : finalement, 6 syndicats (UNSA, CFDT, CGC, CGT, CFTC et FO) ont signé le protocole d'accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des contractuels dans la Fonction publique. La FSU et Solidaires n'ont pas signé le texte (cf. Actualités, *Direction 188*, page 19).
- **UNSA-Éducation** : premier syndicat des personnels d'inspection (IA-IPR), avec 61,46 % des suffrages recueillis aux élections professionnelles de 2008, le SNIA-IPR a décidé de rejoindre l'UNSA-Éducation et deviendra ainsi le 22^e syndicat de la Fédération.
- **Laïcité** : une proposition de loi relative à la promotion de la laïcité et à la clarification des règles de son application concrète a été déposée le 6 avril par les sénateurs Labarre et Autain. Le titre II de cette proposition de loi présente notamment « des mesures visant à garantir la laïcité de l'enseignement public et à clarifier ses financements ».
- **École des parents** : à signaler le dossier de 16 pages sur les élèves décrocheurs paru dans le bimestriel de mars/avril de la revue *L'école des parents*, éditée par la Fédération nationale des écoles des parents et des éducateurs, et proposant une interview de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, sur l'impact de la loi Ciotti relative à la suspension des allocations familiales (www.ecoledesparents.org/revue/index.html).

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

Une CAPN difficile et contradictoire

Ce fut une CAPN atypique, très difficile, très tendue, pour la première fois depuis longtemps. Il a été nécessaire de demander une suspension de séance, pour la première fois depuis longtemps. Il a été demandé un vote à bulletins secrets, pour la première fois depuis longtemps. J'ai dû intercaler des interventions glaciales durant les travaux des deux jours.

Comment expliquer cette situation ? Plusieurs raisons, au moins trois, me semble-t-il, y ont concouru :

- La disparition de l'organigramme d'une direction autonome de l'Encadrement a affaibli ceux qui sont en face de nous, affaiblissement aggravé par le départ de certaines personnes expérimentées. Ainsi nos interlocuteurs ont semblé ne pas pouvoir ou vouloir imposer leurs propres convictions.

- La volonté de certains recteurs (pas tous !) de récupérer du pouvoir, autant sur la centrale que sur nous : de nombreux échos en sont revenus, notamment de l'exaspération de certains recteurs vis-à-vis du SNPDEN (et de certaines *Lettre de Direction* !).

- L'arrière-pensée de préparer des étapes vers une déconcentration de mouvement, au moins pour certains postes, en 3 étapes :

- a. D'abord, multiplier les « choix recteurs », quasi impossibles à modifier en CAPN (les créations, les suppressions (10), les blocages de postes (8), les nominations sur postes plus ou moins à profil (PVS, directeurs de cabinet), les ZEP/RAR/CLAIR pour y entrer ou pour en sortir, les intérim qu'on consolide ensuite parce que « à rendre service et c'est déjà sur 12 postes »...). Bref ! L'espace croît sans cesse de postes qui ne peuvent être remis en cause en CAPN.



dans ce contexte !) tentent de placer les mutations interacadémiques ou les retours en métropole.

Mauvaise « politique », donc. Car, paradoxalement, tenir fermement sur quelques postes symboliques n'empêche pas (au contraire ?) d'accepter d'autres changements : beaucoup d'interventions des commissaires paritaires nationaux (que je remercie et félicite), beaucoup de succès sur nos propositions.

Pour finir, chers collègues, c'est en votre nom à tous, au nom du secrétaire général, au nom du SNPDEN, que j'ai dû exprimer mon mécontentement de la situation présente. C'est aussi en votre nom à tous que j'ai exprimé, en conclusion de la CAPN, la crainte pour l'avenir de voir une instance nationale de régulation, la CAPN, ne plus jouer son rôle de modérateur, de correcteur des inégalités entre académies.

Le CSN, me semble-t-il, doit exprimer (surtout en année électorale) sa volonté forte de maintenir un paritarisme essentiel pour gérer les corps d'encadrement, un paritarisme essentiel à la survie d'un service public efficace. ■

- b. Ensuite en exigeant de la centrale de tenir bon sur certains postes : au moins deux recteurs ont exigé et obtenu que la CAPN ne remette pas en cause certains de leurs choix, le fait du prince...

- c. Enfin, en brouillant toutes les règles nationales de gestion, règles patiemment mises en place et faisant l'accord de tous les membres de la CAPN, auparavant.

Ainsi, dans telle académie, on acceptera qu'un adjoint devienne proviseur du lycée de 4^e exceptionnelle où il fait un intérim ; dans les autres, on refusera. Dans telle académie, on prendra en compte strictement les items pour départager les candidats ; dans telle autre, on ne le fera pas. Bref ! On juxtapose des petits mouvements entre lesquels les bureaux de la DE (qui font ce qu'ils peuvent



Patrick FALCONNIER

Coordonnateur des élus
SNPDEN à la CAPN
Secrétaire général adjoint

patrick.falconnier@ac-nice.fr

Mutations 2011 : retours de l'étranger

La question du retour des collègues de l'étranger est une des préoccupations majeures du SNPDEN et un enjeu très important pour l'AEFE car conditionnant le vivier potentiel de candidats à l'expatriation. Il vous est proposé ici une analyse rapide des résultats de la première phase du mouvement 2011 suite à la CAPN du 1^{er} avril dernier. Dans un second temps, nous nous intéresserons également aux résultats de l'enquête envoyée aux collègues de retour de l'étranger.



ANALYSE DES « RETOURS » DE L'ÉTRANGER

30 collègues en poste en établissement ou sur des missions de coordinateur à l'étranger (AEFE: agence pour l'enseignement français à l'étranger; MLF: mission laïque française; conventionnés) étaient concernés cette année par un retour sur un poste de chef d'établissement.

Emplois obtenus

13 PRLY; 2 PRLP; 15 PACG.

Emplois d'origine

- 20 PRLY ont obtenu :
12 PRLY, 1 PRLP et 7 PACG.
- 4 PACG ont obtenu :
4 PACG.
- 6 ADLY ont obtenu :
1 PRLY, 1 PRLP et 4 PACG.

On peut donc remarquer, en première analyse, que ce mouvement est favorable aux collègues sur des fonctions d'adjoint, qui obtiennent tous un poste de chef (1 collègue n'a demandé que des postes d'adjoint), ce qui confirme que le passage à l'étranger est parfois un accélérateur de carrière pour ces derniers.

Par contre, on peut noter que 7 collègues qui étaient sur des postes de proviseurs de lycée à l'étranger obtiennent des postes de principaux de collège et ce, sans l'avoir forcément souhaité... (Certains ont d'ailleurs demandé une révision d'affectation). Il faudrait, bien entendu, pour en tirer des conclusions, examiner l'ensemble de

la carrière de ces collègues et non pas uniquement le dernier poste occupé.

Catégories des établissements obtenus

Catégorie 5	:	8
Catégorie 4	:	5
Catégorie 3	:	10
Catégorie 2	:	6
Catégorie 1	:	1

Les 8 collègues qui ont obtenu une 5^e catégorie, dont des établissements « prestigieux », étaient tous en poste sur des établissements de grande taille, de 1.500 élèves et (beaucoup) plus, à l'exception de l'un d'entre eux qui était sur une 3^e catégorie... Ceci confirme que le ministère attache encore plus d'importance à la catégorie de l'établissement qu'à la spécificité de la mission. Aussi, il nous apparaît de plus en plus urgent de revoir le mode de calcul permettant d'attribuer les catégories des établissements du réseau AEFE et de prendre véritablement en compte leurs spécificités. Ce sera assurément un enjeu important pour le recrutement dans les années qui viennent.

Académies d'accueil

Créteil/Versailles	:	6
Paris	:	3
Montpellier	:	6
Nice	:	3
Aix-Marseille	:	1
Toulouse	:	1

Contrairement aux idées reçues, seuls 11 collègues ont intégré une académie du « sud », surtout grâce à l'académie

de Montpellier qui s'est montrée, cette année, particulièrement accueillante.

Avant de détailler les résultats de notre enquête, qui va confirmer largement cette impression, cette première analyse montre à l'évidence que le bilan est pour le moins contrasté.

ENQUÊTE INDIVIDUELLE

Cette enquête a été envoyée aux collègues dont nous avons les coordonnées. 18 collègues sur 30 ont répondu (60 %), ce qui est assez satisfaisant et est légèrement supérieur à notre taux de syndicalisation, et justifie donc que l'on s'intéresse à ces résultats.

Ces derniers correspondent aux réponses des collègues qui sont donc inévitablement subjectives.

Taux de satisfaction

La première question portait simplement sur le degré de satisfaction ressentie par les collègues :

Très satisfait	:	7
Globalement satisfait	:	3
56 %		
Pas satisfait	:	2
Mécontent	:	6
44 %		

Respect des vœux

La seconde question portait sur le respect des vœux formulés, tant en ce qui concerne l'emploi et la catégorie que la situation géographique.

Une précision s'impose ici. En effet, les collègues en fin de contrat à l'étran-

ger étant en réintégration obligatoire, sont dans l'obligation de faire des vœux très larges, d'autant plus que la DGRH/DE insiste, c'est le moins que l'on puisse dire, bien souvent en ce sens. Aussi convient-il de distinguer les vœux prioritaires des vœux « élargis » et/ou de circonstance :

Vœux prioritaires :
8 soit 45 %.
Vœux élargis et/ou de circonstance :
6 soit 32,5 %.
Vœux non respectés :
4 soit 22,5 %.

Prise en compte des compétences développées à l'étranger

La troisième question portait sur la prise en compte des compétences spécifiques développées lors des missions à l'étranger (gestion des ressources humaines, compétences linguistiques, administratives et financières, pédagogiques, immobilières...) :

Oui : 9 soit 50 %
Non : 9 soit 50 %

À noter ici que les réponses à cette question sont sensiblement déconnectées des réponses à la première question (degré de satisfaction).

Accueil et écoute de la part des services de la DGRH/DE

La dernière question portait sur l'accueil réservé par l'ex-division de l'encadrement dans la mesure où tous les collègues étaient invités à se présenter et à exposer leurs souhaits et motivations. Les collègues ont pratiquement tous répondu d'ailleurs à cette invitation et nombreux sont ceux qui se sont rendus à un entretien. C'est incontestablement une avancée importante dans la gestion des carrières des personnels expatriés et nous nous félicitons tous de cette initiative. Nous avons cependant distingué l'accueil, largement plébiscité, de l'écoute, comprise au sens de l'intérêt porté aux arguments déployés et ainsi inévitablement corrélée au degré de satisfaction.

Très bon accueil : 16
Accueil jugé perfectible : 2
Excellente écoute : 8

10 collègues estiment par contre que leurs arguments et motivations n'ont pas été suffisamment entendus et pris en compte. ■



Serge FAURE
Secrétaire académique
« étranger »

serge.faure05@gmail.com

Travailler à l'étranger

Sarah Magadoux
Proviseure du lycée français d'Irlande, Eurocampus, Dublin



LE CONTEXTE PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

Après une expérience particulièrement intéressante aux États-Unis durant mes études, j'ai très vite su qu'un jour, mon parcours professionnel s'enrichirait d'une expérience à l'étranger. Le concours de personnel de direction allait alors m'offrir cette opportunité.

Passées les trois années réglementaires, j'ai postulé auprès de l'AEFE et, dès l'année suivante, ma candidature a été retenue.

LE RECRUTEMENT PAR L'AEFE

J'avais demandé tous les postes d'adjoint avec une extension géographique des vœux sur l'Asie et l'Océanie. Je me suis finalement vu proposer le poste de proviseure du lycée français d'Irlande que j'ai tôt fait d'accepter. Je suis convaincue que le profil

et l'expérience professionnelle influent plus que les vœux formulés par les candidats pour l'AEFE.

LE LYCÉE FRANÇAIS D'IRLANDE (LFI)

C'est un établissement conventionné de plus de 450 élèves (de la maternelle à la terminale) dans lequel se côtoient plus de 20 nationalités. La caractéristique principale de cet établissement est le programme « euro-campus » au niveau du collège, qui est certainement l'un des plus aboutis en termes d'intégration et de bilinguisme.

Nous partageons les locaux et certains enseignants avec l'école germano-irlandaise St Kilians pour le secondaire. Nos élèves de 5^e, 4^e et 3^e sont répartis dans les classes de niveau équivalent de St Kilians et suivent plus de 50 % de leurs cours en anglais (history, science, geography, computer, sport...) avec leurs camarades irlandais.

À la fin du cycle « collège », nos élèves passent une double certification: DNB français et junior certificat irlandais.

L'autre caractéristique de l'établissement est le service des familles d'accueil qui permet à des élèves de toutes nationalités de venir étudier un an au LFI en étant accueillis dans des familles irlandaises.

L'ARRIVÉE EN IRLANDE

Cela a été un véritable choc culturel: trouver un logement, une voiture, ouvrir un compte bancaire... Malgré la proximité géographique, on ressent très vite les différences de mentalité et de culture. Rien de tel que de faire la queue en famille sous la pluie à 7 heures du matin pour obtenir le sacro-saint numéro de sécurité sociale irlandaise (PPS number), sésame indispensable pour tout nouvel expatrié.

DIRIGER UN ÉTABLISSEMENT À L'ÉTRANGER

La direction d'un établissement à l'étranger s'apparente réellement à un nouveau métier. Tout d'abord, bien qu'ayant un directeur d'école primaire pour nous conseiller, on se penche sur des problématiques nouvelles et pour lesquelles nous avons bien peu d'expérience.

Les relations avec un comité de gestion (propriétaire de l'établissement), une association de parents d'élèves très investie mais aussi le principal allemand et l'adjointe irlandaise de l'établissement partenaire, chacun avec des demandes, des attentes, des objectifs différents, tout cela peut paraître très surprenant lorsque l'on arrive d'un établis-

Construire son autorité

On s'y prépare avant de passer le concours et on le vit au quotidien dès la première prise de fonction. Le personnel de direction est un fonctionnaire d'autorité! Autorité légale, détenteur d'une position institutionnelle lui permettant de « contraindre ses subalternes ». Il est la potestas, l'autorité qui tire sa légitimité de son statut. Théoriquement donc, il parle et les « choses » se font. Un point, c'est tout. Circulez, y a rien à voir! comme aurait dit Coluche. Mais ce même humoriste aurait pu ajouter que, quand on a dit ça, on ne fait pas avancer le « schmilblick »! En effet, la simple évidence montre que l'affirmation de la supériorité hiérarchique entraîne beaucoup plus de questions que de réponses: la contrainte est-elle inhérente à l'exercice de l'autorité? L'autorité est-elle naturelle? Quels sont les ressorts de la véritable autorité, celle qui fait que les choses « se font »? Quels liens entre avoir l'autorité, avoir de l'autorité et faire autorité?

sement français classique. Des choses aussi banales que la cantine (inutile pour les Irlandais qui déjeunent dehors d'un sandwich) ou le partage du gymnase (utilisé très largement pour les activités extrascolaires dans le système irlandais) peuvent vite devenir source de conflits et de mécontentements de part et d'autres si on n'y prête pas une attention soutenue.

La plus grande difficulté demeure les attentes des parents qui semble parfois antinomiques: un renforcement des matières académiques, de l'anglais, des résultats aux examens pour les parents français, une approche holistique de l'enfant, des terrains de football et de hockey et un épanouissement au sein du groupe pour les Irlandais. C'est dans ces moments-là que dialogue et pédagogie prennent tout leur sens.

LE RÉSEAU AEFÉ

Le dernier point que je souhaitais évoquer est l'importance d'appartenir à un réseau (l'AEFE) et la grande disponibilité des collègues des autres établissements à l'étranger qui, très rapidement, n'hésitent pas à vous conseiller et à évoquer leur expérience. Cela permet alors de partager ses doutes et ses interrogations.

Bien qu'intensive, l'expérience d'un lycée à l'étranger reste particulièrement intéressante et enrichissante. ■



AUCTORITAS

Certes, l'autorité contraint. Mais peut-on en déduire que l'autorité et la contrainte sont de même nature? Certainement pas. En effet, l'expérience témoigne que recourir à la force ou à la soumission est souvent l'aveu de l'échec de l'autorité. Par ailleurs, dans l'exercice de son activité professionnelle, le personnel de direction sait qu'il avance - tel l'équilibriste - sur un fil et que, concrètement, il ne fait rien « contre » ou « sans ». Il fait « avec », avec les circonstances et les personnes (qu'il ne choisit pas), avec le contexte national et local, avec les leviers d'action qu'il identifie et, surtout, avec sa personnalité. Animé par ses convictions

et ses valeurs, il s'attache à faire avancer les « choses », lentement mais sûrement. Et c'est certainement dans sa façon toute personnelle de gérer cette quadrature du cercle qu'on peut mesurer le fameux effet « chef d'établissement ». Car, en fait, nul ne se donne l'autorité; elle est reconnue et cette reconnaissance « oblige ». Le recours à l'étymologie apporte un utile éclairage. L'autorité (*auctoritas* en latin) ne vient

pas d'en haut. L'*auctoritas*, c'est l'auteur, ce qui émane de la personne: son rayonnement, son charisme et son influence. L'autorité est un art: l'art d'obtenir l'adhésion en recourant le moins possible à des moyens de coercition. Elle s'impose d'elle-même, d'où l'expression « l'autorité naturelle ».

AVOIR DE L'AUTORITÉ

Avoir de l'autorité est donc une condition nécessaire mais non suffisante à l'exercice de notre métier. Le personnel de direction qui s'appuie uniquement sur sa *potestas* risque fort de devenir autoritaire ou, pire, faire preuve d'autoritarisme, ce qui peut constituer un frein ou un blocage à la marche de l'établissement. Avoir de l'autorité est de loin préférable mais, si c'est facile à dire ou plutôt à écrire, c'est



certainement beaucoup moins aisé à mettre en œuvre! A défaut de décliner une recette (existe-t-elle?), je vais donc me contenter de présenter quelques ingrédients qui m'apparaissent indispensables pour manifester une « autorité de compétences ». Il reviendra ensuite à chaque lecteur de prolonger et d'approfondir la réflexion.

AUTORITÉ DE COMPÉTENCES

Le premier ingrédient est une prise de conscience, celle de l'autorité assumée. C'est l'indispensable muet que doit vivre chaque nouveau personnel de direction. Certains préfèrent parler de nouveau positionnement à adopter. Bref! Il s'agit d'assumer personnellement un changement identitaire. Adieu les habits de l'ancien enseignant, CPE ou COP et bonjour les postures professionnelles du nouveau personnel de direction. Pas de panique, comme tout métier, cela s'apprend mais, néanmoins, un préalable s'impose : se sentir bien dans sa « nouvelle peau ». Bruno Robbes, dans sa conférence à l'ESEN du 26 mai 2010, ne dit pas autre chose quand il affirme : « Avoir de l'autorité en tant que personne, c'est avoir cette confiance suffisante en soi qui permet la confrontation à l'autre, en ayant le souci de l'aider à poser des actes où, lui aussi, devient auteur de lui-même ».

Le deuxième ingrédient relève de l'autorité de dialogue. Il suffit simplement d'interroger les élèves, les parents



et les professeurs. Que demandet-on d'abord à un chef d'établissement? Qu'il sache créer un climat de confiance, qu'il soit à l'écoute, qu'il fasse preuve de tact et de courtoisie et, surtout (dimension fondamentale du métier), qu'il manifeste du respect à l'égard de toute personne. Dialogue, certes, mais dans un cadre, posé et rappelé, celui des droits et des obligations des adultes et des élèves. Dans une communauté éducative, il y a des règles et des limites à ne pas dépasser. Il y a ce qui est négociable et ce qui ne l'est pas. Et l'autorité est là, dans toute sa bienveillance et sa vigilance pour garantir les conditions d'un « vivre-ensemble » de qualité.

Poursuivons avec ce que Gérard Guillot appelle, dans son livre *L'autorité en éducation : sortir de la crise*, l'autorité de « bienveillance ». Pour la mettre en œuvre, le personnel de direction doit être présent dans la situation (dimension physique) et surtout présent à la situation (dimension psychique). On dira de cette autorité qu'elle est « là », « présente », s'occupant des problèmes et s'attachant à les résoudre. Cette autorité est disponible, accessible (garder son autorité, ce n'est pas rester dans son bureau), s'efforce de fédérer, de rassembler, d'être équitable dans l'évaluation des personnels et dans ses décisions relatives aux élèves.

Terminons par un dernier ingrédient : l'autorité d'influence. C'est la capacité à

impulser une dynamique de changement, à ouvrir des perspectives, à accompagner, à démontrer des qualités utiles, entre autres, à la mise en œuvre de projets et notamment du projet d'établissement. Cette autorité - essentiellement de nature pédagogique - requiert du personnel de direction une réelle crédibilité qui prend appui sur une expérience solide et variée. Se situer du point de vue des élèves et des apprentissages peut être une façon pragmatique d'appréhender cette problématique. Le cap fixé, il sera nécessaire de baliser les étapes et de prévoir les dispositifs organisationnels internes. Dans cette démarche de projet, l'autorité a pour rôle d'aider les autres à faire ce qui est nécessaire au collectif; tout le contraire de ce qui se passe dans le groupe fusionnel où il n'y a de « vraies » compétences que celles du leader et où les savoir-faire des membres ne sont reconnus que s'ils se mettent à son seul service.

FAIRE AUTORITÉ

Avoir l'autorité. Avoir de l'autorité. Faire autorité? Il y a, dans cette dernière expression, une sorte de statue du commandeur, d'Everest difficilement accessible. On pourrait définir cette autorité comme un heureux mélange de compétences avérées et unanimement appréciées. Par ailleurs, celui qui fait autorité impressionne par sa dimension éthique. Il est exemplaire (il s'impose les règles qu'il exige des autres), cohérent (il fait ce qu'il dit et dit ce qu'il fait) et est imprégné de valeurs : respect, tolérance, justice, solidarité, égalité des chances...

Ce personnel de direction a dû emprunter une longue route parsemée d'obstacles, de virages dangereux, de côtes pentues et de descentes plus ou moins vertigineuses. Il a déploré des échecs formateurs mais connu des réussites certaines qui sont souvent les réussites de « ses élèves ». Il a surtout expérimenté et intégré que l'autorité est loin d'être innée et que, si elle est naturelle, elle n'est certainement pas le fruit du hasard mais le fruit d'un long et patient travail sur soi. Dans cette démarche personnelle, partager avec des collègues est indispensable. C'est aussi un des objectifs du SNP DEN que de permettre et de faciliter ces échanges d'expériences. ■



Marc PERRIER
Bureau national

marc.perrier@ac-limoges.fr

TICE

**TICE et ENT
en collèges et lycées**

**À la découverte des systèmes d'information
de l'Éducation nationale**

26

Travailler avec les nouvelles technologies

34

**Personnel de direction stagiaire
et outils informatiques**

36

À la découverte des systèmes d'information de l'Éducation nationale

Nouvellement reçu, le personnel de direction stagiaire doit faire face à un univers informatique nouveau, complexe et disparate. S'il peut trouver rapidement un collègue plus expérimenté pour lui venir en aide, il lui apparaît tout aussi rapidement qu'il lui faudra consacrer plusieurs heures à l'appropriation de telle application informatique, plusieurs jours pour telle autre, et que certaines sont « immaîtrisables » ! Comme nous l'allons voir, l'informatique n'est que la partie visible d'un ensemble plus complexe et rarement maîtrisé par notre ministère : les systèmes d'information.

LES SYSTÈMES D'INFORMATION DE L'ORGANISATION « ÉDUCATION NATIONALE »

Tout commence avec les systèmes d'information ⁽¹⁾ de l'organisation elle-même, fondés sur une bureaucratie verticale et centralisée. Essentiellement considérés comme étant au service de la production des informations utiles au niveau central, les différents échelons – académie, inspection académique, établissement – restent très contraints par cette organisation bureaucratique. Le système d'information d'une académie, d'une inspection académique et, par voie de « conséquence coutumière », de l'établissement, dépend de schémas directeurs ⁽²⁾ décidés par le ministère de l'Éducation nationale. Son évolution n'est pensée que dans ces cadres. Dans ce contexte, la situation dans les EPLE est difficile. En effet, si les services académiques ont commencé à se doter d'outils et de compétences nécessaires au traitement des données utiles à leur fonctionnement, les établissements scolaires vivent parmi un foisonnement d'applications informatiques, conçues à l'origine pour alimenter les systèmes d'information nationaux, insuffisamment reliées entre elles et peu adaptées à l'EPLE.

Des leviers, comme les sites Web, les intranets et les ENT en cours de développement, devraient être activés pour rationaliser cet environnement informatique complexe. Il n'en demeure pas moins que la réussite d'une telle démarche repose sur un échéancier au temps long (3 à 5 ans) s'appuyant sur ce qui est appelé, par analogie avec l'architecture urbaine, « les règles d'urbanisme en informatique ». En voici quelques éléments significatifs :

- unicité de l'information ;
- règles de sécurité pour les accès nomades et l'accès aux applications tierces ;
- disponibilité 24/24 toute l'année ;
- interopérabilité entre les différents systèmes d'information.

Cependant, l'expérience de notre quotidien informatique professionnel nous montre que ces règles informatiques doivent être intimement liées à un projet solide et cohérent.

DES INTRANET/INTERNET AUX ENT D'ÉTABLISSEMENT

Un système d'authentification unique avec l'Internet et l'intranet regroupés en un même portail est l'étape initiale de la mise en place d'un



premier niveau de services numériques. Il s'agit en même temps d'augmenter significativement la qualité des informations utiles aux acteurs opérationnels (ceux qui, sur le terrain, réalisent l'essentiel du recueil des données) pour donner tout son sens et sa cohérence au projet.

En effet, un projet « ENT* » doit permettre d'améliorer les outils dont chacun dispose pour réaliser ses missions et ses tâches tout en simplifiant l'accès aux applications « métier » (une seule adresse, un seul login, un seul mot de passe). Mais l'ENT d'établissement doit également être pensé comme un sous-ensemble logique



d'un ENT global. En fait, il doit être un sous-ensemble de services utiles à la communauté éducative de l'EPLÉ : les personnels enseignants ou administratifs, les membres de l'équipe de direction, les parents, les élèves, les personnels d'encadrement...

Cependant, deux écueils au moins sont à éviter : le premier serait de laisser l'évolution du système d'information des établissements entre les seules mains des collectivités territoriales et le second, celui de ne pas pouvoir mettre en cohérence les différents outils avec un système d'information global à venir, notamment en ce qui concerne les outils d'annuaire et de gestion des identités (SSO). Il en va, à court terme, de la liberté de choix des services décentralisés à faire évoluer les flottes de progiciels (navigateur, agenda, courriel, suite bureautique...) vers des outils « open source ».

D'un côté, l'utilisateur doit avoir l'assurance, en changeant d'établissement, de département ou de région de pou-

voir réutiliser ses données accumulées. De l'autre, les besoins des établissements et des académies doivent être pris en compte dans la démarche d'urbanisation du système d'information. Le risque est qu'une nième application informatique s'ajoute à la longue liste des applicatifs dont disposent déjà les personnels de direction et leurs équipes.

En clair, l'ENT d'établissement ne doit pas servir d'alibi à l'alimentation en données de l'infocentre. Sinon, ces espaces seront réduits à leur dimension « Web » ou, plus fâcheusement, à leur composante technique.

L'EXEMPLE DU CARNET D'ADRESSES

On peut tous s'accorder sur un postulat reposant sur le constat suivant : les choix stratégiques conditionnent toujours les approches pédagogiques. Ainsi, pour réussir l'intégration des technologies de l'information et de la télécommunication dans notre organisation bureaucratique, il est indispensable de faire les bons choix pédagogiques, technologiques et organisationnels. En particulier, il est nécessaire de qualifier les projets, de mesurer leurs obstacles et leurs freins pour estimer leurs conditions minimales de réussite.

Évident, semble-t-il ! Et, de fait, on peut s'interroger sur l'intérêt de préciser ici ces questionnements si élémentaires. Pour montrer que cela est pertinent, prenons l'exemple classique du carnet d'adresses et voyons que cela n'a rien d'inutile !

Mon carnet d'adresses personnelles et professionnelles contient 750 entrées. Il doit pouvoir être facilement importé dans mon ENT afin de me permettre de réutiliser ces adresses dans mon carnet personnel. Je peux ainsi décider d'en partager certaines avec des relations professionnelles et donc d'accéder à ces adresses depuis mes outils de messagerie, de liste de diffusion...

De même, une fois ce carnet enrichi par plusieurs mois de travail collaboratif au sein de mon ENT, il doit m'être pos-

sible de le récupérer pour le placer sur un autre ENT, sur les contacts de mon logiciel de messagerie, sur un Pocket PC ou un nouvel ordinateur.

Ainsi, je dois pouvoir superposer à mes données privées des événements pédagogiques ou administratifs et importer ou exporter ces données sans difficulté. Au-delà des imports et exports, les stratégies de publication et d'abonnement ou la synchronisation sont de réels objectifs qu'il faut atteindre à très court terme. Le SDET⁽³⁾ (schéma directeur des espaces numériques de travail) préconise d'ailleurs des standards utilisant des protocoles internationaux de transfert. Par exemple, il recommande le protocole LDPA (*Lightweight Directory Access Protocol*), largement répandu, qui représente un gage sérieux d'interopérabilité.

En élargissant cette réflexion, l'ensemble des applications disponibles dans un ENT doit absolument offrir cette possibilité de synchronisation, d'importation et d'exportation des données.

QUELLES SONT LES ORIENTATIONS ACTUELLES DES ENT ET DES TIC ?

Rappelons tout d'abord que Luc Chatel a présenté, le 25 novembre 2010, son « plan de développement des usages du numérique à l'école », dont l'objectif est de rattraper le retard de la France, classée 22^e sur 27 en Europe, en matière d'enseignement numérique. Pour cela, le ministre avait indiqué plusieurs mesures parmi lesquelles le financement des logiciels, l'enseignement du numérique, la séparation du rôle de l'État et des collectivités territoriale, l'aide aux industries. Il vient d'annoncer, pour la rentrée 2011, la création d'un « portail « internet responsable », organisé selon trois grands axes thématiques : usage de l'internet dans le cadre pédagogique et protection des mineurs ; éducation à la protection des données personnelles et de la vie privée ; éducation aux droits et devoirs liés aux usages des TIC ».



Vers le "Tout Numérique"...



Par ailleurs, la DGESCO, dans la circulaire de rentrée 2011, souhaite que les ENT « se déploient dans tous les établissements qui n'en disposent pas encore, en relation avec les collectivités territoriales, à l'occasion de l'appel à projets lancé dans le cadre de ce même plan numérique ou dans le prolongement des solutions techniques développées au sein de l'Éducation nationale ».

Le projet des ENT est, *a priori*, très ambitieux. Les services potentiellement visés incluent en effet des services administratifs et techniques (gestion des personnels, des bâtiments, des fournitures...), des services de vie scolaire (notes, absences, correspondance avec les familles...), des services documentaires (accès à des manuels, des encyclopédies numériques, des supports de cours...), des services pédagogiques (groupes de travail...). En dehors du fait que les projets déployés sont fondés sur l'utilisation des TIC, ils présentent entre eux une très grande diversité, que ce soit dans les choix

stratégiques et fonctionnels, le partenariat, la technologie choisie ou le public visé. Et là est bien tout le problème. D'où deux constats apparemment paradoxaux : d'un côté, le besoin se fait sentir d'unifier, de faciliter l'usage et d'enrichir l'utilisation, alors que, de l'autre, aucun modèle dominant ne s'impose. Car il n'existe aujourd'hui d'ENT qu'à l'état d'embryons expérimentaux, alors que d'autres pratiques, sur des réseaux sociaux, sont déjà présentes. Peut-on penser que la définition donnée par la Caisse des dépôts⁽⁴⁾ peut suffire : « Portail de services en ligne conçu pour la communauté éducative des enseignants et des élèves et, plus largement, des personnels d'un établissement scolaire, l'ENT est également destiné aux parents d'élèves qui y trouvent des informations pratiques sur leur enfant et son établissement, ainsi que des moyens de communiquer avec le personnel éducatif. C'est un prolongement de l'établissement scolaire » ou faut-il considérer le périmètre d'un ENT plus largement à l'échelle d'un bassin, un département ou d'une aca-

démie ? Ces choix peuvent favoriser ou *a contrario* freiner, la mise en place d'outils libérant l'initiative des acteurs, fédérant les différentes unités éducatives autour d'un projet commun.

LES TICE ET LEUR PILOTAGE

L'informatique et l'audiovisuel modifient profondément les usages et les pratiques pédagogiques. Actuellement, l'utilisation des TICE est à la libre initiative de l'enseignant, dans les limites de sa formation et des possibilités de l'établissement. Pourtant, avec l'arrivée de nouveaux outils ouvrant la classe vers l'extérieur, il devient nécessaire de piloter l'utilisation des TICE dans nos établissements scolaires. Une commission « TICE », composée d'enseignants, de membres de la direction, d'un administrateur « réseau », doit jouer ce rôle en décrivant comment utiliser les nouvelles technologies pour en redéfinir les règles et les limites. Sa mission serait de :





- susciter des pratiques structurées dans les enseignements;
- accompagner les projets des équipes pédagogiques;
- aider à réaliser les demandes d'équipement;
- mutualiser les contenus;
- garantir une utilisation responsable et réfléchie des TICE.

Auparavant, l'établissement doit établir un diagnostic sur la place du numérique dans les activités pédagogiques. Signalons qu'un référentiel ⁽⁵⁾, disponible uniquement dans sa version « papier » et que nous attendons dans sa version numérique, est actuellement proposé par la DGESCO. En sept parties, il concerne, pour les trois premières, les dispositifs structurels existant dans l'EPLÉ et, pour les quatre suivantes, les usages du numérique par les enseignants et les élèves dans et hors la classe.

En conséquence, la commission « TICE » aura à jouer un rôle prédominant dans trois domaines : les matériels (analyse et étude des demandes...), les formations TICE (B2i, utilisation du

réseau et d'Internet...) et les usages (accompagnement au changement, charte informatique...).

Et les applications informatiques administratives...

Depuis la crise SCONET et à cause des applicatifs qui s'y sont raccordés, nous n'avons que très rarement été satisfaits des produits que l'on a tenté de nous imposer.

Mais, depuis peu, notre ministère semble avancer avec nous. Pour preuve, nous sommes invités à de fréquentes réunions de travail : sur un nouveau portail SCONET (dont le nom reste encore à définir), sur l'interopérabilité des applications informatiques (publiques, privées ou collaboratives), sur le portail d'enquête ORQUESTRA (voir encart) ou sur la télé-inscription des élèves. Les avancées sont lentes mais elles procèdent bien de la démarche de la conduite des projets telle que nous l'avons précisée plus haut.

Les personnels de direction vivent aujourd'hui un moment important dans l'organisation du pilotage de leur établissement. Leur boîte à « outils informatiques » s'alourdit régulièrement d'applications nationales ou académiques (cela peut être sans fin!), engendrant des demandes nouvelles, souvent inutiles et superflues, toujours chronophages, génératrices de stress et d'insécurité. Notre ministère affiche le souhait de moderniser nos systèmes d'information. Il en est grand temps. Dans l'intérêt général, les outils informatiques doivent exister, pour le pilotage national, académique ou local, mais toujours au service des utilisateurs. Notre vigilance reste intacte. ■

- 1 Pas de confusion : les systèmes d'information existaient bien avant l'arrivée de l'informatique.
 - 2 Actuellement, le S3IT (schéma stratégique des systèmes d'information et de télécommunication).
 - 3 www.educnet.education.fr/services/ent/sdet
 - 4 Le groupe Caisse des dépôts se présente comme un « groupe public, investisseur de long terme au service de l'intérêt général et du développement économique du pays ».
 - 5 Référentiel « collègue ou lycée numérique ».
- * ENT : Environnement numérique de travail.
TICE : Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement.



Joël LAMOISE
Bureau national
« Systèmes d'information »

joel.lamoise@snpden.net



ORQUESTRA: est-ce enfin la mise en musique de la cacophonie des enquêtes ?

Afin de rationaliser les enquêtes, la DGESCO initie une nouvelle application informatique appelée ORQUESTRA (pour ORganisation des QUESTionnaires et des RAports), présentée au SNPDEN en mars 2010. Une nouvelle réunion le 19 avril 2011 nous a permis de constater l'avancement technique du projet et la prise en compte de nos précédentes remarques.

Nous avons rappelé lors d'une précédente réunion notre attachement à ce que les enquêtes qui nous sont proposées soient utiles au pilotage national ainsi qu'à celui des EPLE. En particulier, nous étions très attachés à ce qu'un retour des questionnaires soit fait auprès des établissements scolaires et que, conformément à la charte des pratiques de pilotage, le ministère privilégie les enquêtes par sondage avec échantillons représentatifs.

Pour les EPLE, c'est d'ailleurs reconnu par nos interlocuteurs du ministère, le nombre important d'enquêtes disparates, trop souvent demandées dans un calendrier décalé, est très perturbant. Nous n'avons que trop l'impression de répondre à la même question à plusieurs demandeurs différents (administration centrale, rectorat, inspection académique, corps d'inspection...) sans que ceux-ci affichent explicitement les attendus des réponses données.

Lors de notre dernière réunion, conformément à nos demandes, deux objectifs de l'application ont été plus clairement définis :

1. La rationalisation et la professionnalisation des enquêtes ;
2. L'élaboration d'un cahier des charges et d'une charte de qualité pour l'outil retenu.



Pour atteindre les objectifs annoncés, le premier travail de la DGESCO a été de refaire une cartographie des systèmes d'information : elle a dénombré environ 400 applications ou applicatifs nationaux. Tous ne concernent pas, bien entendu, l'EPLE. Mais il faut savoir que ce nombre est porté à 1.000 dès que l'on y ajoute les applications académiques.

On peut donc légitimement constater que les données disponibles pour le pilotage national, académique ou départemental du système éducatif sont en nombre plus que suffisant. Cette analyse est partagée par la DGESCO : un bureau (B12 - bureau de la synthèse budgétaire, des études et du contrôle de gestion) a été plus particulièrement chargé d'organiser, de réguler et de qualifier les enquêtes. Toute diffusion d'enquête sera désormais préalablement soumise à un questionnaire inscrit dans une charte de qualité :

- Les données demandées sont-elles disponibles par ailleurs ?
- Une enquête est-elle le bon média pour l'information recherchée ?
- La diffusion de l'enquête peut-elle se faire sur un nombre restreint de déclarants ?

- Les délais impartis pour répondre à l'enquête sont-ils raisonnables ?

En ce sens, la méthode retenue pour le déploiement du portail ORQUESTRA, qui représente la partie visible du travail engagé par la DGESCO, est de ce point de vue exemplaire. Elle s'inscrit dans la durée et respecte bien toutes les étapes de la mise en place d'un projet : une première phase de concertation avec différents représentants (ministère, services déconcentrés, personnels de direction) ; une deuxième phase d'expérimentation avec le retour d'expérience des utilisateurs (des groupes d'utilisateurs sont encore à prévoir) et la formation des enquêteurs ; une troisième phase avec la généralisation progressive sur des enquêtes qualifiées.

L'un de nos points importants de vigilance est l'appropriation de cet outil national par les académies. En effet, les académies veulent, par exemple, ajouter des questions à une enquête initiée par l'administration centrale ou encore diffuser leurs propres enquêtes sur ce portail.

Le SNPDEN devra imposer partout des groupes de travail spécifiques pour faire appliquer la charte de qualité du ministère et juguler une inflation enquêtrice locale. Les commissions permanentes académiques (dites « Blanchet ») devront se saisir prochainement de cette question. ■



Travailler avec les nouvelles technologies

Marie-Berthe Michel

Proviseure du lycée professionnel
H. Bardot, Pont-à-Mousson,
académie de Nancy-Metz



PETIT HISTORIQUE

Lorsque j'ai débuté ma carrière dans l'Éducation nationale (1973), j'ai opté pour l'utilisation de moyens de communications rendant l'écriture lisible par tous (machine à écrire, stencils encre, alcool!). Non, ne riez pas; ce n'était pas le moyen âge!

Soucieuse d'être lisible par les élèves, nous stockions ces précieux documents afin de les réutiliser dans la mesure du possible (et donc pas toujours longtemps car, très vite, la fragilité du papier, l'obsolescence des textes nous faisaient recommencer).

C'est avec un grand intérêt que nous avons vu arriver les premiers ordinateurs, avec l'initiation à la programmation pour commencer: 1 journée ou presque afin de faire le programme qui consistait à découvrir que $10 + 2 = 12$. Miracle! La machine munie de notre travail savait faire l'opération.

Dans les années quatre-vingt-dix, l'évolution, presque la révolution, rem-

place la machine à écrire (qu'elle soit à ruban, boule, marguerite), par un logiciel appelé « traitement de textes ». C'est merveilleux. On découvre le « copier coller », le changement de caractère sans utilisation de ce petit papier appelé « effacil ».

Tout s'enchaîne rapidement. Devenue principale adjointe en 95, d'autres applications apparaissent. En particulier, parmi celles-là, une qui intéresse le plus une adjointe: l'emploi du temps. Nous apprenons en marchant et très vite nous nous rendons compte de l'effet chronophage des applications. D'ailleurs, le mode d'emploi précise bien que l'optimisation est sans fin.

Tous les ans, elles se perfectionnent mais deviennent de plus en plus lourdes et nous devenons de plus en plus exigeants. Il y avait aussi GEP (l'ancêtre de SCONET) pour lequel il faut se souvenir des nombreux classeurs donnant les explications pas toujours au point mais, là aussi, obligeant à une nouvelle façon de travailler.

Puis, très vite, SCONET est mis en place. Il faut l'utiliser dès sa parution sans avoir le temps de se l'approprier. Il faut rentrer les renseignements des élèves et, lorsque l'on est responsable d'un établissement de 1.000 élèves, quelques soirées avancées avec chef d'établissement, secrétaires, chef de travaux sont nécessaires pour en venir à bout. Puis tout s'accélère, nouvelle application de SCONET, le logiciel de notes, pas toujours compatibles les uns avec les autres: STS WEB, TSM-TRM, Asie, École ouverte, GI/GC, Mozart,

Assed, Afflernet, Imag'in, Post bac, Organet, Inscrinet, Ulysse, Supple, Iva, SDO... et j'en oublie!

N'oublions pas les sites académiques, le courrier électronique avec ses avantages mais aussi ses inconvénients de réponses immédiates. Et puis, les ENT, le webclasseur, le cahier de textes électronique et d'autres selon les régions (pour nous Lorfolio, place du lycée). J'ai tout de même le sentiment que chacun veut se faire plaisir en inventant un outil qui devient le sien, obligeant l'utilisateur à entrer dans sa logique.

Il ne faut pas oublier le rôle du chef d'établissement qui doit faciliter la mise en place des outils informatiques spécifiques à certaines matières (traitement du son, de l'image ou des logiciels professionnels tertiaires ou industriels).

UNE ANECDOTE

Avec tout cet amalgame d'espace de travail, il y a de quoi angoisser les chefs d'établissement qui, tout au long de leur carrière, ont découvert cette nouvelle façon de travailler. Peut-on encore se familiariser avec un nouvel outil? Il faut traverser une route qui va nous amener de l'autre côté avec ce que l'on croit être des risques. Oui, à 60 ans, nous avons encore quelques freins et je ne résiste pas à vous raconter le premier contact avec l'application DT. Il faut créer un ordre de mission pour prétendre à un remboursement de frais lors d'une convocation institutionnelle.

En bonne exécutante, j'ouvre cette application en passant par le site du rectorat.



Comme je n'ai pas toujours le temps de passer une demi-journée à comprendre, je renonce en reportant à plus tard la réalisation de ce document.

Puis, comme il faut bien y arriver, lorsque la pile de convocations remplit la pochette qui lui est consacrée, il faut y retourner. La difficulté reste toujours la même : par quel bout faut-il le prendre ? Lasse de chercher, je me rends à l'évidence que la relation humaine vaut bien mieux que les explications qui ne le sont pas.

La personne du service Hotline, très aimable, cherche avec moi car, bien entendu, elle ne le fait pas tous les jours, d'autant plus que c'est sa collègue qui s'en occupe. Au bout de quelque temps, je comprends que là, il faut cliquer sur « autre » (ne me demandez pas pourquoi c'est comme cela), que là, il faut prendre l'option « IK », autant d'éléments que nous devons tous deviner. Maintenant, il faut trouver le financeur qui se chargera de valider votre OM. Ouf ! C'est fait et nous arrivons à la dernière page pour lire que la ligne budgétaire de cette application n'est pas activée et ne le sera peut-être jamais.

Je ne m'aventurerai pas dans une réflexion au sujet de l'organisation future des formations d'enseignants. Afin d'éviter les déplacements, il est demandé aux chefs d'établissement de réaliser cette formation par vidéoconférence dont je souhaite plus de réussite que la télévision scolaire des années soixante-dix.

Oui, mes chers collègues, l'outil informatique est un outil que l'on ne peut plus ignorer. Il nous aide à avancer un peu trop vite dans certains cas et que dire de ceux que l'on ne maîtrise pas (pour ma part) et pour lesquels nos élèves ont une attirance particulière.

Nous avons déjà à gérer l'utilisation incontrôlable des téléphones portables par les jeunes ; les mondes virtuels, les réseaux sociaux (Facebook, Twitter et autres) compliquent notre rôle pédagogique qui devrait toujours être de leur apprendre à vérifier la véracité d'une information (même transmise par Internet).

Il n'est pas question de revenir à des choses plus terre à terre et, quand bien même on le voudrait, ce ne serait pas raisonnable. Restons vigilants ; ne nous laissons pas déborder et, à vous qui poursuivez votre carrière, je vous souhaite une suite heureuse. ■

Personnel de direction stagiaire et outils informatiques

Hervé Dufossé

Principal-adjoint du collège
N. Untersteller, Stiring-Wendel,
académie de Nancy-Metz



PETIT HISTORIQUE

Lors de l'élaboration de mon dossier pour l'oral du concours, les formateurs m'avaient conseillé de mettre en valeur mes compétences en informatique, des puristes diraient « en bureautique ».

Des compétences acquises au milieu des années quatre-vingts lorsqu'en tant qu'élève en collège, les professeurs m'avaient initié aux TO7, M05 ou autres dinosaures et surtout un cadeau de Noël : un Alice 32 de Matra, des programmes en *Basic* à taper pour, finalement, pouvoir jouer sur un jeu avec des petits carrés... et, finalement, la découverte du PC dans le milieu des années quatre-vingt-dix, lors de mon service militaire ; il fallait être opérationnel rapidement sinon la compagnie de combat m'attendait.

Une fois enseignant, l'achat d'un PC m'a permis d'acquérir des compétences en traitement de

textes, tableurs etc. J'ai bidouillé comme tout le monde ; j'ai également créé quelques sites *express* pour des associations, rien d'extraordinaire. La participation à la création de rubriques du site Internet du lycée ou l'envoi de notes *via* le logiciel privé a été une continuité.

PERSONNEL DE DIRECTION STAGIAIRE ET INFORMATIQUE AU QUOTIDIEN

La première confrontation aux outils informatiques en tant que personnel de direction s'est faite tout de suite, début juillet 2009, lors d'une mini-formation au logiciel d'emploi du temps ; il s'agissait de nous donner quelques techniques afin de modifier à la marge l'emploi du temps hérité de l'adjoint que l'on remplacerait.

J'ai pris mon poste mi-août 2009 ; le principal m'a demandé de ventiler les élèves dans les classes ; je l'ai fait d'abord manuellement puis avec SCONET ; j'ai ramé, ramé et ramé ; j'y suis arrivé... Le chef d'établissement m'a également demandé d'affecter les salles pour les cours : simple manipulation.

La secrétaire, de retour de vacances, m'a été d'une grande aide quant à la manipulation de SCONET.

En septembre, nous avons eu une mini-formation au sujet de la



remontée de VS; de retour au collège, j'ai appliqué ce que l'on m'avait enseigné et cela s'est fait dans un premier temps sans souci.

Mais ensuite cela a été plus délicat et j'en arrive au nœud du problème: la difficulté pour un stagiaire qui prend le relais, c'est qu'il n'est pas dans la tête de celui qui a élaboré les emplois du temps:

- Il n'a pas participé à la DHG.
- Il n'a pas participé aux conseils d'enseignement préparatoires à la rentrée.
- Il n'a pas élaboré les barrettes de groupe.
- Il ne comprend pas bien la dénomination des groupes créés par le logiciel d'emploi du temps, qui remontent dans STS.

Bref! Pour les VS, j'ai créé de nouveaux groupes qui ne correspondaient plus aux groupes transférés sur le logiciel de notes; le professeur TICE a dû tout refaire!

Mis à part ce petit incident, tout s'est bien déroulé: les différentes applications pour les inscriptions aux différents examens ne m'ont pas posé de problème.

Je ne pouvais pas concevoir que le courriel académique ne fût pas utilisé; ça n'allait pas marcher, disait-on! Eh bien, ça marche! Tout le monde s'y est mis; les enseignants peuvent me contacter à tout moment; les petites choses sont vite réglées; j'envoie régulièrement des infos: les professeurs qui sont sur deux établissements, les professeurs à temps partiel sont ravis.

Les échanges facilités et les informations diffusées participent également à la bonne gestion de l'établissement, notamment en ce qui concerne les remplacements de courte durée. Je diffuse les absences, les volontaires se manifestent et j'ai réussi à atteindre, l'an passé, un taux de couverture de 67 %.

J'ai repris le site Internet du collège; j'y ai ajouté des rubriques; cer-

tains enseignants y participent; d'autres m'envoient leurs documents: qu'importe, le site est riche, renouvelé tous les jours; les visites quotidiennes sont passées d'une moyenne de 40 à 150. Les parents d'élèves peuvent constater la richesse de l'offre du collège et le dynamisme de l'équipe pédagogique. Les élèves consultent régulièrement le site puisque des professeurs y ont mis des documents et des liens pour la préparation de l'épreuve d'histoire des arts. J'ai ajouté également des liens pour les élèves qui préparent le DNB.

La consultation des statistiques est intéressante puisqu'elle permet de savoir ce qui intéresse et les parents et les élèves: une moyenne de 50 % des visites (en baisse) pour la consultation des articles au sujet des absences des professeurs ou des problèmes de non remplacement.

Suite aux rencontres « Mallette des parents », j'ai créé fin novembre une rubrique « intempéries » qui a été consultée jusqu'aux congés de Noël: les infos de la préfecture quant aux suspensions des transports scolaires, les noms des professeurs qui n'avaient pas pu sortir de chez eux, les infos des compagnies de bus et des liens vers des sites de météo: service grandement apprécié par les associations de parents d'élèves.

QUELQUES CONSEILS

Je pense que le fait de ne pas être novice dans la matière, sans être un spécialiste, m'a permis de vite comprendre les logiques des différentes applications.

Un conseil: tout noter sur un cahier. Pourquoi? Parce que certaines opérations ne vont se faire qu'une fois par an et l'on oublie tout rapidement; il est dommage de devoir passer du temps à tout refaire.

La DSI (direction des services informatiques): elle est d'une aide précieuse lorsque l'on peine sur une application; parfois, il y a un dysfonctionnement parce que cela bloque de son côté et une solution est trouvée rapidement.

La cerise sur le gâteau: les emplois du temps!

Je me suis demandé quand j'allais être enfin formé; cette formation s'est faite en fin d'année scolaire; tous les stagiaires ont pensé que c'était bien trop tard: eh bien non!

La préparation de la rentrée scolaire s'est faite lors de modules tout au long de l'année: le calcul des heures, la DHG, la constitution des groupes de langue, la constitution des barrettes par exemple en sciences et en langues, des ateliers où nous faisons tout sur papier.

La formation au logiciel d'emploi du temps s'est faite à la fin de l'année scolaire: 2 jours de formation.

Finalement, lorsque le chef d'établissement m'a donné la répartition des heures après le réajustement final de juin, j'ai rempli des tableaux synoptiques que j'avais créés: tout s'est fait par écrit et ensuite j'ai tout entré dans le logiciel d'emploi du temps.

Un simple conseil: il faut absolument tout faire par écrit; à la moindre modification, il faut tout noter et le logiciel fait le reste: c'est enfantin! Mon 1^{er} emploi du temps s'est fait sans aucune erreur.

Un dernier conseil pour les emplois du temps: il faut éviter de dépendre de quelqu'un car les professeurs vous attendent au tournant (« Va-t-il y arriver? »); s'ils savent que vous avez tout fait, et tout seul, vous êtes reconnu! ■



Maurice Mazalto, personnel de direction retraité, a eu à gérer des constructions et des restructurations d'EPLÉ dans sa carrière. Auteur de livres sur la question, il propose pour *Direction*, à travers sa chronique de l'architecture scolaire du second degré, points de vue, conseils, réflexions et analyses aux collègues confrontés à ces situations.

L'accueil en établissement scolaire

(1^{re} partie)

Maurice Mazalto
Proviseur honoraire
Académie de Besançon



L'ACCUEIL SE CONJUGUE DANS LE TEMPS ET DANS L'ESPACE

Dans le temps, l'accueil concerne toute « nouveauté », par exemple la rentrée d'une nouvelle année scolaire, mais c'est une période trop restrictive et nous estimons que l'accueil ne concerne pas seulement les nouveaux élèves mais également les usagers réguliers ou occasionnels ; or ceux-ci fréquentent l'établissement tout au long de la journée, de la semaine, de l'année, pour plusieurs années dans la majorité des cas. Cette notion ne peut donc être limitée aux premiers jours de la rentrée. Les espaces d'accueil sont très divers : les abords immédiats de l'établissement scolaire, le hall d'entrée, les différents espaces à l'intérieur de l'établissement qui sont sources d'accueil. Mais la diversité des constructions et leur étalement dans le temps depuis le XIX^e siècle parasitent la possibilité de déterminer facilement les lieux architecturaux dédiés à l'accueil.

On constate des approches variées et des mutations dans l'ouverture de l'école sur le monde extérieur. Historiquement, la fonction éducative est isolée des autres fonctions sociales de la cité par un long travail de séparation commencé aux 17^e et 18^e siècles (MC. Derouet-Besson 1992).

La troisième République accentue cette tendance avec l'action de Jules Ferry qui préconise la séparation avec l'extérieur, un cloisonnement constitué de murs de bonnes dimensions en milieu urbain ou de grilles en milieu rural ; aussi les établissements les plus anciens sont-ils logiquement dépourvus de lieux d'accueil.

Dans les années soixante, les pédagogues novateurs soulignent

l'importance de l'ouverture de l'école sur son environnement avec une double démarche : l'école doit sortir de ses espaces traditionnels et s'ouvrir au monde ; elle doit également laisser pénétrer la vie qui l'entoure, accepter de se montrer dans son fonctionnement quotidien.

En outre, à partir de la décennie quatre-vingts, les lois de décentralisation accentuent l'enracinement des établissements dans leur environnement proche.

Aujourd'hui, on constate que, si l'école sort plus volontiers de son territoire, elle adopte une attitude nettement plus réservée quant à son ouverture à des personnes occasionnelles, conséquence sans aucun doute de situations d'intrusions violentes qui agressent



les personnes, saccagent des locaux, pillent des biens ; il en résulte logiquement un renforcement des réponses protectionnistes

QUELLES PERSONNES ACCUEILLIR ?

Des locaux ne sont rien sans les personnes qui les habitent ; il est indispensable de préciser qui est accueilli (et par quelles personnes).

L'établissement scolaire accueille de façon prévisible de nombreuses personnes :

- Régulièrement : les personnes qui composent la communauté éducative de l'établissement, élèves et adultes, enseignants et non enseignants, parfois en grand nombre.
- De façon épisodique : les parents d'élèves venus rencontrer un adulte de l'établissement, assister à une réunion, les futurs élèves à l'occasion de portes ouvertes, les partenaires des collectivités, les autorités académiques ou départementales, les fournisseurs, les entreprises qui exécutent des travaux, divers intervenants... Les modalités d'accueil seront différentes pour ces catégories, dans des espaces et locaux suffisamment diversifiés.

On peut alors décliner quelques structures d'accueil.

LE PARVIS

À l'extérieur de l'établissement, le parvis est un élément essentiel de sécurité. Le premier contact se fait avec le parvis lorsqu'il est prévu ; c'est un espace transitionnel qui permet d'accueillir, dans un court laps de temps, un grand nombre de personnes, adultes et élèves, qui quittent le monde ouvert de la cité pour pénétrer dans le monde clos de l'école.

La diversité des entrées est le reflet de l'évolution architecturale liée au développement de la motorisation. Si les bâtiments anciens sont dépourvus de parvis, les plus récents les aménagent, quand la pression foncière n'est pas excessive, pour faciliter les transports scolaires collectifs et individuels, sécuriser des déplacements en nombre (photos 1 et 2).

Les transports scolaires déposent le matin la majorité des élèves et procèdent à l'opération inverse le soir ; pour réduire les déplacements, les espaces de stationnement sont très proches de l'entrée de l'établissement. Il doit donc exister un espace « piétons » qui permet l'attente ou les échanges en toute sécurité : c'est la fonction essentielle du parvis. Il peut être sur l'espace public ou intégré à l'établissement scolaire tout en demeurant à l'extérieur de la porte d'entrée. Lorsque le parvis n'existe pas, le trottoir sert de lieu de stationnement compensatoire et les trottoirs sont équipés de barrière de sécurité pour éviter des traversées sans précaution.

L'ENTRÉE DE L'ÉTABLISSEMENT

Il est très important que l'entrée soit clairement identifiée, ce qui est loin d'être toujours le cas ! Entrée des fournisseurs, entrée des élèves, entrée des adultes sont parfois différentes, à défaut d'être différenciées.

Si, pour des raisons de sécurité (séparer les voies motorisées des déplacements des piétons par exemple), plusieurs entrées existent, on comprend aisément que la signalétique devient un élément d'information très important pour éviter déplacements inutiles et perte de temps. Par contre, une seule entrée peut mettre à mal la sécurité des piétons qui croisent véhicules personnels et camions de livraison. Deux entrées séparées sont un minimum indispensable.

GRILLES ET GRILLAGES : ACCUEIL ET SÉCURITÉ

L'irruption des violences intrusives, apparentes ou souterraines dans l'espace scolaire, a perturbé un fonctionnement qui réclame calme et sérénité. Pour rendre moins insupportable la diminution drastique des personnels de surveillance, tous les systèmes de sécurité sont proposés et, le cas échéant, installés : détecteurs électroniques, surveillances visuelles à distance par vidéo, reconnaissance de personnes par badges, digicodes, interphones, biométrie, commandes motorisées à distance, depuis peu détecteurs de métaux...

L'architecture scolaire est constamment partagée entre le souci d'ouverture de l'établissement, signe d'une volonté d'accueil, et la préservation de la sécurité indispensable des locaux.

Si l'accueil doit impérativement intégrer la sécurité dans la matérialisation des réponses architecturales, le pragmatisme devrait être la règle pour répondre au mieux à la diversité des situations : dans certains lieux, il est indispensable d'installer des sécurités anti-intrusions ; dans d'autres lieux, les portes peuvent rester ouvertes mais, quelle que soit la situation, la présence d'un personnel en nombre suffisant demeure indispensable.

LE HALL D'ENTRÉE OU D'ACCUEIL

Dans les constructions récentes, l'organisation spatiale de l'entrée matérialise le passage de l'extérieur





à l'intérieur par un large espace spacieux : le hall d'entrée, parfois nommé « hall d'accueil ». Il apparaît comme un espace incontournable pour recevoir les différentes personnes qui fréquentent l'établissement et les diriger vers les différents lieux de destination. Le hall d'accueil a donc la double fonction d'attente et d'orientation; pour la première fonction, il doit être aménagé en conséquence (fauteuils, table basse, fontaine à eau...); pour la seconde fonction, il doit pouvoir distribuer vers les différentes destinations possibles; il n'est pas toujours possible que les différents pôles de l'établissement soient desservis par le hall mais certaines liaisons essentielles doivent être indiquées par une signalétique réfléchie en amont de la construction (photo 3).

L'accueil commence par la rencontre avec l'agent portier qui filtre les entrées et renseigne le visiteur; il paraît normal que la loge, souvent prolongée par un logement, soit située à l'entrée de l'espace scolaire. Les horaires d'ouverture correspondent à ceux de l'établissement, l'agent portier étant, dans de nombreux cas, chargé de l'ouverture et de la fermeture des portes d'accès. Il importe que le visiteur visualise facilement le lieu où il sera renseigné pour ne pas errer à l'aveuglette dans des espaces inconnus (photos 4 et 5).

UNE ORGANISATION SPATIALE COHÉRENTE

La qualité de l'accueil dépend également de la disposition spatiale adoptée par les concepteurs de l'établissement; elle résulte d'un savant compromis entre la collectivité maître d'ouvrage, le programmiste qui définit le cahier des charges pour le maître d'œuvre,

le cabinet d'architecte qui conçoit et dessine les grandes masses, les utilisateurs éducatifs et notamment le chef d'établissement qui souvent les représente (nommé en amont quand il s'agit d'une construction neuve).

La tendance actuelle est de rationaliser les différents espaces éducatifs en zones homogènes : « le regroupement des activités en zones fonctionnelles, suivant les activités pédagogiques et les pratiques d'utilisation, développe les pôles d'enseignement ou de départements affectés à une discipline ou à un groupe de disciplines » (G. Pourchet 2002). Cette évolution résulte souvent du développement de salles spécialisées et de laboratoires pour ranger et préparer les matériels pédagogiques utilisés (physique, chimie, histoire-géographie, éducation musicale, arts plastiques, enseignements technologiques...), ainsi que du développement sans précédent des moyens de communication internes à l'établissement. Il en résulte une meilleure lisibilité de l'organisation spatiale, des déplacements et circulations facilités; par exemple, il est logique que les bureaux de la vie scolaire (conseiller principal d'éducation et assistants



d'éducation) soient immergés dans les espaces fréquentés par les élèves et les enseignants, au plus près de la vie de l'établissement. L'organisation spatiale de l'établissement, collège ou



lycée, doit être réfléchie à partir des différentes fonctions à assurer; elle est d'autant plus essentielle qu'il est très difficile de la modifier ultérieurement en cas de dysfonctionnement avéré. ■

(à suivre)

Masterisation : du scénario à la réalisation, c'est toujours le pire !

Mais que faudrait-il qu'il se passe pour que le ministère prenne enfin la mesure du désastre que représente cette réforme et des dangers mortifères qu'elle fait courir à notre institution ? Sur le net et dans la presse circulent des témoignages plus alarmants les uns que les autres.

Au plus haut niveau, on semble se complaire dans une attitude que l'on pourrait qualifier de « malhonnête » tant les signes accumulés confirment nos prévisions les plus alarmistes : nous avons dénoncé la mise en place du scénario du pire ; la réalisation de cette première année montre les contradictions du système et la « souffrance » des différents acteurs. Nous pourrions, pour filer la métaphore, parler d'un film d'erreurs et même d'horreur lorsque nous recueillons les différents témoignages des étudiants et des stagiaires en situation.

Le rapport d'étape rendu par Jean-Michel Jolion, président du comité de suivi master, aux ministres à la mi-avril ne dit pas autre chose lorsqu'il affirme que le dispositif ne tient que par la formidable motivation de ceux qui y sont engagés mais jusqu'à quand ? Nous partageons largement le diagnostic posé : « une réforme d'une grande ampleur qui aurait incontestablement nécessité un plus grand consensus en amont pour en permettre une vraie réussite ».

Une mission parlementaire sur la formation initiale et les modalités de recrutement des enseignants, sous la présidence du député Jacques Gersperrin, a été constituée. Nous avons été entendus le 14 avril et nous avons pu exposer l'ensemble de nos griefs sur une réforme unanimement dénoncée. Mais existe-

t-il une réelle volonté politique de modifier un dispositif dont le seul objectif était de contribuer à la suppression de 16.000 postes ? Une réforme dont les écueils sont largement sous-estimés par le ministre Luc Chatel qui, lors d'une séance publique au Sénat, parle de difficultés liées à une année de transition.

Le SNPDEN ne souhaite ni un retour à la situation antérieure, ni de simples retouches et aménagements de l'année de stage. Il est nécessaire de proposer une réelle reconstruction de la formation des enseignants. L'UNSA-Education a pu, grâce aux apports de chacun de ses syndicats ⁽¹⁾, élaborer des propositions alternatives qui pourront nourrir le débat et faire avancer ce dossier primordial. Il faut, à la lumière de cette année calamiteuse et des expériences antérieures, penser la formation et le recrutement des enseignants à la lueur des besoins qui sont ceux de l'Éducation nationale et des enjeux qui se profilent pour l'école du XXI^e siècle.

LE MÉTIER D'ENSEIGNANT

C'est un métier qui s'apprend : en abandonnant les nouveaux enseignants, sans réelle formation pédagogique, aux réalités de terrain, on nie cette évidence. Les dimensions pédagogiques, didactiques et éducatives d'une vraie formation professionnelle doivent être conjuguées. Le seul



compagnonnage, quelle qu'en soit la qualité, ne peut répondre à ces multiples aspects. La charge de travail pour ces stagiaires est exorbitante : assurer un service à temps plein d'un métier qu'ils n'ont jamais exercé et suivre une formation, c'est mission impossible. Les clips vidéo novateurs et plutôt bien faits ne peuvent remplacer la réflexion et le recul nécessaires.

Alors même que les réformes sont en cours dans les lycées et lycées professionnels, la mise en œuvre du socle commun dans les collèges impose de recourir à des modes d'apprentissage et d'évaluation renouvelés alors que la diversité des publics accueillis nécessite davantage d'expertise.

Le concours placé en début de 2^e année de master transforme celle-ci en véritable parcours du combattant : il faut tout à la

fois que les étudiants préparent les dits concours, qu'ils accomplissent un stage en situation et qu'ils fournissent également un travail de recherche. A vouloir courir plusieurs objectifs, on n'en atteint aucun et on désoriente un peu plus encore ces jeunes étudiants qui se destinent au métier d'enseignant. Et que propose-t-on à ceux qui ont raté le concours et qui valideront le diplôme de master ? Et ceux qui auront réussi au concours mais qui ne valideraient pas leur année ?

Une telle confusion ne fait qu'aggraver la crise du recrutement et nous avons vu, cette année, deux fois moins d'inscrits. De plus, la charge de travail de ces masters exclut les étudiants salariés, au risque de creuser plus encore les écarts sociaux entre enseignants et élèves. Avec l'UNSA-Éducation, nous demandons que le concours soit placé en fin de M1. L'année de M2 serait composée d'un stage de pratique, de la rédaction d'un mémoire et d'une partie directement liée à l'exercice du métier et dans laquelle l'établissement et les personnels de direction pourraient jouer un rôle capital.

De nombreux projets de formation par alternance voient le jour mais aucun n'est totalement abouti et le risque de voir les formés en alternance transformés en un vivier de remplaçants précaires est réel.

LE RAPPORT JOLION

Le SNPDEN a toujours dénoncé l'inadaptation du contenu du concours au regard du métier d'enseignant. On continue à recruter sur des bases essentiellement disciplinaires des étudiants au niveau bac + 5, sans tenir compte de l'ensemble des compétences et aptitudes nécessaires à l'exercice du métier. Le rapport Jolion dénonce un concours de plus en plus inadapté ; il déplore « que les contenus des concours ne tiennent absolument pas compte de l'articulation avec le diplôme de master et, plus grave encore, ils sont perçus par les étudiants comme totalement déconnectés de l'exercice du métier d'enseignant ». De plus, ce mode de recrutement pèse sur l'ensemble de la formation conçue sur ce modèle disciplinaire, continuant à opposer les tenants des savoirs académiques aux pédagogues « militants d'une école vidée de savoirs ambitieux »⁽²⁾ et laxistes. Il est impérieux de sortir de cette opposition stérile alors que nous avons besoin d'enseignants capables de relever le défi d'une réelle ambition pour notre école. Il est impératif d'avoir une année de M2 largement professionnalisante avec un cadrage national fort.

Si nous voulions miner notre système de l'intérieur, nous ne nous y prendrions pas autrement : diminuer drastiquement le nombre d'enseignants titulaires pour recruter des contractuels beaucoup plus flexibles, fragiliser le corps des enseignants par un recrutement en complet décalage avec les besoins émergents d'un métier sans cesse renouvelé. Notre ministère doit sortir du déni. Un simple toilettage ne sera pas suffisant : il faut reconstruire la formation des enseignants. ■

1 SE, SEA, SIEN, Sup'Recherche, SNIEAP, SNPDEN, A & I et SNPTEs.
2 Jean-Louis Auduc.

**snp
den** Catherine PETITOT
Secrétaire générale adjointe
« Éducation et pédagogie »
cpetitot@ac-nice.fr

Pour changer les rythmes scolaires... constats de 2010, pistes de propositions pour 2011



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

Après avoir présenté, d'une part, les grands enjeux sociaux, économiques, éducatifs des différentes politiques d'aménagement des rythmes scolaires qui se sont succédé depuis près d'un siècle et, d'autre part, mis en évidence que la principale clé de voûte de la réussite de la mise en place de nouveaux rythmes au service des élèves repose sur une autre organisation des emplois du temps, nous abordons ici le troisième volet : quels constats en 2010 ? Quelles pistes de réflexions et de propositions en 2011 ?

Pour ce faire, nous nous appuyons sur deux rapports récents et qui font autorité :

- Le rapport d'information 3028 *Quels rythmes pour l'école ?* réalisé par la commission des Affaires culturelles et de l'Éducation de l'Assemblée nationale (décembre 2010),
- Le *Rapport de synthèse des auditions, des débats en académie et des échanges sur Internet* présenté par le comité de pilotage de la conférence nationale sur les rythmes scolaires (janvier 2011).

Le champ de cet article ne concernera que les développements relatifs au collège et au lycée ainsi que les mesures

générales préconisées pour les trois niveaux d'enseignement.

À noter, tant pour les parlementaires que pour les membres du comité de pilotage, au regard des situations décrites par l'académie de Médecine, la Cour des Comptes, l'Inspection générale de l'Éducation nationale mais aussi face à la situation du système éducatif français (classement PISA), leur ardente obligation d'aborder ce sujet « sans tabous ».

RAPPORT QUELS RYTHMES POUR L'ÉCOLE? (résumé)

Les parlementaires constatent qu'au collège et au lycée, les horaires sont les plus lourds et les plus rigides du système éducatif, en particulier dans le second cycle de l'enseignement secondaire.

Cette situation est paradoxale car le second degré devrait être synonyme de souplesse, les collèges et les lycées, contrairement aux écoles, étant des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ) dont les conseils d'administration fixent « les principes de mise en œuvre de l'autonomie pédagogique et éducative, dont [ils] disposent », les EPLÉ étant dirigés par des chefs d'établissement représentants de l'État, qui en président le conseil d'administration; ces établissements ne disposent pas de réelle marge de manœuvre quant à la gestion de leurs rythmes scolaires. Ceux-ci sont encore aujourd'hui placés sous la tutelle de la rue de Grenelle, siège du ministère de l'Éducation nationale.

C'est ce carcan qui devrait être desserré pour bâtir des emplois du temps plus adaptés aux besoins pédagogiques et au rythme de vie des adolescents que sont les collégiens et les lycéens. Dans ce but, les méthodes d'enseignement et les missions des enseignants devraient être sans doute adaptées.

UN CADRE D'ORGANISATION RIGIDE

Les rythmes de vie scolaire du second degré sont largement déterminés par deux facteurs :

- D'une part, le poids des différentes disciplines dans les grilles hebdomadaires d'enseignement, la journée et la semaine des élèves s'organisant ainsi autour d'un « alignement » -

pas toujours cohérent – de cours d'une heure. Certes, de réelles souplesses ont été introduites par la réforme du lycée mais elles ne concernent que ce niveau d'enseignement. De plus, comme elles sont récentes et ne visent qu'une partie des horaires d'enseignement, il est difficile de déterminer si, à l'avenir, les parcours proposés aux élèves permettront de mieux tenir compte de leurs besoins.

- D'autre part, la définition du service des enseignants du second degré qui tend à freiner l'émergence d'un temps scolaire centré sur la réussite des élèves.

Sur ce champ le *Livre vert sur l'évolution du métier d'enseignant* explore en effet plusieurs pistes de réformes, toutes délicates à mettre en œuvre et qui exigeraient une longue concertation, du service des enseignants du second degré, plus particulièrement sur une définition globale du temps de travail, une obligation de service définie annuellement, une réduction du temps d'enseignement pour y inclure un temps de concertation, de coordination et d'échanges avec les parents, l'organisation de ce type d'activités dans l'établissement mais au-delà du temps d'enseignement...

RÉÉQUILIBRER L'ANNÉE SCOLAIRE

L'année scolaire française est l'une des plus courtes du monde industrialisé. Un réaménagement du temps scolaire journalier permettrait de la rééquilibrer en modifiant quatre paramètres-clés : l'alternance entre périodes de travail et semaines de vacances (augmentation de la durée des vacances de la

Toussaint), la durée des vacances d'été (raccourcissement), la redéfinition des zones de vacances (respect du rythme 7/2) et, enfin, repenser les épreuves du baccalauréat.

L'ensemble de ce rapport s'est inscrit comme une source d'informations particulièrement intéressante pour le comité de pilotage et se retrouve sur certains points dans son rapport de synthèse. Rapport qui est méthodologiquement et institutionnellement différent puisque, d'une part, son objectif était, à partir de la synthèse des débats et des auditions, de mettre en évidence les consensus et dissensus existants et, d'autre part, suite à ce travail et selon les pistes qu'indiquerait le ministre, le comité de pilotage serait chargé de faire des propositions d'actions dans son rapport final prévu au mois de juin.

Comme pour le rapport de la mission parlementaire, nous ne relèverons ici que les informations concernant le secondaire et celles relatives à l'ensemble du fonctionnement du système scolaire.

RAPPORT DE SYNTHÈSE DU COMITÉ DE PILOTAGE (résumé)

DES CONSTATS PARTAGÉS PAR LES PERSONNES ET ORGANISMES QUI SE SONT EXPRIMÉS

L'accord se fait sur l'identification des points à revoir prioritairement :

- La journée est trop longue et fatigante, à tous niveaux : amplitude trop longue pour les plus jeunes,

	Lundi ★	Mardi ☾	Mercredi ♥	Jeudi ■	Vendredi
8	E.P.S		Math		Histoire
9	E.P.S	Français	Français	Math	Math
10	Français	Math	EPS	Français	Dessin
11			EPS		
12					
13	Anglais	Histoire		Histoire	Français
14	Techno	Etude		Anglais	Musique

temps d'apprentissage qui ne prennent pas en compte les temps de concentration optimale et les temps de moindre vigilance; pause méridienne tronquée; service de restauration trop court.

- L'année scolaire est déséquilibrée: mois de juin inexistant et premier trimestre inutilement long. L'équilibre 7 semaines de travail/2 semaines de repos n'est pas respecté.
- Les temps de vie « hors temps scolaire » sont trop laissés aux solutions individuelles et aux aléas locaux.
- Les devoirs viennent alourdir une journée déjà longue et sont sources d'inégalité car ils sont réalisés en dehors du temps scolaire. L'aide personnalisée, si elle prive l'élève d'une pause méridienne nécessaire, s'inscrit aussi en négatif. La place de ces temps est déterminante.
- La durée des vacances d'été est source de disparité: vacances familiales, culturelles, activités enrichissantes pour les uns, vacuité d'un temps non mobilisé, télévision et ennui pour les autres, livrés à eux-mêmes.

UNE SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX AVIS PARTIELLEMENT CONSENSUELLE

Si les avis convergent globalement sur certains points, les débats restent ouverts sur les questions essentielles:

- des horaires et une charge de travail à adapter au niveau d'enseignement,
- une journée moins lourde et non pas nécessairement moins longue,
- un 7/2 (7 semaines de travail/2 semaines de repos) à rendre effectif,
- des vacances d'été en débat,
- des programmes à revoir mais dans quelle direction?
- enseignant, un métier qui doit évoluer mais comment?
- un cadrage national qui se décline selon une gamme étendue.

POUR TERMINER CETTE CHRONIQUE DE DIRECTION SUR LES RYTHMES SCOLAIRES

Nous laissons la parole au groupe d'experts⁽¹⁾ qui a produit le rapport au ministre de la Jeunesse et des Sports *L'aménagement des rythmes scolaires au collège et au lycée* (Paris 1997).

Il est essentiel, quelle que soit la nature de l'examen d'un projet ou de la mise en œuvre d'une structuration sociale et organisationnelle ainsi que pour son fonctionnement, de rechercher les racines et les motivations profondes qui ont conduit à leur réalisation.

Les conceptions philosophiques et leurs prolongements scientifiques, tant sur la nature humaine (plus particulièrement celles du dualisme « corps et esprit ») que celle sur la signification du temps, nous paraissent à cet égard susceptibles de nous permettre de mieux comprendre les réactions et les comportements des acteurs concernés par l'aménagement des rythmes scolaires. Pour illustrer ce propos « furtif », deux clivages semblent se dessiner: l'un plus nettement marqué par Platon, pour qui « le corps est un obstacle à la connaissance » et le temps « une sorte d'image mobile de l'éternité une et immobile »; l'autre par Auguste Comte pour qui l'homme est un être qui ne peut se partager en deux « une partie pensante et l'autre regardant penser » et qui considère le temps « comme un facteur de développement intellectuel et moral de l'homme ».

Cette analyse serait purement spéculative si elle n'était rattachée à une vision de l'évolution économique, sociale et culturelle de notre époque qui intègre, incarne et « actualise », sous diverses formes, ces pensées et dont le système éducatif reflète les contradictions et les mouvements par des ajustements périodiques.

Le collège, « maillon faible » de notre système éducatif selon certains, éprouve suivant le contexte local des difficultés plus ou moins importantes pour accomplir sa mission éducative et mettre en accord les grands principes et les textes qui le régissent avec sa réalité quotidienne.

L'aménagement des rythmes scolaires offre, par sa conception même de projet cohérent global centré sur l'épanouissement de l'élève, sa réussite scolaire et sa citoyenneté, une solution adaptée à ces dysfonctionnements. C'est un levier qui tout à la fois conduit à modifier les méthodes et contenus pédagogiques, à créer une véritable communauté éducative en associant les acteurs et partenaires de l'école et prépare les élèves à vivre et à s'insérer dans une société en plein devenir, en recherche permanente de valeurs et d'équilibres sociaux. Les obstacles, nous l'avons vu, sont multiples tant de l'ordre de la tradition que de celui du

confort, si ce n'est du conformisme. Pourtant déjà quelques établissements pionniers soutenus par la politique des sites pilotes se sont lancés dans l'expérimentation.

Il est de notre responsabilité de les soutenir, de les suivre, de les conseiller et d'apporter une aide à l'évaluation de leur projet.

L'objet principal de ce rapport intermédiaire est d'avoir tenté de définir les principes que nous considérons « intangibles » comme les plus à même de construire le cadre général de tout ARS de collège ou de lycée. D'avoir signalé ou mis à la disposition des équipes en place ou à celles susceptibles de se constituer quelques outils conceptuels qui s'avèrent « des fondamentaux » (projet, emplois du temps, évaluation, rythmes chronopsychologiques, équipes éducatives, vie scolaire, partenariat...).

Malheureusement l'année suivante, en 1998, la volonté ministérielle de poursuivre ces actions et de développer ce levier de changement du système éducatif, volonté soutenue par des responsables politiques aussi différents que Laurent Fabius, Philippe Seguin, Lionel Jospin, Guy Drut, « se racornit » dans une approche uniquement périscolaire...

Douze ans plus tard⁽²⁾, prenant appui sur les alertes « rouges » de nombreux observateurs nationaux et internationaux de notre système éducatif et sur la convergence des rapports montrant la nécessité de modifier l'organisation de notre temps scolaire, le ministre Luc Chatel reprend le flambeau.

Tous les éducateurs, usagers et partenaires de l'école qui considèrent que l'élève et sa réussite doivent être l'alpha et l'oméga de l'école de la République sont dans l'attente de la mise en œuvre de cette évolution qui pourrait être « historique ». ■

1 MEN: un IGEN EVS, un IA-IPR EVS, deux principaux de collèges, un proviseur de lycée polyvalent, un CPE. Ministère Jeunesse et Sports: le chef de la mission « rythmes », une chargée de mission (rythmes), une conseillère J et S, un inspecteur J et S, un chargé de mission « Fonds d'action sociale », un universitaire chronopsychologue.

2 Pour la plupart des ministres de l'Éducation nationale comme pour les hauts fonctionnaires du système éducatif, le sujet des rythmes scolaires a été considéré comme un dossier « cactus ».

CSN

avril 2011



Discours d'ouverture	48
Interventions des secrétaires académiques	53
Commission mixte	72
Commission « métier »	74
Commission « éducation et pédagogie »	78
Commission « carrière »	83
Commission « vie syndicale »	88
Motion	95
Discours de clôture	95

Ouverture du CSN

Philippe Tournier
Secrétaire général

Mes chers amis,
mes chers camarades,

Il faut être lucide
sur ce qui se
passe, lucide
sur ce que nous
pouvons faire et
lucide sur ce que
nous devons faire

Nous voici réunis pour un CSN long de trois jours. L'exercice sera plus aisé que celui de sa réduction à un jour: il est toujours plus facile d'allonger que de raccourcir une réunion... Cet allongement sera consacré au doublement du temps de travail en commissions et à l'amélioration des conditions de travail des secrétaires nationaux: cela faisait en effet des années qu'ils devaient préparer leur rapport dans un environnement inutilement difficile. Pendant ce temps, vous serez invités à écouter les intervenants conviés dont Anne Barrère, sociologue de l'éducation, spécialisée dans l'encadrement, qui vient de publier un article intéressant sur « L'utilisation de l'évaluation ».

Nous savions que les mandats actuels du CSN et du bureau national risquaient de se dérouler dans un environnement peu favorable qui serait celui de la fin du quinquennat du chef de l'État. La réalité dépasse la fiction: péril de la « déflation compétitive », politique obstinée de suppressions d'emplois, maintenant menace d'une crise politique et morale... Rien ne nous aura été épargné, même si tout reste encore possible! Il est peu d'espoir que cet environnement change significativement dans l'année qui vient. Je ne dis pas cela pour « casser le moral » dès l'ouverture des travaux de ce CSN mais plutôt pour rappeler un vieil adage populaire: « La peur n'évite pas le danger ». Il faut être lucide sur ce qui se passe, lucide sur ce que nous pouvons faire et lucide

sur ce que nous devons faire. Il me semble que c'est l'objet du travail de ce CSN.

Mon intervention s'organisera autour de trois points:

- Décortiquer les effets de cette politique obstinée conduite aujourd'hui.
- Est-il toujours possible de continuer à négocier dans ce contexte?
- Quelle(s) action(s) syndicale(s) devons-nous mener?

LES EFFETS D'UNE POLITIQUE OBSTINÉE

La politique du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite occupe aujourd'hui « l'entièreté » de l'espace, notamment dans l'Éducation, et tout finit par y être soumis. Elle a de fortes incidences sur le fonctionnement de notre institution (mais dont certaines lui survivront probablement), les unes sur les retraits d'emplois proprement dits, les autres sur la façon dont le ministère gère ces retraits, la seconde étant tout aussi importante que la première.

On argue des retraits d'emplois au nom de la situation budgétaire. Certes, il ne faut



pas prendre à la légère la situation budgétaire. Un particulier dont le salaire mensuel serait de 3.200 € mais qui en dépenserait 5.600 € chaque mois serait rapidement dans une situation plus que délicate. C'est pourtant l'ordre de grandeur des déséquilibres budgétaires actuels, ce qui montre, d'ailleurs, combien les finances d'un État ne sont pas celles d'un particulier. Il n'en demeure pas moins que la situation est difficile, durablement difficile : 120 milliards de déficit, soit le double du budget de l'Éducation nationale. Cette situation n'est pas due qu'à la crise mais aussi largement aux largesses fiscales faites à la légère entre 2007 et 2009 : c'est pendant cette période que l'endettement a augmenté



le plus vite. Mais la politique de restriction d'emplois publics n'a pas vraiment de rapport avec la maîtrise budgétaire : elle est d'abord un manifeste idéologique. Il suffit de se référer aux chiffres de la Cour des Comptes : en 2009, les suppressions d'emplois dans l'Éducation nationale ont suscité environ 400 millions d'économies dont la moitié retournée en mesures catégorielles pour les enseignants (car elles sont uniquement financées de cette façon, y compris le « pack de carrière »). Mais supprimer des postes dans une activité de main d'œuvre a contraint à financer 120 millions d'euros d'heures supplémentaires

« tépaissées ». Résultat financier des suppressions : 80 millions d'euros, soit 0,14 % du budget de l'Éducation nationale. On voit donc bien que l'objectif n'est pas l'économie dérisoire au regard de l'effet de dévastation : ce n'est tenir de propos polémiques mais simplement regarder les chiffres que de dire que ce ne sont pas des économies mais bien de la destruction.

Il n'est pas si sûr que cette destruction, en ce qui concerne l'école, soit au profit d'un plan véritablement construit. L'impression est plutôt celle d'une profonde indifférence à l'éducation : l'école n'est clairement plus une priorité pour ce gouvernement.

Un second aspect est la façon dont ces retraits d'emplois sont gérés cette année. Le choix a été fait de renvoyer entièrement cette question au niveau local, accompagné de l'argument, imparable, qu'il faut être au plus près du terrain, et si tout cela était géré depuis la rue de Grenelle, la rentrée ne pourrait avoir lieu. Notre enquête sur les pratiques académiques en matière de rentrée n'est pas passée inaperçue : c'était un peu oser montrer que « le Roi est nu ». Y a-t-il toujours un ministère de l'Éducation nationale non pas seulement parce qu'il y aurait 30 façons de procéder (passe encore) mais maintenant 30 politiques différentes de l'éducation ? Le ministère de l'Éducation nationale a sans doute d'abord fait ce choix pour diluer les risques : délayer les suppressions à la périphérie, où les conflits sont fragmentés et locaux, en limite les effets pour le centre. Et permet toujours d'isoler un coupable là où ça ne va pas puisque tout s'est passé correctement chez le voisin. C'est assez bien imaginé car, au final, nous savons tous que la rentrée sera techniquement réussie et notamment grâce à nous. C'est pour cela que le SNPDEN envisage une campagne autour de la « rentrée techniquement réussie ». Bien sûr, nous souhaitons qu'elle le soit mais il faut démasquer ce tour de passe-passe.

Ce fonctionnement est bien à l'image d'un système abandonné aux forces sociales qui le travaillent comme en attestent avec crudité et cruauté les résultats du PISA 2009. Notre pays est un champion pour l'aggravation de la différence entre les meilleurs élèves et ceux les plus en difficulté, liquidant la catégorie stratégique des « élèves moyens » : à chaque fois qu'il transforme un élève moyen en bon élève, il le fait en transformant deux élèves moyens en élèves en difficulté. Comme si

La politique de restriction d'emplois publics n'a pas vraiment de rapport avec la maîtrise budgétaire : elle est d'abord un manifeste idéologique

L'école n'est clairement plus une priorité pour ce gouvernement

Notre enquête sur les pratiques académiques en matière de rentrée n'est pas passée inaperçue



Le pays de l'égalité et de la fraternité est celui, selon PISA, où les origines sociales impactent le plus les résultats scolaires

Il faut savoir où l'on veut en venir et saisir les opportunités au fur et à mesure qu'elles se présentent

La PFR laisserait donc place à l'IF2R (indemnité de fonction, de responsabilité et de résultat). [...] le remplacement du mot « prime » par « indemnité » a un sens

cela ne suffisait pas, le pays de l'égalité et de la fraternité est celui, selon PISA, où les origines sociales impactent le plus les résultats scolaires. Cette situation est le résultat immédiat d'au moins dix ans d'effacement d'un pilotage national de l'éducation car ces questions ne sont pas affaire d'autonomie ou de « local »...

EST-IL TOUJOURS POSSIBLE DE CONTINUER À NÉGOCIER DANS CE CONTEXTE ?

Le deuxième point que je souhaitais aborder est celui de nos négociations avec le ministère de l'Éducation nationale. Celles-ci se font dans le cadre du protocole de dialogue social signé avec le ministre le 15 décembre dernier. Il nous faut réaliser que nous ne sommes plus en 1980 ou 1990 : l'époque des grands accords spectaculaires qui font avancer notre métier par bonds est momentanément révolue. Il n'y aura probablement pas dans les dix ans qui viennent de « nouveau statut de l'an 2000 » dans les conditions que nous avons connues. Cela n'interdit pas, au contraire, de méditer sur un nouveau statut qui avancera d'autre façon. Il faut avoir conscience que le contexte budgétaire survivra au printemps 2012 quoi qu'il advienne : si ce sont les mêmes, ce sera pareil. Si ce sont d'autres, il n'est pas si sûr que la rémunération des personnels de direction sera la priorité...

L'objet de la signature de ce protocole est d'être certain de participer au débat qui nous concerne. Cela n'empêchera peut-être pas tout mais permettra au moins de « voir venir » les choses, de peser sur elles, voire de les dévier ou de les susciter. Ce n'est pas la règle aujourd'hui comme on peut le voir si on fait une comparaison avec les enseignants, notamment sur les conditions de mise en place du fameux « pack de carrière » ou les conditions de l'abolition de la notation au 1^{er} janvier 2012...

La méthode de ce protocole de négociations est un système de « tranches » annuelles : la poursuite des négociations n'est plus le « fait du Prince » comme elle l'était et court « de droit » tant que l'accord n'est pas dénoncé par l'une des parties. Cela revient à dire qu'année après année, il est possible d'avancer progressivement dans la

réalisation de nos mandats sans attendre un assez improbable « grand bond en avant ». Est ainsi posée la question sur l'agenda à venir : quelles sont les priorités que nous définissons les unes derrière les autres ? Et ne faisons pas comme le ministère en décidant que tout est prioritaire ! Il faut savoir où l'on veut en venir et saisir les opportunités au fur et à mesure qu'elles se présentent. Je ne suis même pas sûr que nous ayons d'ailleurs beaucoup de choix en matière de stratégie syndicale si nous souhaitons obtenir des avancées et non nous borner à protester et à attendre. Or, il ne faut jamais perdre de vue le cadre extrêmement contraint de la situation budgétaire maintenant, de plus, corseté par l'affichage très ferme sur le blocage des rémunérations que ne desserrera pas, au contraire même, du flottement même, la poursuite éventuelle de la politique de « non remplacement d'un fonctionnaire sur deux » dans les secteurs Santé-Éducation. Il faut tenir compte de cette réalité politique si, toutefois, l'on souhaite quand même obtenir des progrès pour nos collègues dans un tel contexte.

Cela m'amène au contenu des négociations de l'agenda 2011, en particulier sur le morceau de choix que fut la PFR. Le *buzz* dont elle fut l'objet est très significatif de la façon dont fonctionnent les médias de notre pays, répétant en boucle une dépêche mal fagotée. *Buzz* médiatique de-ci, de-là, avec des arrière-pensées plus ou moins reluisantes, en particulier de certains qui semblent cultiver aujourd'hui la démagogie identitaire pour préparer les élections d'octobre 2011 et qui semblent n'avoir aucun programme, à part « diaboliser les personnels de direction ». Nous fûmes même qualifiés de « serviles » !

Mais le plus grave sur le fond est ce qu'a dit Luc Chatel et qui me convainc personnellement du fait que nous faisons bien de continuer à négocier. Car, si tel n'avait pas été le cas, la PFR serait mise en place au 1^{er} janvier 2012 par obligation réglementaire pour tous les corps d'encadrement de la Fonction publique sur la base de ses déclarations et non le fruit de notre négociation. Cela montre ce qu'épargne le SNPDEN à notre profession : il y a des moments où se retirer sur l'Aventin dans une toga immaculée revient finalement à laisser faire. Dire « non » dans certaines circonstances revient à murmurer « bof ». Telle n'est pas notre démarche. Nous avons d'abord obtenu le changement de nom,



conformément au mandat qui nous avait été donné : la PFR laisserait donc place à l'IF2R (indemnité de fonction, de responsabilité et de résultat). Ce n'est pas que de l'emballage : le remplacement du mot « prime » par « indemnité » a un sens. Les commissions, en particulier « carrière et droits sociaux », reviendront sur les autres aspects de ces négociations dont nous débattons au cours de ce CSN.

Il faut préciser un point : le protocole signé porte sur la méthode de négociations et n'induit aucune autre « signature ». Non seulement les circonstances ne s'y prêtent pas mais l'accord prévoit un relevé de conclusions explicitant ce qui fait accord ou désaccord. Les accords de Bercy sur le dialogue social le précisent clairement : des accords ne sont pas créateurs de droit (dans la Fonction publique, alors qu'elles le sont dans le privé) mais créent une obligation de loyauté. Le ministère choisira s'il décide ou pas de mettre en œuvre des choses qui auraient pu faire l'objet d'un désaccord et le fera en parfaite connaissance de cause. Je pense qu'il est beaucoup plus sage de procéder ainsi.

Cependant, il est une question pour laquelle il faut absolument un nouvel accord explicite : c'est l'agenda en 2012. Que devons-nous « prioriser » ? Nous avons déjà quelques pistes qu'il reste cependant à hiérarchiser : la poursuite de la rationalisation du « F », les entrées de carrière et le « différentiel » ou l'application du texte sur le temps de travail. La commission « métier » va se pencher sur la qualité de vie au travail : nous ne devons pas renoncer à cette revendication.

QUELLE(S) ACTION(S) SYNDICALE(S) DEVONS-NOUS MENER ?

Le dernier point que j'aborderai est celui de l'action syndicale dans un tel contexte. Agir contre une politique tout en acceptant de négocier avec ceux qui la conduisent n'est pas propre au SNPDEN : c'est la stratégie de l'UNSA et qui lui vaut d'ailleurs des succès à toutes les élections, dans le public comme dans le privé. L'UNSA montre que le syndicalisme, ce n'est pas forcément dire « non » et le réformisme, ce n'est pas non plus toujours finir par dire « oui ».

Faisons un bilan de l'action conduite par le syndicat depuis le dernier CSN car nous traversons peut-être une période importante dans l'histoire des formes d'action syndicale. Depuis le début de l'année, l'action devait tenir compte de deux réalités : la modestie des mobilisations, au-delà des personnels de direction, au sein de l'Éducation et la fragmentation des interlocuteurs.

Il n'est guère possible de taire l'étonnante faiblesse des mobilisations au sein de l'éducation à ce jour. Alors que ce sont des coups sans précédent qui sont portés au service public, que dire des cortèges généralement clairsemés du 22 janvier et, plus encore, du 19 mars ? Il n'est pas possible non plus de ne pas voir que, pour la première fois, l'interlocuteur n'est plus la rue de Grenelle : c'est toujours au-dessus (Bercy, Élysée) ou en-dessous (les rectorats).

L'action conduite par le SNPDEN l'a été en tenant compte de ce cadre nouveau. Ainsi, nous avons expérimenté une action nationale faite d'actions académiques, mieux calibrée face à des situations académiques fort diverses, plus en phase avec les attentes des collègues, plus réactive aussi. Cette forme d'action a eu une portée beaucoup plus longue, plus « implicante » pour les adhérents qui peuvent directement s'investir dans quelque chose qu'ils maîtrisent. Il y a eu un certain nombre d'actions spectaculaires (Reims, Nantes, Poitiers) ou, parfois, sous d'autres formes moins spectaculaires mais toujours adaptées au contexte local et démocratiquement décidées. Le bilan de ces mobilisations académiques est extrêmement intéressant : elles ne sont pas passées nationalement inaperçues et ont pu déboucher localement sur de réelles avancées. Cette mobilisation académique a permis à nos drapeaux « rouge colère » d'être très visibles et remarqués lors des manifestations du 19 mars d'autant plus, hélas, que d'autres l'étaient moins...

Depuis le début de l'année, le SNPDEN s'est engagé dans de nombreuses actions : SIVIS, SCONET/SDO ou LPC. Nous aurons l'occasion de reparler de LPC maintenant que nous savons que c'est le ministère de l'Éducation nationale qui a refusé de fournir aux éditeurs et aux logiciels coopératifs les codes techniques qui permettraient de faire la bascule des données et que le temps de cette bascule serait estimé entre 10 et 48 heures maximum de travail. Il faut

Que devons-nous « prioriser » ? [...] la poursuite de la rationalisation du « F », les entrées de carrière et le « différentiel » ou l'application du texte sur le temps de travail

L'UNSA montre que le syndicalisme, ce n'est pas forcément dire « non » et le réformisme, ce n'est pas non plus toujours finir par dire « oui »

Le bilan de ces mobilisations académiques est extrêmement intéressant : elles ne sont pas passées nationalement inaperçues et ont pu déboucher localement sur de réelles avancées



C'est le ministère de l'Éducation nationale qui a refusé de fournir aux éditeurs et aux logiciels coopératifs les codes techniques qui permettraient de faire la bascule des données

62.000 postes en moins, c'est tout simplement 62.000 professeurs en moins

Près de 40 % des collègues qui sont entrés dans la fonction en septembre dernier sont adhérents au SNPDEN aujourd'hui

montrer notre franche mauvaise humeur par rapport à ce procédé. Nous savons, par des sources diverses, que les mots d'ordre de cette nature sont suivis par 40 à 60 % des collègues, soit par une grande majorité de nos adhérents : c'est bien assez pour peser.

Nous avons fait un certain nombre de démarches communes avec des organisations avec lesquelles nous partageons non seulement la protestation d'aujourd'hui mais également une convergence sur ce que doit être, de manière crédible, l'école de demain. Nous ne nous battons certainement pas pour le retour de l'époque de Luc Ferry ou d'Olivier Guichard ! Au sein de l'UNSA, nous avons travaillé beaucoup avec le SE mais aussi avec les inspecteurs car leur syndicalisme se reconfigure. Nous avons également travaillé avec la FCPE et c'est notamment grâce à ce travail que nous avons contribué à ce qui se passe aujourd'hui autour du remplacement : montrer aux usagers, à l'opinion publique, ce que veulent dire concrètement toutes ces suppressions de postes. 62.000 postes en moins, c'est tout simplement 62.000 professeurs en moins...

Une action autour du budget 2012 sera sans doute nécessaire : c'est avant que le budget soit voté qu'il faut bouger ! Alternance ou pas en mai 2012, la rentrée 2012 se fera pour l'essentiel sur la base de ce qui aura été voté à la fin de l'année civile 2011. Ces actions doivent cependant tenir compte du contexte général et ne pas quitter le peu exaltant, certes, principe de réalité. Si l'encadrement est mobilisé, il l'est dans un contexte profondément déprimé et de très faible mobilisation, ce qui est frappant et assez inquiétant pour le syndicalisme dans l'éducation.

Une manifestation réussie, c'est une manifestation où il y a du monde. C'est aussi une mobilisation logistique et financière considérable pour le SNPDEN. C'est aussi un fusil à un coup qui ne permet pas d'envisager de recommencer avant un délai de plusieurs années. Il ne faut donc pas manquer l'événement.

Il est absolument légitime d'exprimer sa colère et je comprends tout à fait que les collègues aient envie de le faire. Mais une manifestation ne sert pas qu'à exprimer sa colère ; elle sert aussi à réaliser des objectifs. Or il faut se poser simplement la question : pourquoi obtiendrions-nous seuls, à 4.000, ce que nous n'avons pas pu obtenir tous ensemble, à 40.000 ? Il faut éviter l'action « ronds dans l'eau » : rien, du mouvement un instant, puis à nouveau rien. Il n'y a pas de raison d'inclure ou d'exclure par principe une manifestation nationale mais il ne faut pas arriver exsangues et vidés au printemps 2012, au moment même où se passeront les choses importantes pour l'avenir... Il nous faut simplement être très clairs sur les objectifs que nous poursuivons et parfaitement pragmatiques sur les méthodes que nous mettons en place plutôt que de faire l'inverse.

Pour que la stratégie collective soit partagée, une motion d'action vous sera exposée.

Ce CSN est le dernier avant les élections d'octobre 2011. Il faut que nous nous quittons avec des mandats qui ne soient pas qu'un cri de désespoir mais bien une manifestation de confiance en nous-mêmes, en notre organisation mais également dans la pérennité du service public de l'Éducation nationale et notre capacité à traverser cette période.

C'est ce que nos adhérents et la profession attendent de nous. Ils nous font confiance comme d'ailleurs en témoigne la hausse de la syndicalisation, en particulier chez les chefs d'établissement-adjoints. Près de 40 % des collègues qui sont entrés dans la fonction en septembre dernier sont adhérents au SNPDEN aujourd'hui. Nous n'avons donc pas le droit de les décevoir par du « trop » ou du « trop peu ». Je pense que nous ne les décevrons pas et que nous saurons le faire.

Je vous remercie. ■



Interventions des secrétaires académiques

GRENOBLE, Jean-Marie LASSERRE



Chers amis,

Ce CSN est le premier depuis la disparition d'Yves Eveno, ancien membre du CSN et militant connu et reconnu. Nous lui avons rendu hommage dans *Direction* et je tenais aujourd'hui à repenser à lui. Il avait cette force de conviction qui, j'espère, nous anime tous aujourd'hui.

Sache, Yves, que nous continuerons à faire vivre ton esprit humaniste, laïc, tourné vers le plus grand nombre, dépassant une vision parfois trop corporatiste de certains. Tu nous rappelais sans cesse, dans les assemblées et les congrès de notre syndicat, que le syndicalisme nécessite du courage, de l'engagement et de l'action. Dans cette période où les attaques fusent de tous les côtés contre le service public de l'Éducation nationale, nous avons souvent pensé à toi.

En effet, le SNPDEN-Grenoble a été présent pour combattre des DHG Destructor!

Presse, audiences, courriers aux élus, beaucoup de communication pour dénoncer la destruction annoncée. Je sais ce que tu vas penser, Yves: de la communication, c'est bien, mais l'action, c'est bien mieux! Et, là encore, nous avons été présents. Refus de convoquer un deuxième CA alors que le premier n'apportait aucune solution, ni de la part des personnels de direction, ni chez les parents ni chez les enseignants. Cette position a marqué les esprits. Les personnels de direction ne pourront pas être associés à cette dégradation du service public. Parents, enseignants, parfois surpris, ont bien entendu notre position qui refusait de réunir un deuxième CA « fantôme », mascarade de démocratie, et les textes ont été respectés.

Enfin, nous avons participé aux différentes manifestations. Tu en avais l'habitude, Yves, et le 19 mars, sous la bannière de l'UNSA (sans les drapeaux, problème à la poste!), nous avons défilé dans Grenoble (et en Haute-Savoie pour d'autres).

Alors Yves, merci pour nous avoir transmis cette force que nous continuerons à faire vivre au service de tous, de nos collègues et surtout au service de notre École (avec un grand « E ») qui est malheureusement aujourd'hui fortement attaquée.

Merci notre Ami! ■

GAUDELLOUPE, Alain MORVANY



Les collègues du SNPDEN et ceux des syndicats de l'UNSA en Guadeloupe vivaient, il y a encore peu de temps, des existences bien séparées. Chacun de son côté s'efforçait de répondre du mieux possible aux questions qui relevaient des responsabilités qu'ils tenaient de la volonté de leurs mandants.

Mais on ne se refusait guère à l'occasion quelques coups de griffe bien sentis, une façon de marquer la frontière toujours présente entre personnels de direction et personnels enseignants principalement.

La recomposition syndicale qui s'opère aura, et c'est tant mieux, accéléré le rapprochement qui reposait auparavant beaucoup plus sur les volontés individuelles que sur une vision collective commune. Pour aller vite, nous passerons sur toutes les étapes franchies qui nous permettent aujourd'hui de nous comprendre, de nous accepter et surtout de travailler ensemble.

Nous avons écrit, dans l'une des contributions proposées par la Guadeloupe pour ce congrès syndical national, que le SNPDEN académique souhaitait prendre toute sa place au sein de l'UNSA local. Et qu'il souhaite le faire en étant porteur des valeurs qui



nous unissent. Bien sûr, la difficulté réside, dans notre espace archipélagique, à construire ces nouvelles attitudes sur des territoires modifiés. En effet, depuis deux ans maintenant, Saint-Martin et Saint-Barthélemy, appelés encore « Îles du Nord », se sont érigées en COM tout en restant rattachées à la Guadeloupe en matière d'Éducation. Pour autant, la question vive, la situation de notre académie, ressemble à s'y méprendre à celle des autres académies : suppressions de postes (160 dont 70 dans les collèges et lycées), diminution des heures poste et augmentations d'HS, diminution des options, difficultés prévisibles en matière de remplacement, postes partagés et j'en passe...

Quelle que soit la qualité du dialogue avec le recteur et avec son équipe, l'avenir inquiète et les réponses des organisations syndicales en sont l'expression ; les CTPA du lundi 21 mars, puis du 28 mars, ont été boycottés par les syndicats. Celui du 1^{er} avril s'est donc tenu sans quorum... La grève du 28 mars a été en Guadeloupe le point d'orgue d'un mécontentement qui touche le 1^{er} et le 2nd degrés. Les rapports avec le recteur sont de bonne qualité et le dialogue s'avère plutôt constructif. Les nombreuses rencontres le confirment, même si nous ne sommes pas systématiquement d'accord. Mais si « la critique peut être désagréable, elle est nécessaire. Elle est

comme la douleur pour le corps humain : elle attire l'attention sur ce qui ne va pas » disait Winston Churchill.

Les échéances électorales nous mobilisent beaucoup en ce moment. Le secrétaire général de l'UNSA-Éducation, Patrick Gonthier, était en Guadeloupe entre le 16 et le 20 février. Visites d'établissements scolaires, prises de contact, réunions et journée de préparation des élections ont meublé un emploi du temps bien chargé. Depuis, les rencontres en vue des scrutins d'octobre se tiennent régulièrement. Même si elles sont menées dans la bonne humeur, elles donnent lieu à d'intenses discussions. Les négociations sont serrées pour l'établissement des listes mais on avance bien.

La syndicalisation en Guadeloupe progresse : 55 adhérents au moment où je vous parle, un chiffre jamais atteint auparavant. Il atteste de la vitalité de notre section académique. D'une année sur l'autre, nous progressons de 12 %. De belles perspectives nous attendent.

Mon espérance est donc fondée pour remettre à mon successeur les clés d'une maison forte et en bon état à la rentrée prochaine, après six ans de bons et loyaux services puisque c'est mon dernier CSN en tant que secrétaire académique.

Merci de votre écoute. ■

LA RÉUNION, Claude CARPENTIER

(représenté par
René-Claude SERVEAUX,
SA adjoint)



Chers collègues, chers amis et camarades,

Aujourd'hui, il ne peut y avoir syndicalisme sans valeurs, lutte pour promouvoir des valeurs : la bataille contre les suppressions de postes (et, plus largement, de ressources humaines dans les EPLE), c'est la bataille pour l'école de la République, l'école de la promotion sociale et des valeurs d'égalité et de laïcité auxquelles nous croyons tous ici ; ce n'est pas un hasard si, à La Réunion comme ailleurs, le SNPDEN a assumé un réel *leadership* dans cette bataille, au sein des personnels de direction ; nous avons été très présents et engagés, avec le renfort très remarqué de notre secrétaire général adjoint, Michel Richard ; il nous a fallu également nous démarquer de certaines dérives jusqu'au-boutistes – blocages d'établissements et chantage au mouvement lycéen – vers lesquelles une partie du mouvement syndical enseignant se laisse entraîner.

Aussi la gestion d'une telle crise doit être l'occasion de rappeler que la solidarité hiérarchique ne peut fonctionner à sens unique.

Autre front : nous avons seuls, parmi les forces syndicales représentatives des personnels de direction, réagi

récemment face aux tentatives d'ingérence de certains nouveaux élus régionaux dans la gestion des EPLE ; mettons encore cela sur le compte du « rodage » d'une nouvelle équipe arrivée après les élections de mars 2010 mais les sorties de route, ces derniers temps, sont décidément trop fréquentes.

Demain, d'autres batailles seront l'occasion d'affirmer, sereinement et avec fermeté, ces mêmes valeurs.

Quelques petits cailloux sont semés : seuls, nous investissons le champ – laissé quasiment à l'abandon dans notre académie – de la formation continue des personnels de direction ; seuls également, nous proposons une réflexion syndicale sur le pilotage pédagogique des établissements, en particulier là où l'urgence s'en fait plus particulièrement sentir, je veux parler des collègues.

Et parmi ces valeurs qui portent notre combat syndical, il en est une que je voudrais mettre en exergue à cette tribune : modeste, elle a pourtant toute sa place selon moi dans le petit traité des grandes vertus syndicales. Il s'agit du devoir de réserve des commissaires paritaires. Avoir connaissance de certaines informations concernant les promotions et mutations de collègues et ne rien révéler tant que l'information n'est pas avérée, fiable, à l'issue d'une commission paritaire académique ou nationale.

Comme il serait plus facile, plus « sympa » en apparence de diffuser de vraies ou fausses confidences, des « informations » fiables à 90, 50 ou... 10 %, de jouer sur ces moments de difficile, presque



douloureuse, attente, qui rendent nos collègues – et nous-mêmes, lorsque cela nous arrive – si vulnérables, de se doter ainsi d'un pseudo-pouvoir, illusoire pour ceux qui s'en réclament, infantilisant à l'égard de leurs collègues.

Une nouvelle échéance électorale professionnelle approche: il faudra qu'à travers le choix des équipes de commissaires paritaires académiques et nationaux soient défendues nos valeurs de confiance en la maturité des personnels de direction, de transparence, d'équité et de fermeté dans la négociation. Plus encore qu'ailleurs, il faudra que ces valeurs soient portées dans notre académie par les candidates et les candidats du SNPDEN, seule force syndicale à respecter pleinement le devoir de réserve des commissaires paritaires.

Alors, ce tout petit devoir, cette simple vertu, applaudissons-les haut et fort à cette tribune! ■

**LILLE,
Hubert FÉRARÉ**



L'académie de Lille va devoir faire face, à la prochaine rentrée, à nouveau à des réductions de moyens inadaptées et non justifiées. Avec 806 enseignants de moins, la région Nord-Pas-de-Calais fait partie des régions qui seront les plus touchées par les suppressions de postes. Or les établissements du second degré accueilleront un tout petit peu plus de 1.000 élèves supplémentaires. Jusqu'à maintenant, le gouvernement justifiait la suppression des postes par la prétendue baisse des effectifs. Il est désormais contraint d'admettre qu'il s'agit en réalité de l'application dogmatique et non raisonnée du principe du non-remplacement d'un fonctionnaire sur 2 partant à la retraite.

En apôtre zélé, notre nouveau recteur s'essaie à faire revivre les racines chrétiennes de notre pays. Ainsi, lors d'une visioconférence réunissant en octobre les chefs d'établissements du secondaire et les corps d'inspection, elle n'hésite pas à dire: « Il faut remettre l'église au centre du village » à propos d'une situation qu'elle entend redresser.

En matière de tableaux de bord, les chefs d'établissement

ont tous les compteurs dans le rouge: pour les personnels, on est sur la réserve; pour les effectifs « classe », c'est la surchauffe qui guette. Pendant ce temps, pour notre hiérarchie frappée sans nul doute de daltonisme de circonstance, tous les voyants sont au vert: les résultats progressent d'année en année; le taux de passage vers la seconde GT s'améliore. La rentrée est réussie; la mise en place de la réforme du lycée est satisfaisante. Seul bémol: le tutorat, nouvelle arme fatale contre l'échec scolaire, n'est pas suffisamment mis en place... On se demande bien pourquoi! La mauvaise volonté des personnels de direction sans doute!

Les modes péremptoires et incantatoires sont devenus une ligne de gouvernance et, quelle que soit l'instance. Nous entendons, inlassablement, les mêmes exemples: la scolarité des 2 ans trop forte dans les classes aisées, pas assez dans les milieux défavorisés; les enfants des classes moyennes à favorisées réussissent mieux que dans d'autres académies, les enfants des classes défavorisées y réussissent moins bien; le soi-disant trop grand nombre d'établissements scolaires dans l'académie; on réussit mieux dans les gros établissements que dans ceux de petite taille sans qu'aucun chiffre ne vienne corroborer cette assertion; les classes de formations professionnelles non remplies dans deux établissements

voisins et qui ne fonctionnent pas de façon satisfaisante; le nombre de places vacantes dans les sections de BTS; le fait que les étudiants y compris en BTS préfèrent étudier dans les grandes villes. Là encore, aucun chiffre, aucune étude n'étaye ces affirmations.

En lycée, le tronc commun qui est induit dans la réforme du bac général devient la poutre maîtresse de la réduction générale des postes publics (ou des postes de professeurs). L'avenir dira si cet affaiblissement des moyennes structures est le premier pas vers leur fermeture et leur regroupement!

Les dotations ne permettant pas de faire autre chose, les proviseurs deviennent experts en regroupements et révisent leur table des 35.

Le tronc commun est également déployé dans les filières technologiques industrielles réformées et le sera l'an prochain en filières technologiques tertiaires. Avec en perspective toujours plus d'économies et toujours moins de postes. Faisant feu de tout bois, le tronc commun est appliqué en LP partout où il peut l'être sur le papier.

En collège, malgré la remontée des effectifs, la création de postes se limite à 49 alors que dans des conditions d'accueil équivalentes à celles de l'année précédente, ce nombre aurait dû être porté à 183. ■

**LIMOGES,
Daniel MARCHAND**



Comme partout, la situation dans l'académie de Limoges se dégrade pratiquement tous les jours. Après avoir appris la suppression de 95 postes d'enseignants dans le second degré, ce qui a entraîné la suppression de divisions et les regroupements prévisionnels, jugés illégaux par nous, de séries dans certains

établissements, nous avons découvert la suppression de 62 ETP d'assistants d'éducation (en fait une centaine de personnes touchées). Au moment où le nombre de conseils de discipline a doublé d'une année scolaire sur l'autre, il est bien évident que la solution est de diminuer le nombre d'adultes



dans les établissements! Certains collègues vont se retrouver avec 2 assistants d'éducation. Pourvu que la grippe H1N1 ne revienne pas! Le contingentement prévisionnel (c'est une nouvelle notion!) mis en place *a priori* par les services rectoraux ne permettait pas à certains endroits à des élèves de poursuivre leur scolarité dans le même établissement, même si la série existait dans cet établissement! Nous avons décidé de boycotter la saisie prévisionnelle d'AFFELNET 1^{re} pour protester contre cet état de fait et envisagé de boycotter l'orientation en première elle-même en juin si nécessaire. Nous avons annoncé ça lors d'un groupe « Blanchet », réuni à notre demande, et cela nous a valu une réaction « agacée » du recteur sur le ton employé d'autant plus que j'avais parlé d'imposture dans un document lu en début de séance. C'est bien entendu de l'imposture de la logique comptable qu'il s'agit. Nous avons réagi et la réunion a pu se poursuivre plus sereinement. Un groupe de travail s'est réuni, dans lequel tous les personnels de direction sont au SNPDEN, et nous sommes arrivés à un compromis qui permettra (si tant est que les engagements soient tenus!) aux élèves de ne pas « aller voir ailleurs » et évitera une ghettoïsation de certains établissements.

Un groupe de travail sur le pilotage de et dans l'académie était prévu le 23 mars (il n'a pas eu lieu en raison du report d'un CTPA), aussi quelle ne fut pas notre surprise en découvrant, le 15 mars, un courrier (le groupe « Blanchet » a eu lieu le 10 mars) du recteur demandant aux animateurs de BEF de désigner des collègues pour participer à un séminaire sur la stratégie académique. L'AGA du 17 mars a pris une position très ferme et a demandé à tous nos adhérents de ne pas participer. De plus, tous les animateurs de BEF ont démissionné en bloc le 21 mars. Depuis, aucune nouvelle, aucune réaction: le séminaire a eu lieu; aucun personnel de direction n'y a participé; la stratégie académique s'élabore sans nous mais il est hors de question de participer à la mise en place d'une stratégie qui ne consiste, depuis quelques années, qu'à supprimer des postes. ■

MARTINIQUE, Monique BIRON



Bonjour à tous.

Recevez le salut très cordial des collègues de Martinique.

La section syndicale de Martinique vit une situation complexe: alors que nous œuvrons pour asseoir une nouvelle dynamique, pour bien préparer les prochaines élections, les difficultés du quotidien nous assaillent.

L'académie est dans un tourbillon et l'actualité du dernier trimestre en atteste:

- Elle a été teintée d'événements malheureux dans plusieurs établissements dont le décès d'un élève au LP Lumina Sophie de Bâtière;
- Le dialogue de gestion et la discussion à propos des moyens ont été très chronophages, l'une des préoccupations du recteur et du secrétaire général étant de privilégier les échanges directs et de soigner la qualité des relations avec les personnels de direction même si, au passage, cela a comme effet collatéral de nous couper des services rectoraux;
- La section SNPDEN-Martinique a remis une lettre ouverte au recteur pour dénoncer les difficultés actuelles et à venir et leur impact sur nos conditions de travail. L'audience qui a suivi n'a pu lever

LYON, Isabelle GOULERET



La secrétaire du SNPDEN-Lyon est encore grognon aujourd'hui car il semble étrange que le SNPDEN se soit senti aussi seul dans la défense du service public et l'alerte sur la baisse des DHG (même en trois volets HP, HSA, HSF).

Où sont passés les enseignants, ces fonctionnaires qui ont oublié qu'ils ont des devoirs envers les usagers, ces serviteurs de l'État qui n'ont plus que des droits, cette profession libérale sans contrôle et gavée d'HS défiscalisées? Le SNPDEN peut se battre pour clamer haut et fort que le fonctionnement de l'EPL ne repose que sur les épaules des personnels de direction dévoués à l'école de la République et conscients de la primauté des élèves sur toutes les autres composantes de la communauté édu-

cative. Il peut se battre mais, tant que personne n'aura le courage de toucher à certains statuts, rien ne se fera dans notre monde éducatif et sa dégradation lente ne sera freinée que par notre investissement, notre dévouement, notre abnégation.

Notre académie, dans un autre registre mais qui n'est pas sans point de comparaison, est traversée par le débat sur la PFR/IF2R. Quelques-uns pensent encore que nous échapperons à la RGPP. D'autres, enfin, avec le pragmatisme prudent du Lyonnais chafouin, pensent qu'il vaut mieux engranger. Devant un tel débat, la SA a fait appel à l'excellent Michel Richard (que je remercie publiquement, ainsi que Philippe, de leur soutien personnel pendant leurs vacances) pour tenter de trouver une position commune.

Les arguments du BN ont aidé quand l'horloge du temps qui passe s'est rappelée à notre réflexion.

2012 approche, le budget 2011 a prévu notre PRR, le dialogue social est conventionné pour chaque année quand la comparaison avec les autres cadres se révèle pertinente: pas de



nos exaspérations et inquiétudes. Le dialogue a ses limites et nous ne sommes pas dupes.

- La venue des deux ministres, Valérie Pécresse et Luc Chatel, en février 2011 dont nous avons longtemps cherché les raisons profondes, et le courroux du ministre de l'Éducation nationale quand des personnels de direction, toutes tendances syndicales confondues, ont dit leur préoccupation quant à l'avenir de l'École publique, quant aux conditions de travail, quant au fonctionnement des établissements;
- La rencontre des chefs d'établissement avec le recteur le 18 mars, hors la présence de ses collaborateurs et hors la présence des chefs d'établissement-adjoints suite à la rencontre avec le ministre et notre « audace »;

rencontre protocolaire mais aussi pour maintenir ou renouer le dialogue avec les personnels de direction tant il est vrai que, sans nous et notre investissement, les rentrées prochaines seront encore plus difficiles; il faut en avoir conscience!

Tout ceci ne nous fait pas oublier demain, les rentrées prochaines et les élections:

- Les rentrées que nous préparerons au mieux dans l'intérêt de nos élèves mais avec vigilance et détermination, tout en persuadant nos collègues de resserrer les rangs quand d'autres cherchent à nous diviser;
- S'agissant des élections, Patrick Gonthier nous a rendu visite en février. La rencontre d'une délégation de l'UNSA avec le SNPDEN,

notre participation au séminaire organisé pour la circonstance, nos rencontres et l'expertise du SNPDEN sont appréciées et témoignent de notre volonté d'œuvrer ensemble.

Notre mobilisation s'intensifie. Notre prochaine AGA sera consacrée aux échéances prochaines.

Le SNPDEN est présent en Martinique et le fait savoir.

En guise de conclusion, la Martinique sera, à travers son poète emblématique, honorée le 6 avril puisqu'un hommage sera rendu à Aimé Césaire au Panthéon.

Puissions-nous nous inspirer de ce grand homme qui a su bousculer nos représentations, notre fatalisme et donner sens aux valeurs humanistes et culturelles.

Je vous remercie de votre attention. ■

suppression de postes dans notre corps, une PFR de 0 à 6 chez les autres et négociée de 1 à 3 pour nous, des ajustements en pourcentage sur les entrées en fonction, les classes, les catégories qui se révéleront payants à plus long terme, quand nous aurons mesuré notre capacité à nous mobiliser en cas de refus. Honnêtement une manifestation d'un dimanche de printemps n'émeut plus personne et notre prime de 6.000 euros a déjà assez fait de vagues malsaines... chez nos ennemis et ils sont nombreux.

Je voudrais conclure mais notre SG m'a tout pris alors je vais le répéter en plus mal: la bataille électorale que nous gagnerons avec l'UNSA ne peut que pâtir d'une agitation corporative mal maîtrisée dans les médias. Nous devons faire bloc contre les stratégies malhonnêtes des syndicats enseignants comme la FSU, la CGT ou autre FO qui nous attaquent sur notre intégrité et notre sens du devoir par démagogie identitaire.

Chers collègues, soyons pragmatiques. À Lyon, on n'est ni rose, ni bleu; on est toujours un peu violet pour être du côté de l'archevêque et on ne mord pas la main qui donne, même peu, mais le Lyonnais prudent et chafouin demande au BN que la négociation se poursuive toujours vers le plus avantageux pour nous, y compris au long terme. ■

MONTPELLIER,
Catherine GWIZDZIEL



« Asphyxie », « dégradation », « mise à mort du service public », les qualificatifs ne manquent pas pour dénoncer les effets des saignées successives opérées par le pouvoir politique sur notre école publique. Alors que les réformes en cours pourraient aller dans le bon sens pour créer une école plus efficace, notamment envers ceux qui en ont le plus besoin, les restrictions sévères et brutales menacent sérieusement leur mise en œuvre. Et pas complètement convaincu que cela suffise, notre ministre s'évertue à créer une expérimentation ou une priorité par semaine, jetant un trouble dévastateur sur ce qu'il s'agit de faire.

Oui, le malaise est bien général. Oui, l'inquiétude et la démobilisa-

tion rampante des différents acteurs sont palpables et ne seront pas sans conséquences. Que la responsabilité première de ce désordre incombe au pouvoir politique et à ses choix idéologiques, c'est une évidence. Leur vision néolibérale de l'École ne fait plus de doute. Ce n'est pas la communication autour des internats d'excellence et l'indépendance des moyens déployés qui le lèveront. Sachez tout de même que la compassion et la bienveillance envers les « défavorisés » ont leurs limites. Eh oui! Les erreurs de casting se sont traduites par des exclusions d'élèves. Aussi, dans la note d'accompagnement du dossier d'inscription à l'internat d'excellence de Montpellier, il était doublement rappelé, en gras et souligné, que les candidats devaient être motivés. Il faut bien que ce qui sert de caution à cette illusion de politique sociale soit une réussite!

Quand, par ailleurs, s'ajoute à la restriction des moyens l'absence de pilotage si ce n'est sur le mode de l'injonction ou de l'incantation, alors chacun, à tous les niveaux, se laisse porter par ses propres priorités, ses



propres contraintes, ses propres intérêts aussi. Si tout le monde s'accorde à reconnaître l'impérieuse nécessité de réformer, la mobilisation sur les enjeux fondamentaux liés aux réformes ne va guère au-delà des mots.

L'émoi est bien plus vif chez les acteurs lorsque, contraints de faire des choix restrictifs à l'échelon local, on sacrifie options et langues anciennes ou régionales. Dans le même temps, la difficulté avérée de donner corps et sens à l'accompagnement personnalisé en seconde par exemple, pourtant utile au plus grand nombre, ne suscite pas la même inquiétude et la même énergie : la question de son intérêt et de la nécessité d'y consacrer des moyens a même été posée dans un certain nombre de conseils d'administration.

Était-il urgent et prioritaire, dans notre belle académie, de mobiliser les troupes pour un séminaire de deux jours portant sur « informatique et sciences du numérique », spécialité de la terminale scientifique à la rentrée 2012 ou cette fois voulait-on démontrer la capacité (rare) de l'institution à piloter par anticipation pour ce qui, au final, ne concernera qu'une poignée d'élèves ? Si l'enjeu déclaré est de lutter sincèrement et efficacement contre l'échec scolaire et les déterminismes sociaux, alors cela suppose une mobilisation de l'institution, de chacun de ses membres, un pilotage volontariste et une priorité absolue donnée à la formation et à l'accompagnement sur les enjeux majeurs, des moyens à la hauteur des ambitions affichées pour le système éducatif. Ces enjeux sont-ils vraiment partagés ? Sont-ce ceux-là qui mobilisent les esprits et constituent le moteur de l'action ? La question mérite d'être posée.

Les personnels de direction s'efforcent de rester des garants des valeurs républicaines, non sans difficulté car le manque de pilotage volontariste participe de cette stratégie habile de rendre finalement les acteurs auteurs de la mise en place d'une vision libérale de l'École.

Dans ce piège, il ne faut pas tomber. ■

NANCY-METZ, Olivier PALLEZ



L'académie de Nancy-Metz, comme toutes les académies, s'est engagée dans un combat pour défendre le service public de l'éducation, mis à mal par le choix politique de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux partant à la retraite et, en conséquence, de supprimer en Lorraine 841 postes auxquels il faudrait d'ailleurs ajouter cinq postes de personnels de direction. Pour la deuxième fois de leur histoire, les personnels de direction se sont rendus devant le rectorat et, si nous n'avons pas réussi à égaler la mobilisation de Nantes, nous avons, pour la première fois, réuni tout de même plus de 100 collègues en AGA. 841 postes dont 540 dans le secondaire, cela représente dix collèges de taille moyenne ! Cela est bien sûr inac-

ceptable ! Mais plus encore, aucun accompagnement n'est prévu ! Aucune politique, aucune stratégie n'est définie ! Seuls le résultat et les suppressions de postes comptent ! La règle à calcul (ou les merveilleux outils logiciels de notre institution) fonctionne sans discernement. Or, les règles de calcul, dont le SNPDEN a demandé qu'elles figurent dans les circulaires, liées aux effectifs, appliquées de façon égalitaire sur le territoire, vu l'absence totale des marges des rectorats (et c'est peu dire !), aboutissent à une répartition inéquitable des moyens d'éducation. Ainsi, les lycées de centre-ville, les plus attractifs, concentrant les populations les plus favorisées, sont-ils les moins touchés !

L'académie de Nancy-Metz perd des effectifs depuis 15 ans ; ses établissements sont donc fragilisés. Les réformes des voies technologique et professionnelle, la suppression de la carte scolaire n'ont fait que renforcer le déclin de l'attractivité de l'emploi industriel et ne font qu'aggraver cette situation d'injustice de traitement des publics scolaires, alors qu'on continue

NANTES, Jérôme GAGNAIRE



Mauvais temps pour l'académie de Nantes...

Les destructions d'emplois dans une académie démographiquement dynamique ne nous permettent plus, dans bien des cas, de mener à bien nos missions. L'intersyndicale des personnels de direction a donc appelé à la mobilisation. Nous espérons 200 collègues devant le rectorat, 260 ont répondu présents, malgré les intempéries, franc succès donc, et la photo sur la couverture du dernier *Direction* en témoigne.

Nous avons dénoncé ces destructions d'emplois qui, cette année, ont

pesé sur nos établissements, en particulier sur les lycées technologiques, en contradiction avec toutes les promesses faites, mais aussi sur les collèges. La comptabilité tient désormais lieu de politique académique.

Mais nous avons aussi dénoncé la gouvernance académique : manque de dialogue, non écoute de nos propositions, manque d'informations, manipulation des débats du groupe de liaison, autoritarisme de certains IA. Cet état de fait nous a conduits à ne plus participer aux différents groupes de travail initiés au rectorat mais aussi à lancer un mot d'ordre de blocage et de moratoire sur les contrats d'objectifs.

L'intersyndicale doit à nouveau se réunir en mai pour envisager la suite à donner. Personnels de direction exaspérés, sentiment de ne plus être écoutés et considérés, mauvais temps pour l'académie de Nantes ! ■



à financer le grec ancien et toutes les options « d'élite ».

Quels rôles pour les personnels de direction dans ce contexte ? Quel rôle pour le SNPDEN ? Comment mener à bien un projet d'établissement ? Comment prendre en charge la difficulté scolaire ? Comment donner une vraie chance à l'ensemble de nos publics élèves ? Comment définir un projet d'éducation ? Vous l'avez compris, il ne s'agit pas seulement de moyens, de postes mais d'accompagnement, de formation des acteurs et, en particulier, des personnels de direction. Il faut définir un projet de territoire et une ambition pour nos élèves. Le SNPDEN-Lorraine, au travers de son action, de sa réflexion et grâce aux personnels de l'académie, porte cet objectif, cet espoir, en participant avec les collectivités, avec l'État dans le cadre du CPRDFP ou des réflexions internes à la définition des programmes d'actions.

Je souhaite que ce CSN, long et donc fructueux, participe de cette ambition pour l'éducation. ■

**NICE,
Alain DANI**



Jean-Didier BOYÉ (SD)



Alain Dani : L'académie de Nice souhaite rendre hommage à Jean-Didier Boyé, militant SNPDEN depuis 30 ans et secrétaire départemental des

Alpes-Maritimes pendant 9 ans. Les qualités humaines, professionnelles et syndicales de Jean-Didier sont unanimement appréciées. Il a fait valoir ses droits à la retraite mais il continuera, comme il l'a toujours fait, à mettre son dynamisme, son analyse syndicale et son engagement au service du SNPDEN. C'est donc Jean-Didier qui va prendre la parole au nom de l'académie.

Jean-Didier Boyé : Les personnels de direction de l'académie de Nice se sont fortement mobilisés contre l'abandon des valeurs de la République en manifestant le 19 mars dernier lors de la journée d'action. Nous étions 40 sur la belle place Garibaldi. C'était, proportionnellement parlant, la plus forte représentativité des différents syndicats présents.

L'académie de Nice va devoir rendre 239 postes sur 2 départements, ce qui va faire de nous l'académie ayant le plus faible taux d'encadrement de la métropole, en personnels enseignants, de vie scolaire et de secrétariat. De réductions de moyens en suppressions de postes, c'est le cœur du système qui est désormais atteint.

Dans un tel contexte, les personnels de direction s'interrogent sur le sens que peut encore avoir la démarche de contrat d'objectifs, sur la notion même d'autonomie des établissements. La situation est particulièrement grave et inquiétante en lycée professionnel où des horaires « plancher » et l'accompagnement personnalisé ne seront pas assurés dans un grand nombre d'établissements. C'est dans les lycées professionnels que les suppressions de postes atteignent des proportions dramatiques : parfois 10 postes par établissement. Ce qui est en jeu, c'est la capacité de nos établissements à venir en aide aux élèves les plus défavorisés.

Parallèlement, la pression institutionnelle et sociale s'intensifie, avec l'accumulation de commandes, d'effets d'annonces ministérielles, à cent mille lieux de la réalité des établissements : accompagnement éducatif, stages de langues, histoire des arts, stages « passerelles », stages de remédiation, application de la loi Ciotti.

Je n'en dis pas plus, mes chers collègues, car vous connaissez tous la même situation et tout a déjà été dit sur les angoisses concernant le budget 2012.

Seul élément positif dans ce sombre tableau, les relations de confiance avec les autorités académiques et rectorales qui nous permettent de traverser la tempête sans sombrer. ■

**ORLÉANS-TOURS,
Marc BASSAGET**



Notre recteur atteint la limite d'âge à la fin de cette semaine : quel (le) mini-ministre aurons-nous donc, parmi les trente mini-ministères révélés par notre syndicat ? Dans une académie qui compte 6 départements très différents, autant d'IA-DSDEN très différents aussi et autant de conseils généraux (plus un conseil régional) tout aussi différents politiquement, ira-t-on même vers 6 mini-mini-ministères départementaux de l'Éducation nationale et, pourquoi pas, 7 mini-mini-ministères des travaux publics, de l'entretien, de l'hébergement et de la restauration ? Comme tous ici, nous vivons au quotidien cet éclatement, cet émiettement, cette dégradation constante...

Au point, d'ailleurs, que la revendication principale de nos syndiqués, qui était encore l'an dernier « des sous », passe presque au second plan derrière les difficultés du métier. A la rentrée dernière encore, je pouvais dire au recteur que les personnels de direction étaient « exaspérés ». Les plus dynamiques sont toujours indignés, « à la Stéphane Hessel » ; d'autres sont épuisés, inquiets, désabusés ; on



n'en est pas encore, heureusement, chez nos camarades, à la dérive vers l'individualisme, la compétition, les jalousies et la recherche des boucs émissaires. Dans nos AG, c'est au contraire l'expression d'une exigence forte en direction du syndicat : face à cela, que faire ?

La déclinaison académique des actions ? Oui, comme le dit Philippe Tournier dans son édito du dernier *Direction*, ne pas « ménager [les recteurs] qui doublent les difficultés du métier par celles qu'ils inventent ». D'accord mais il nous semble crucial que les actions académiques ne soient qu'une étape, une étape qui tienne compte, je reprends le contenu du même édito, du fait qu'il y a « l'en-

dessous » de Luc Chatel (les autorités académiques et départementales) mais qu'il ne faut pas se priver de dénoncer, ensemble, et avec d'autres, « l'au-dessus » (Bercy et l'Élysée). Autrement dit, prenons garde de ne pas répondre aux 30 mini-ministères seulement par 30 mini-SNPDEN et encore moins par 101 (depuis Mayotte) mini-mini SNPDEN. Les deux « N » de notre sigle doivent garder tout leur sens : « National » !

Nos collègues d'Orléans-Tours ont mandaté explicitement notre délégation pour peser lors de ce CSN en faveur d'une nouvelle étape, nationale, de l'action. Notre proposition reprend ce que les trois organisations syndicales représentatives des personnels de direction dans notre académie ont

dit, ensemble, lors du dernier groupe « Blanchet ». Il s'agit de dénoncer la notion même de « contractualisation » telle qu'elle nous est imposée : cette contractualisation n'a plus de sens si le contrat est à sens unique. Fixer à l'une des parties des objectifs de « performance » ambitieux, tout en lui refusant les moyens indispensables au fonctionnement minimal des établissements, ce n'est plus un contrat, c'est un marché de dupes, voire une escroquerie morale. Nous n'en serons pas les complices !

Les personnels de direction doivent manifester, ensemble, qu'ils ne peuvent plus, ne veulent plus, être considérés comme des « partenaires » de ce qui se révèle comme une « imposture ». ■

PARIS, Jean-Claude DURAND

(représenté par
Jean-Claude DEVAUX, SA adjoint)



Lors de mon intervention au dernier CSN de mai 2010, je vous disais que l'académie de Paris était en passe de devenir une académie presque comme les autres. Je vous le confirme. Nous sommes sur la bonne voie puisqu'à la prochaine rentrée, nous verrons nos moyens diminuer bien au-delà de ce qui était attendu avec la baisse des effectifs.

Ce sont 51 divisions de lycée qui disparaissent pour une baisse d'effectifs de 300 élèves en pré bac. Le collège est également touché par une diminution du rapport H/E.

Ces mesures sont lourdes de conséquence pour la qualité du service public, avec une augmentation des effectifs des classes dans la presque totalité des établissements, une diminution du nombre des options et langues que

nous proposons les années passées. Il faut ajouter l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires imposées qui atteint un niveau qui ne tient pas compte du statut des enseignants.

Dés l'annonce de la DHG dans nos établissements, le SNPDEN-Paris s'est mobilisé et, lors de notre AGA extraordinaire qui a rassemblé une grande majorité des personnels de direction de l'académie, nous avons organisé la riposte en publiant un communiqué de presse avec le SGEN (I et D a refusé de s'y associer), en informant les médias de la réalité parisienne, en bloquant la remonté des TRM, en demandant en urgence une audience auprès du directeur et en préparant une manifestation sous les fenêtres du recteur en Sorbonne.

Dans le même temps, nous lançons une grande enquête auprès de nos adhérents pour mesurer, établissement par établissement, les conséquences pratiques de cette politique de réduction et les interroger sur les suites envisageables.

Dans ces moments de crise, nous avons bénéficié d'un avantage de taille, la résonance médiatique par les grands médias nationaux.

Nous avons rapidement obtenu que le directeur réexamine toutes les demandes de révision de dotation formulées par nos collègues qui signalaient des dysfonctionnements importants et qu'il s'engage à donner les moyens nécessaires. En 15 jours, plus de 1.300 heures ont ainsi été redistribuées aux établissements. Toutes les demandes n'ont certes pas été accordées mais nous avons le sentiment que, dans le contexte actuel, la réaction syndicale et la large mobilisation de nos collègues ont été efficaces.

Lors du dernier GTPD (groupe « Blanchet »), nous avons demandé que la carte des options et des langues soit arrêtée par le recteur et que les moyens correspondants soient délégués aux établissements, que des critères transparents soient mis en place pour le calcul de la DHG des lycées qui est trop souvent aujourd'hui le résultat de compromis anciens, que tous les textes nationaux et en particulier ceux des divisions mixtes et des dotations aux lycées professionnels soient appliqués, que la gouvernance académique évolue pour respecter les textes qui régissent l'autonomie des EPLE et le rôle des CA.

Sur tous ces points, le directeur et la secrétaire générale se sont engagés



POITIERS,
Christian MACHETEAU



Les personnels de direction de l'académie de Poitiers ont organisé le 11 février dernier un rassemblement devant la préfecture de Poitiers pour dénoncer les effets de la politique actuelle sur le service public de l'Éducation nationale. Conscients que le dialogue

à nous faire des propositions avant le mois de juin et ils nous ont assuré que nous serions associés à tous les groupes de travail qui traiteront de ces questions.

Nous ne sommes pas des naïfs et nous savons qu'un recteur ne peut donner que ce qu'il a mais nous avons la faiblesse de croire que la mobilisation syndicale a permis de mettre chacun face à ses responsabilités.

Nous avons rappelé au recteur que nous étions les représentants de l'État dans nos établissements et qu'à ce titre, nous avons l'obligation d'appliquer les textes votés par la représentation populaire mais nous lui avons également rappelé que ce même État avait l'obligation de nous donner les moyens de mettre en œuvre sa politique. ■

ne peut tout résoudre, nous étions 150 ce jour-là pour dire que la dotation académique de la prochaine rentrée est insuffisante, que le cumul de bientôt 60.000 suppressions de postes sur le territoire, ça commence à se voir sur le terrain, que nous dénonçons une politique qui remet clairement en cause l'égalité des chances et qu'il est de plus en plus difficile d'entendre comment mieux faire son travail dans ce contexte-là.

Nous étions 150, la moitié des établissements de l'académie, pour remettre un courrier au préfet de région, 150 pour s'adresser aux médias en expliquant que l'on fera moins avec moins dans de nombreux établissements à la prochaine rentrée. Cette action, largement relayée dans les médias nationaux, a marqué les esprits et a permis de constater que nos inquié-

tudes sont aujourd'hui partagées par un grand nombre d'interlocuteurs.

Une seconde action, celle de la manifestation intersyndicale du 19 mars, a montré les personnels de direction de notre académie toujours aussi mobilisés et très visibles dans la rue pour manifester leur mécontentement.

Ces décisions, nous les avons prises lors de notre AGA du 3 février, au lycée Jean Macé à Niort, et je tiens à remercier vivement Éric Krop pour sa participation à notre assemblée, son soutien et son éclairage avisé sur le contexte national.

Tout au long de cette période, nous avons dialogué avec le rectorat pour expliquer les conséquences concrètes sur le terrain de la baisse des DGH: conséquences sur les effectifs et les structures, consé-

quences sur la carte des formations, conséquences sur la mise en place des réformes, conséquences sur l'autonomie des établissements, conséquences aussi sur les problèmes de santé de plus en plus nombreux des personnels de direction de notre académie, sans parler du décès de trois de nos collègues depuis la rentrée scolaire de septembre dernier.

Si ces négociations n'ont pas permis de retrouver les dotations attendues, la situation s'est améliorée dans beaucoup d'établissements.

Chers collègues, ces mobilisations ont montré une fois de plus notre capacité de mobilisation et que seul le nombre pouvait nous permettre d'avancer.

Plus que jamais, restons unis et forts. ■

REIMS,
Philippe LABIAUSSE



Chers camarades, comme partout en France, les personnels de direction de l'académie de Reims sont en colère! Ils sont en colère car ils n'ont plus les moyens d'assurer leurs missions. Ils sont en colère car les conditions de vie et de travail dans les établissements s'aggravent sans qu'ils ne puissent agir, faute des moyens nécessaires. Ils sont en colère car les choix politiques qui ont été faits ces dernières années, s'ils ont pu parfois faire naître quelques espoirs, n'aboutissent qu'à détruire progressivement

ce pour quoi ils se sont engagés: le service public d'éducation. Ils sont en colère car, de plus, par des annonces médiatiques totalement inconsidérées autour de la PFR et par le simple effet de la déconcentration, ils sont de fait aujourd'hui interpellés et, parfois, mis en cause par les personnels comme par les usagers de l'Éducation nationale, pour des choix qu'ils ne sauraient partager mais que leur loyauté les oblige à appliquer. Ils sont en colère car leur mécontentement n'est pas suffisamment entendu, ni pris en compte.

Chers camarades, cela fait un certain temps que beaucoup d'entre nous, dans les académies comme lors de nos rassemblements nationaux, annoncent que « ça va péter »! Nul ne sait aujourd'hui ce que sera 2012. Tous, nous souhaitons l'arrêt de ce dogme imbécile qui aboutit à détruire un pilier de notre République sans qu'aucun avantage réel ne puisse être démontré en regard. Tous,



nous souhaitons que l'Éducation redevenue la priorité de notre pays car c'est le seul investissement qui puisse maintenir sa cohésion et son unité.

Je terminerai par un grand merci au BN, plus particulièrement à Isabelle et à Philippe pour ce qui concerne notre académie, pour le soutien affiché à l'ensemble des collègues dans les actions menées en région et pour l'utilisation intelligente qui a pu en être faite ; il va falloir maintenant réfléchir à ce que nous devons inventer (ou réinventer) si nous ne sommes pas entendus! ■

RENNES, Philippe DEBRAY



« 39 postes d'enseignants supprimés dans le second degré public de l'académie de Rennes », voilà une sentence à même de faire naître une moue dubitative, voire dédaigneuse, chez mon collègue secrétaire académique de Nancy-Metz ou encore de donner des envies d'ailleurs à tous nos camarades lillois. Que l'on ne s'y trompe pas cependant : il serait vain de vouloir muter sur les bords de la mer d'Iroise, dans le golfe du Morbihan ou dans la ville bretonne qui héberge l'équipe qui sera très probablement championne de ligue 1 en 2012, pour espérer pouvoir échap-

per au fameux dogme du « faire encore mieux avec toujours moins ».

L'affaire est en réalité beaucoup plus compliquée qu'il n'y paraît dans notre académie. Pour la première fois depuis de nombreuses années, les suppressions d'emplois sont programmées dans un contexte d'augmentation significative des effectifs (au moins 2.300 élèves de plus dans le second degré public). Cette hausse du nombre d'élèves concerne tous les types d'établissements mais impacte essentiellement nos collègues dont le H/E est déjà l'un des plus faibles du territoire national.

Pour résoudre cette équation ô combien délicate, la stratégie de nos autorités académiques a consisté à faire « payer la note » aux lycées, au mépris des textes officiels accompagnant la mise en œuvre de la réforme en classe de 1^{re}. Ce choix ne règle pas pour autant les problèmes de sureffectifs et d'absences de marges de manœuvre des collègues

ROUEN, Guy FRANÇOIS



Les personnels de direction de l'académie de Rouen font confiance au SNPDEN (nos adhésions sont en forte hausse) mais ils sont en colère. Ils déplorent la baisse des moyens attribués aux établissements et considèrent que ce principe de participation à l'effort d'économie de la Nation est incompatible avec l'efficacité attendue du service public d'éducation. Ils déplorent le fait que le service public soit là encore défavorisé par rapport à l'enseignement privé, qui est sciemment privilégié par le ministère.

Dans ce contexte très dégradé, les personnels de direction voient quotidien-

nement leurs conditions de travail se dégrader et leurs relations avec la communauté scolaire devenir plus compliquées. Ils sont en colère car la prime de résultat n'est pas digne de notre travail, de notre mission... Ils souhaitent que le bureau national la considère non prioritaire, négligeable qu'elle est, et obtienne avant tout que le ministère s'engage à proscrire l'utilisation du coefficient « 0 ». Ils exigent que les négociations sur la partie « F » se traduisent par une amélioration effective pour l'ensemble des personnels de direction mais dans l'ordre croissant des catégories des établissements. Ils souhaitent que le bureau national exige un échelonnement effectif de cette amélioration, sur trois années, à partir de 2011. Ils exigent une réelle revalorisation, notamment par un accès à l'échelle B.

Ils souhaitent que le syndicat affiche sa fermeté. Ils sont prêts à toute action, y compris

à se rendre à Paris pour descendre dans la rue.

Défendons-nous ; personne ne le fera à notre place...

Défendons plus fermement nos valeurs plus que jamais piétinées par un pouvoir aveuglé par le dogmatisme et par la folie du Prince. Plus que jamais, nous avons à restaurer la crédibilité du syndicalisme piétiné sous les yeux médusés de nos concitoyens. Plus que jamais, nous avons le devoir d'entendre ici les réactions de nos collègues condamnés à agir en ordre dispersé dans les académies.

Mes chers camarades, pardons un instant la prudence et la réflexion et passons à l'action. C'est le cri de nos collègues et n'oublions pas que, « là où il y a trop de prudence, il n'y a plus de courage ».

Merci à Philippe Vincent pour sa visite dans notre académie et pour son expertise. ■

STRASBOURG, Jacky SCHLIENGER



L'académie de Strasbourg rend 193 postes, ce qui est une ponction importante dans une académie de cette taille. Pour reprendre une analyse du magazine *Capital* qu'on ne peut suspecter de sympathie pro-syndicale, agir de la sorte, c'est confier une tronçonneuse à un aveugle.

Le froid régnant dans le grand Est génère souvent, semble-t-il, chez les Alsaciens, une certaine lenteur et de la



et va conduire, comme dans beaucoup d'autres endroits, à une mise en œuvre minimaliste des différentes réformes.

Aucun des arguments avancés par notre hiérarchie pour justifier les modalités d'attribution de nos dotations n'a réellement été convaincant. Nous n'avons alors cessé de rappeler à notre recteur que, si les moyens n'étaient pas une condition suffisante pour garantir le succès des dispositifs pédagogiques à mettre en œuvre, ils étaient en revanche nécessaires pour les faire vivre à travers une nouvelle professionnalité de nos enseignants.

Dans l'académie de Rennes où le dialogue social est plutôt de qualité, nous avons choisi de réagir très tôt à travers une communication intersyndicale qui a trouvé un large écho dans la presse régionale et permis quelques améliorations des dotations horaires initiales. Nous

restons convaincus que la médiatisation systématique des difficultés auxquelles nous sommes confrontés relève d'une stratégie syndicale pertinente et efficace. Cependant, les premières annonces concernant le budget 2012 nous laissent à penser, dans l'académie de Rennes, qu'il faudra envisager, certainement en janvier 2012, une manifestation nationale des personnels de direction, pourquoi pas élargie à d'autres cadres de la Fonction publique. Nous aurons ainsi l'occasion de faire entendre que le service public d'éducation ne pourra pas, une nouvelle fois, supporter des suppressions massives d'emplois sans qu'il n'y ait une dégradation très forte du système et une mise en danger de la scolarité de nos élèves les plus fragiles.

Pour conclure, je voudrais apporter une note d'optimisme dans cet environnement morose. Nous enregistrons

en effet, dans notre académie, une hausse de la syndicalisation (+ 4 %), essentiellement dans les collèges, avec une augmentation très significative du nombre des adjoints. Les collègues qui nous rejoignent et qui croient en l'action du SNPDEN attendent de nous qu'une attention particulière soit portée aux conditions de travail des personnels de direction dans les petites entités, nombreuses en Bretagne, à la nécessaire prise en compte de la position de l'adjoint dans un suivi de carrière valorisant (mutation, promotion) et, enfin, à la rémunération d'un métier de plus en plus difficile à exercer. Pour cette dernière raison, les représentants de l'académie voteront, lors de ce CSN, pour une poursuite des négociations sur la PFR afin d'obtenir des avancées significatives car il est clair, aujourd'hui, que le compte n'y est pas et que les propositions faites par le ministère sont inacceptables en l'état... ■

tiédeur face aux événements. Toutefois, comme l'indique l'excellente et très réactive *Lettre de Direction*, l'académie de Strasbourg a, cette fois-ci, réagi rapidement. Nous avons interpellé le recteur, dès le 18 janvier 2011, sur les méthodes de calcul de la préparation de rentrée dans les lycées et notamment sur la non-application du texte voté au CSEN à propos de la classe de 1^{re}.

Suite à l'AGD du Haut-Rhin, en février, une motion a été envoyée à l'IA et une délégation a été reçue au début des vacances de février. À cette occasion, l'inspectrice d'académie a accepté de débloquer plus rapidement certains moyens.

Enfin, suite à l'AGA du 9 mars, une lettre ouverte dénonçant les conditions de rentrée a sollicité, encore une fois, le recteur. La presse régionale, destinataire de la lettre, en a fait l'écho le jour de la manifestation du 19 mars, pour les *Dernières Nouvelles d'Alsace*, ce qui en a augmenté la portée. Dernière minute, ces mêmes DNA, dans le cadre d'un dossier sur la préparation de rentrée 2011, titrent sur la malaise des chefs d'établissement et reprennent nos analyses.

Au-delà des questions de rentrée, désormais classiques, une crainte nouvelle prend corps dans l'académie, celle de la rupture d'équilibre qui existe actuellement entre l'enseignement privé et l'enseignement public. Aujourd'hui, très naturellement, les élèves passent d'un système à l'autre, dans les deux sens, cherchant ce qu'il y a de « mieux » et trouvant encore une réponse satisfaisante pour eux dans l'enseignement public. Au choix politique fait cette année d'amputer le budget de l'Éducation nationale de 400 millions d'euros au profit de l'enseignement privé, s'ajoute, en Alsace, une excellente couverture de presse locale donnant, d'une part, la parole aux parents d'élèves de l'enseignement catholique qui se plaignent d'éventuelles suppressions de poste et annonçant, d'autre part, les achats immobiliers d'agrandissement d'un lycée confessionnel colmarien sans préciser avec quel argent. « Donnez du pain à ceux qui n'ont pas faim en le prenant à ceux qui en manquent » : interprétation étrange des textes qui sont censés guider les tenants de l'école privée.

Afin de ne pas avoir à organiser, dans quelques années, des commissions

pour essayer de comprendre comment nous en sommes arrivés là et comment en sortir, il nous faut rapidement réagir. Il est prévu d'alerter les politiques locaux sur ce risque de désaffection des classes moyennes à l'égard de l'enseignement public. La mixité sociale est une chance et non un problème, voire un danger.

Plus globalement, nous sommes dans un mouvement de désengagement de l'État, mouvement que nous contestons à juste titre. Mais demander plus ou demander un meilleur État suppose que ce dernier soit présentable, garant des valeurs de la République. Or le respect des textes, donc la signature de l'État, le respect des règles lors de certaines commissions chargées de gérer la carrière des personnels de direction, ne sont actuellement plus de mise.

Die Regierung versäklet uns däs esch net a guati mainung fehr Züakunft. Le gouvernement nous trompe ; ce n'est pas une bonne méthode pour assurer l'avenir. ■



TOULOUSE, Jean-Paul GINESTET



Toulouse dépend de l'un des 30 ministères que le bureau national a très bien présenté dans sa publication du 16 mars. Cela me permet de dire notre satisfaction à la lecture des informations régulières émanant du niveau national. Nos collègues vous remercient de ce lien précieux.

La préparation de la rentrée 2011, quelques remarques de contexte : les effectifs augmentent et les moyens diminuent dans le primaire, dans le 2nd degré, au niveau des postes administratifs ; des moyens dont la présentation et la diffusion des modalités de calcul ont nécessité quelques interventions, parfois intersyndicales ; un refus de toute responsabilité : l'autonomie des EPLE est utilisée comme réponse à toute question relative aux moyens ; un glissement sensible de la confiance à la défiance comme méthode de pilotage (ou d'absence de pilotage).

Trois constats simples : les dispositifs pédagogiques favorisant l'interdisciplinarité et les approches pédagogiques partagées font les frais de cette réduction de moyens ; une augmentation sensible des HSA dans les lycées, ce qui pourrait augmenter le nombre de postes supprimés ; le remplacement n'est plus correctement assuré mais le recteur semble considérer que la garde des élèves suffit. C'est une autre conception du service public d'éducation.

Le « dialogue social » : c'est une évidence ; les questions d'enseignement ne semblent pas être prioritaires pour nos interlocuteurs. Nous écrivons, nous avons des entrevues mais les quelques réponses partielles que nous obtenons ne peuvent pas nous satisfaire pleinement.

Outre les DGH, nous sommes intervenus fermement pour rappeler l'unicité du corps des personnels de direction...

Un recteur qui ne nous déçoit pas (nous n'avons pas d'illusion) et dont nous aurions aimé qu'au moins, une fois, il nous surprenne : et bien non. Professeur de droit, il manifeste parfois un rapport assez élastique au respect des textes officiels, notamment ceux concernant la réforme du lycée. Lors d'une réunion récente (relative

à l'évaluation des personnels stagiaires) à laquelle étaient conviés des personnels de direction et des enseignants de toute l'académie, nous avons pu apprécier l'élégance (35 minutes de retard et pas un seul mot d'excuse) et le sens des responsabilités (aucune réponse aux quelques questions posées par la salle).

Nous avons la prétention d'oser estimer que notre système éducatif et ses représentants que nous sommes méritent mieux.

La vie syndicale : une information écrite régulière des adhérents ou de l'ensemble des personnels de direction, un « séminaire n° 2 » consacré au collège, une participation visible mais pas toujours « immortalisée » lors des différentes manifestations pour la défense de l'école, une manifestation intercatégorielle et intersyndicale (syndicats de l'UNSA-SGEN), une action spécifique en direction du conseil régional.

Cette activité syndicale variée n'est possible que grâce à l'implication et à l'engagement dynamique de nombreux adhérents du SNPDEN.

Pour tout cela, je voudrais les remercier sincèrement et plus particulièrement les SD, les membres du CSA pour leur implication et leur fidèle accompagnement.

VERSAILLES, François TORRES



Y a-t-il une note d'espoir ? Le tableau nous paraît bien sombre, avec peu de perspective.

En AGA, en AGD, on a senti auprès de nos adhérents inquiétudes, interrogations, lassitude et doute. On s'inquiète sur notre service public ; nous avons mal à

notre service public. Nous doutons d'une réelle volonté politique au service de l'Éducation nationale, si ce n'est plutôt pour sa casse systématique. Serions-nous désabusés ? ou réalistes ?

Sans revenir sur l'année écoulée et les événements passés, lourds, parfois douloureux, on s'interroge notamment sur les réformes qu'on nous demande d'accompagner, voire de promouvoir : sur la mise en place du socle commun sans accompagnement du personnel et sans véritable outil performant, sur les conditions de la formation

des personnels (stagiaires, master...) au rabais, sur la réforme du lycée qui perd de son sens, qui donne le sentiment d'une vraie régression et d'un gâchis, sans compter que l'on nous fait encore porter le chapeau, sur les remplacements... puisqu'il n'y a plus personne à proposer... et qu'on nous demande de suppléer à l'incurie du système en nous rendant responsable. Et la liste est longue (DGH, CUI...)...

On s'inquiète de cette fin d'année mais on craint encore plus la rentrée prochaine qu'on pourra faire et

assumer, sans doute encore une fois, et à quelle condition... permettant à certains de se glorifier d'une rentrée techniquement réussie. Et que sera la rentrée 2012 avec le budget et les coupes sombres encore prévues ? Alors là, on ne s'inquiète plus ; on ne sait plus faire !

Toutes ces interrogations et inquiétudes ne font qu'augmenter la lassitude des collègues qui, dans un contexte national où les fondamentaux sont remis en cause (voire les principes...), voient leur condition de travail se détériorer



Pour terminer, j'évoquerai deux questions sur lesquelles je dois témoigner de la position du SNPDEN-Toulouse: le rôle du chef d'établissement dans le recrutement des enseignants (Toulouse y est très majoritairement opposé), la partie « R » de la PFR (les collègues présents au séminaire « collègue » se sont prononcés contre unanimement).

NB: je ne doute pas que l'article de Philippe Vincent dans le dernier *Direction* aura permis de mieux apprécier la réflexion et les positions portées par les négociateurs du SNPDEN. Quant à l'éventualité d'une opération nationale, nécessaire, Toulouse partage l'analyse prudente de Philippe Tournier.

J'ai remercié le bureau national pour la qualité et la régularité des informations.

J'ai remercié mes copains toulousains.

J'ai fait référence à l'article de Philippe Vincent.

J'ai cité Philippe Tournier.

J'ai terminé. Merci. ■

AIX-MARSEILLE, Gilles AUTEROCHÉ



Chers camarades,

Permettez-moi, tout d'abord, de faire ce que je n'ai pas pu réaliser jusqu'alors dans cette enceinte, c'est de rendre hommage à mon prédécesseur, à Alain Vernet, (ici présent au titre des retraités) pour tout le travail qu'il a fait. Alain a surtout enseigné à certains et rappelé à d'autres cette donnée fondamentale du syndicalisme: rien ne sert de pérorer si, derrière, il n'y a pas d'adhérents, s'il n'y a pas de militants. En clair, le premier devoir d'un SA, c'est de faire des cartes! Sans cela, nous ne sommes rien! Merci Alain.

Comme toutes les autres académies, et même si elle a été moins touchée parce que la démographie est en hausse (nous n'avons rendu « que » 78 postes dans le secondaire et 90 dans le primaire et créé 46 ETP dans le professionnel), nous avons agi en audience

après du recteur, dans les groupes de concertation dits « Blanchet », devant les autres syndicats aussi bien l'UNSA que la FSU (échanges courtois avec le SNES), devant la presse (gros buzz médiatique qui nous a valu des convocations instantanées du recteur et de l'IA).

Au-delà de ces aspects ponctuels, je souhaite mettre en exergue un problème qui nous paraît prendre de plus en plus d'acuité. C'est celui de la souffrance au travail de nos collègues personnels de direction. Quelques éléments qui sont autant de signaux d'alerte:

- Au 30 septembre: 15 % des établissements de l'académie ont une partie de leur direction en intérim. Si l'on regarde de plus près, ce sont essentiellement des congés maladie. Que va-t-il se passer avec l'allongement de l'âge de la retraite?
- Fin juin 2010, nous avons connu un nombre significatif de collègues touchés par des problèmes de maladie alcoolique révélant bien des difficultés professionnelles. Ce sujet est difficile; il est presque tabou mais il est bien réel. Je peux témoigner qu'aider et assister les collègues

au point de rendre pénible, voire impossible, notre métier. Maintenant, c'est nous qui sommes au centre, au cœur du système, à l'interface, sollicités par tous, de tous, exigeant toujours plus de nous et, pour mieux se décharger sur nous, on glorifie, à qui veut l'entendre, la sacro-sainte autonomie de l'EPLÉ mais qui n'est souvent plus qu'un leurre. Et qu'avons-nous en retour? Certes, ce pourrait être pire mais ce discours tempéré a de moins en moins de prise. Des négociations ont lieu, certes... mais pour quoi? Les collègues sont traversés par le

doute. Bien sûr, on réaffirme ensemble la volonté d'un syndicat réformiste, basé sur le principe de négociation, de communication et d'écoute, mais pour quoi?

Nous aussi, en académie, on s'inscrit dans un dialogue cordial, attentif, voire constructif, avec la hiérarchie et nos partenaires et ceux-ci nous le rendent bien. Mais le dialogue a ses limites; on n'en est pas dupe, quoique! On a certes obtenu des choses mais sans enlever le sentiment d'être le jouet de forces contradictoires. Même avec la région, en

interacadémique Île-de-France, il a fallu montrer notre détermination et, là aussi, le dialogue n'a pas été sans heurts, ni anicroches... surtout avec la nouvelle équipe élue en 2010, au point de se demander et de leur demander si les lycées étaient encore une priorité pour la région. Avec ce dialogue quelquefois musclé, nous avons bien conscience de la nécessité de pouvoir et de devoir peser, qu'il faut pour cela être très nombreux et représentatifs, et donc bien conscients des élections à venir, d'abord profession-

nelles, que l'on se doit de réussir, mais aussi d'autres échéances électorales.

Pour celles-là, le doute nous traverse aussi: n'a-t-on pas encore perdu trop de temps pour peser auprès de ces échéances et permettre de faire avancer nos demandes et notre statut, comme le proposent certaines de nos motions?

Que ce CSN nous apporte à tous une note d'espoir. Nous l'attendons! ■



dans cette situation est très malaisé.

- Autre preuve : Éric Gallo, notre commissaire paritaire national, nous disait qu'à travers les très nombreux entretiens de préparation des mutations qu'il a eus, remon- tait un malaise. Le mal-vivre ou plutôt le « mal-travailler » : pression, stress, isolement. Et effectivement, dans ces fonctions de direction qui ont tendance à isoler, où sont les lieux de parole, où sont les dispositifs d'écoute ? Sinon à travers le syndicat que nous sommes ? Ce qui parfois, hélas, n'est pas suffisant.
- Enfin, chacun a vécu ici ces premières AGA de l'année scolaire qui sont autant de défouloirs au ras-le-bol et à la fatigue des collègues.
- Et tout cela est aggravé par ce que certains nomment « l'infobésité », c'est-à-dire la surcharge informationnelle dans son aspect pathologique et dysfonctionnel. Cela crée et aggrave le stress. On est bien dans la souffrance au travail.

Je crois qu'il y a là, cher Philippe, chers camarades, un sujet dont il faut peut-être s'em- parer. Il me semble dépasser la notion même de condition de travail et je répète donc ce mot de « souffrance au travail ».

Voilà, l'académie d'Aix- Marseille est toujours égale à elle-même, revendicative mais fraternelle, provocatrice parfois mais très attachée à notre organisation syndicale ; notre taux de syndicalisation en témoigne. Beaucoup de travail nous attend, la pierre brute est à peine dégrossie mais de Briançon au Vieux-Port, chacun a relevé ses manches. ■

AMIENS, Gilles BAYARD



L'académie d'Amiens vous salue et, sous ce « sale temps », vous exprime toute sa solidarité !

Tout d'abord, je tenais à remercier Françoise Wisniewski que je viens de remplacer depuis juin 2010. Désormais retraitée mais militante dans l'âme, elle n'a pas pour autant quitté notre navire et se charge désormais de la trésorerie aca-

démique avec toute sa place au bureau académique.

Chez nous, comme ailleurs, on observe que « les importants ! », vieille formule d'Alain, ont non seulement sous-estimé la gravité de la crise mais, pire encore, ils l'ont provoquée et la provoquent encore. En négligeant la souffrance humaine, ce sont des semeurs de ressentiments et de rancunes au cœur de la société.

Dans notre académie, en Picardie qui, comme chacun le sait, a nombre d'indicateurs dans le rouge et se trouve en grand retard en terme de formation, la situation est, j'ose encore le croire, moins catastrophique qu'ailleurs : 198 postes tout de même ! J'en juge ainsi par notre correspondance interacadémique, dont je nous

BESANÇON, Jacques PÉQUIGNOT



Décidément, nous vivons des temps bien difficiles et incertains... difficiles parce que tout est contradiction. Le message politique institutionnel affiche la volonté d'enregistrer la réussite de tous les élèves. Dans tous les discours nationaux ou interventions locales, nous subissons les incantations habituelles : tous les niveaux de responsabilité de notre institution doivent se mobiliser afin d'atteindre les objectifs assignés.

Mais, au fait, que faisons-nous depuis des années sinon, au moins avec le cœur, faire partager notre volonté d'accompagner chacun, chacune de nos élèves dans la construction et la réussite de son projet ?

Cela devient insupportable et offensant de nous entendre répéter ces litanies dans nos réunions dites de travail où il n'y a d'autre chose à faire que de recevoir la bonne parole. Nos autorités se donnent bonne conscience en faisant constam-

ment évoluer le vocabulaire usité... indicateurs, efficience, contrats d'objectifs. Cela fait moderne sans doute.

La méthode, elle, globalement demeure. L'injonction hiérarchique prime. Là où la confiance dans les équipes de direction, ajoutée à un véritable souci d'échanges, permettrait de développer les ferments de la réussite, nous continuons d'assister à la mise en place d'une stratégie du contrôle, *a priori*, *a posteriori*. L'affaiblissement des services académiques en nombres et en compétences aggrave la situation et les personnels de direction se retrouvent réellement confrontés à une culture de défiance des services à leur égard.

Et, dans le même temps, CQFD, la communication officielle sacralise l'autonomie des établissements : le jeu de dupes est en place.

Incertain, car bien malin celui qui, aujourd'hui, est capable de dire là où nous allons. Je ne souhaite pas développer plus avant les différents scénarios possibles car je n'accepte plus de me laisser guider par mes peurs et mes angoisses et il n'est point nécessaire de leur donner des idées... Je tente de garder en mémoire ce que me disait mon grand-père : « A force de présager le pire, il finit par arriver ».



félicite, et qui nous montre à quel point la politique nationale se met en œuvre de manière clairsemée dans le temps comme dans l'espace. Dès qu'une nouvelle mesure arrive, une académie l'a déjà digérée quand une autre ne l'imagine pas encore! A des rythmes et des formes différents, nous assistons tous, jour après jour, à la mise en œuvre d'une réforme peu réfléchie et difforme de la formation initiale, à une poursuite, par principe, de suppressions de postes dans toutes les catégories professionnelles qui mettent à mal, progressivement, la qualité de l'enseignement et la sécurité dans nos établissements et, enfin, à un essor frénétique d'applications informatiques, de dispositifs et d'enquêtes en tous genres, accompagnés de délais intenable, d'injonctions parfois insupportables et de

contraintes qui nous éloignent de notre mission première de direction et qui démontrent parfois une absence totale de pilotage partagé, voire même une méconnaissance de la vie de nos établissements [...].

Depuis la rentrée, au cœur de cette actualité, il est vrai un peu morose mais qui nous mobilise, les chantiers, sur le plan syndical, sont nombreux et nous observons une augmentation des adhésions. Nous syndicalisons désormais plus de 50 % des personnels de direction de l'académie. Le dynamisme de notre site académique géré par Olivier Catoire, SD de l'Oise chargé de la communication, y est certainement aussi pour quelque chose. Notre syndicat est donc présent et dynamique dans toutes

les instances officielles et dans les différents groupes de travail académiques et départementaux mais, si notre organisation est en ordre de marche, elle reste encore trop souvent impuissante face à l'implacable réalité de devoir toujours faire plus avec moins et nombre de nos collègues disent se trouver globalement en face d'une dégradation progressive de notre École, voire parfois même de notre image. Vous le voyez et vous l'imaginez, notre travail est immense et nous devons toujours réfléchir à préparer l'après. Notre solidarité reste notre force, si maigres soient nos satisfactions actuelles, et je souhaite à l'avenir encore davantage de dynamisme et de prospérité à notre syndicat que je suis très attaché à la laïcité et aux valeurs humanistes qui fondent notre école. ■

Et le SNPDEN dans l'académie de Besançon dans tout cela ?

Parce que nous ne voulions pas cautionner une politique du pire justement, nous avons tenu à marquer notre désaccord dès janvier. En réussissant notre mouvement de résistance avec la non remontée du TRMD et la non participation aux réunions institutionnelles, nous avons fait la preuve que nous étions bien réellement incontournables... Le recteur a dû prendre en compte nos inquiétudes et nos difficultés.

Notre positionnement responsable, respectueux de l'éthique républicaine, est désormais connu des salles de professeurs, des parents d'élèves, de nos partenaires dans notre fédération et de l'opinion. Notre présence en nombre dans la manifestation du 19 mars a surpris de nombreux observateurs et encore conforté notre image.

En enregistrant un taux de syndicalisation encore jamais atteint (65 % des actifs nous font désormais confiance), nous préparons activement les élections

professionnelles d'octobre et je puis vous assurer que nos listes de candidats seront arrêtées dès le 15 juin. Avec les instances de notre fédération académique, nous travaillons pour qu'aucune des voix du SNPDEN ne manque au soir du 20 octobre.

Nationalement, je ne nous sens pas aujourd'hui prêts à entrer dans un mouvement de protestation d'envergure, non pas parce qu'il n'y aurait pas matière mais plutôt parce que le moment me semble particulièrement mal choisi et les délais d'organisation beaucoup trop courts. En revanche, parce que nous avons indéniablement gagné en crédibilité et en écoute, je souhaite que ce CSN réfléchisse et arrête les modalités d'actions que nous pourrions mettre en œuvre quasiment dès la rentrée. Il s'agira bien entendu pour nous de répondre aux défis imposés par les élections professionnelles mais aussi et surtout de faire entendre notre voix avant l'étude du budget 2012 par l'Assemblée nationale.

2012... Vous avez dit 2012 ? ■

BORDEAUX,
Bertrand CAGNIART



Camarades, c'est drôle comme il est des mots qu'on a peur d'utiliser parce qu'ils renverraient à des époques ou à des idées surannées, parce qu'ils nous classeraient dans une pensée, voire dans un système de pensée d'une époque révolue. Et pourtant, camarades, ne sommes-nous pas à un moment de l'histoire où il nous faut redonner sens et vie à ce mot aujourd'hui galvaudé pour ne laisser place qu'au règne de l'individualisme et des égoïsmes ? Comme si nous craignons quelque embrigadement effarouchant un système lissé et policé que d'autres, aux couleurs bleu marine entendent bousculer.

Et pourtant, camarades, ne devons-nous pas, à travers ce mot, réinventer et revitaliser les solidarités, les projets et les espoirs que nous formulons pour demain, ce vivement demain dont on voudrait nous désespérer d'y trouver des « possibles ».

Sans faire un discours laudateur, je suis fier aujourd'hui d'être au SNPDEN en ce qu'il porte d'espoir pour participer à la construction d'une autre école au sein d'une société plus juste, cou-



leur d'orange. Si j'avais des doutes sur la stratégie adoptée au cours du dernier BN élargi aux SA, la manifestation du 19 mars m'a convaincu qu'elle était bonne et nécessaire.

Préparée en amont par une conférence de presse dans le quotidien régional et par des AGD qui ont rassemblé beaucoup de collègues, la manifestation bordelaise a réuni une centaine de « perdus », le plus gros bataillon d'une manifestation par ailleurs et malheureusement maigrelette. Si les troupes de la FSU étaient bien clairsemées, mais nous ne pouvons pas nous en réjouir, la détermination des « perdus » s'affichait à la fois par leur nombre et le renouvellement des visages présents. Car, et c'est là une autre particularité de cette année syndicale, nous constatons une augmentation de la syndicalisation chez les adjoints de tout type d'établissements, c'est-à-dire de collègues récemment entrés en fonction. S'il est indéniable que cette progression est liée à l'action nationale relayée par un *Direction* de plus en plus riche et un site modernisé, elle est le fruit d'une présence, d'une réflexion et d'une réactivité académiques où nous sommes encore plus seuls désormais à proposer ou à nous opposer, ID semblant chercher une issue de secours pour continuer d'exister après les élections. Que ce soit avec les collectivités régionales et départementales ou avec le rectorat, nous sommes au cœur de la politique

éducative. Notre responsabilité est lourde tant nous sommes surveillés de tous côtés, guettant nos moindres faiblesses et voulant parfois nous attirer dans des pièges afin de nous déconsidérer. J'ai d'ailleurs été surpris vendredi dernier au CTPA où, pour la 1^{re} fois, le SNES a délibérément attaqué notre syndicat qui siège avec l'UNSA à propos de notre position sur la préparation de la rentrée au conseil d'administration. Situation nouvelle sinon saugrenue qui rompt la tradition syndicale qui voudrait qu'en commission paritaire, on ne se trompe pas d'interlocuteur. Mais peut-être n'était-ce que l'expression d'un regret de nous savoir autant mobilisés.

Pour terminer, et parce que c'est la dernière fois que je monterai à cette tribune comme secrétaire académique, je voulais vous dire merci à toutes et à tous pour l'enrichissement personnel et professionnel que vous m'avez apporté pendant mes trois mandats de SA. Je n'imaginais pas mon métier sans cette force de soutien solidaire, de réflexion et d'action que représente notre organisation syndicale qui nous accompagne dans notre quotidien souvent solitaire. Je choisis de quitter mes responsabilités mais pas mon action, bien entendu, à quelques encablures d'une cessation d'activité et à un moment où la relève est prête dans une académie dynamique et rajeunie.

Merci encore. ■

CAEN, Christine BARBE



Mon propos sera ancré dans l'actualité vécue par les personnels de direction ces dernières semaines, en Basse-Normandie, dans l'académie de Caen.

Notre contrée a rompu avec le vieil adage « Pour vivre heureux, vivons cachés ».

Il est vrai que le retentissement médiatique a son origine dans l'initiative d'un inspecteur d'académie, récemment arrivé de Bretagne : imposer aux collègues du Calvados un « bonus malus » à la DHG 2011, en fonction des taux de redoublement 2010.

Ce que nous retenons de cet exemple parmi d'autres qui se sont hélas ! multipliés, c'est l'autoritarisme, le manque de concertation qui président depuis quelques mois aux relations avec les autorités académiques.

Revenons à cet exemple qui a eu au moins le mérite de relancer le débat national sur le redoublement. Le SNPDEN, dans sa réflexion pédagogique, a depuis longtemps tiré les conclusions qui s'imposent face à ce phénomène si français.

Localement, ce qui apparaît au grand jour, c'est le pilotage à vue de notre hiérarchie : en l'occurrence, dans cette affaire, la règle du jeu est rétroactive, histoire de faciliter notre pilotage qui se

doit d'être argumenté et crédible, envers nos partenaires et nos personnels dans les EPLE.

Plus généralement, les équipes de direction de l'académie sont confrontées depuis quelque temps à un mode de gouvernance qui les heurte fortement. Le SNPDEN-Caen a su mobiliser le 16 février dernier ses adhérents et je salue ici leur engagement mais aussi, au-delà, des non syndiqués, lors d'un rassemblement devant le rectorat, en lieu et place de l'instance de concertation où nous avons refusé de siéger.

Reçue par le recteur à la tête d'une délégation, je lui ai exprimé les positions et revendications de notre syndicat : une rentrée 2011, comme sur tout le territoire, qui menace la qualité du service public, les conditions dans lesquelles nous exerçons notre métier en contradiction avec la conception que nous en avons, des relations locales avec notre hiérarchie qui font fi du dialogue et de la concertation constructive.

Nous avons annoncé au recteur que nous ne siégerons plus en instance de concertation, que l'audience syndicale était le cadre incontournable pour exposer les modalités du dialogue que nous voulons voir s'instaurer.

Cela fut fait le 31 mars ; des engagements ont été pris ; nous restons vigilants d'autant que le livret personnel de compétences nous promet d'autres bras de fer. ■



CLERMONT-FERRAND, Michel MARIEN



L'académie de Clermont a, comme toutes les académies, traversé une période tumultueuse nécessitant un engagement total et une extrême vigilance.

Jamais nous n'avions connu une telle accumulation de difficultés liées, certes, à la préparation de rentrée (non respect des textes de référence entraînant la mise à mal de la réforme du lycée, augmentation unilatérale du nombre d'élèves par division nouvelle, réduction des moyens en collège, augmentation du ratio HP-HSA aux limites du supportable, suppression des heures TIC) mais aussi les problèmes liés à la masterisation en assurant difficilement le remplacement des stagiaires et surtout en nous demandant

d'appliquer le protocole de remplacement de courte durée. Mais aussi le non remplacement des congés dans certaines disciplines et la recommandation de faire appel au pôle « emploi » ou au carnet d'adresses du chef d'établissement. Mais aussi la condamnation de plusieurs collègues aux prud'hommes.

Et, au bout du bout, fait nouveau et révélateur, le découragement et la démoralisation des collègues qui, face aux réalités du terrain, doivent mobiliser les équipes afin d'engager les contrats d'objectifs.

Nous avons multiplié les actions et les communiqués afin d'engager la discussion au niveau des IA comme de l'académie. Notre mobilisation sur la masterisation et notre refus de laisser partir les stagiaires non remplacés nous ont valu des pressions mais aussi l'honneur des médias nationaux et le commentaire dans la *Lettre de Direction* nécessitant un démenti suite à une information erronée...

La réunion du groupe « Blanchet », suite à une lettre ouverte au recteur, nous a permis un large et constructif échange.

Les points à l'ordre du jour étaient les suivants: les contrats aidés, la masterisation et la formation des stagiaires, la préparation de rentrée, l'orientation, le calendrier du mois de juin, la stagiairisation des AED, les conditions d'exercice du métier, la réforme du lycée.

Nous avons constaté avec satisfaction que notre hiérarchie prenait la dimension des difficultés que nous rencontrions, qu'une large concertation était proposée pour la rentrée prochaine concernant la masterisation et que la plus grande précaution était de rigueur pour la signature de contrats aidés. Comme nous l'avions souhaité dans une déclaration préalable, le groupe de réflexion a été l'occasion d'un échange franc, apaisant, propice à l'établissement de confiance attendu et nécessaire.

Notre AGA a confirmé le besoin d'échanges entre les collègues mais aussi avec le bureau national. Je remercie Michel Richard pour sa disponibilité et la qualité de son intervention. Notre petite académie a besoin d'attention.

La motion que nous avons adoptée en direction du national en témoigne. Il ne s'agit pas d'une quelconque défiance mais du besoin de dialogue lorsque l'action prend le pas sur la réflexion et que le ministre tente d'instrumentaliser les négociations par un effet d'annonce.

La diversité des actions menées dans les différentes académies révèle notre capacité à nous adapter aux situations locales. Cette diversité dans l'action ne doit pas être source de divergence. La politique de notre syndicat est et doit rester cohérente. C'est l'art difficile du pilotage nécessaire du secrétariat national, source d'unité et d'efficacité. ■

CORSE, Marc LECCIA



Chers camarades,
chers amis,

Y en a marre! *Ci n'hè abbastanza, una tichja*, comme on le dit si joliment dans ma langue ou, plus trivialement, dans une langue plus répandue et imagée, ras-

le-bol, ras-la-tasse, ras-la-casquette! C'est à dessein, mes chers camarades, que je débute mon propos par des termes aussi familiers.

Je n'en vois pas d'autres aujourd'hui pour décrire l'exaspération des personnels de direction de l'île au sortir d'une campagne de DGH particulièrement éprouvante et à l'aube d'une période d'agitation qui connaîtra son apogée à la prochaine rentrée scolaire.

Dans une Corse en souffrance, la politique gouvernementale, avec son dogme

de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, aggrave une situation déjà précaire.

Ainsi la dotation attribuée à notre académie pour l'année scolaire 2011-2012, en baisse de 1,2 %, avec 288 élèves de plus au global, 18 postes d'enseignants (dans le second degré) et 10 postes administratifs supprimés, ne tient absolument pas compte de la spécificité régionale et fragilise des engagements académiques déjà anciens. Tous les établissements, à des degrés

divers, sont concernés par cette réduction de moyens.

Même si un dialogue de qualité et une véritable relation de confiance instaurés avec les services et les autorités académiques ont permis d'en limiter les effets, la grande majorité des conseils d'administration s'est prononcée contre la répartition proposée par le chef d'établissement. Face aux difficultés des collègues, la section académique a communiqué sur une politique ministérielle qui renie délibérément les engagements pris lors de la



signature des décrets qui organisent la réforme du lycée et qui bafoue leur légalité, qui enterme définitivement l'autonomie des établissements brutalement privés des faibles moyens dont ils disposaient pour lui donner un sens.

Mes chers camarades, en Corse comme dans toutes les académies, nos différentes interventions ce matin le soulignent, l'exaspération des personnels de direction face aux difficultés croissantes rencontrées dans l'exercice quotidien de leur métier est à son comble : empilement de tâches nouvelles, simplifiées par une multitude d'applications informatiques performantes comme, par exemple, ce logiciel qui nous facilite la vie à chaque instant S... SCO... ah oui ! merci SCONET ! Multiplication des enquêtes à rendre pour le jour précédent et d'une importance ô combien extrême, contrats d'objectifs, coquilles vides, sans moyens et parfois réécrits par certains IA-DSDEN.

L'exaspération des personnels de direction, disais-je donc, est à son comble. Nos collègues n'acceptent plus la conception caporaliste de la gouvernance du système éducatif impulsée par les plus hauts échelons de l'État, le mépris de notre professionnalité illustré par les dernières propositions salariales et la manière dont elles sont présentées.

Y en a marre ! *Ci n'hè abbastanza, una tichja !* Ras-le-bol, ras-la-tasse, ras-la-casquette ! C'est ainsi que je m'exprimais en préambule. Prenons garde, mes chers camarades, à ce que cette exaspération générale, si d'aventure nous ne savions pas en prendre la mesure, ne facilite, lors des prochaines élections professionnelles, l'émergence de forces, soi-disant plus combattives mais surtout bien plus démagogiques. C'est là mes chers camarades que se situe tout l'enjeu de ce CSN. ■

CRÉTEIL, Martine DRUENNE



Nous avons la chance d'appartenir à une académie qui vit dans l'innovation et l'expérimentation. Toujours en avance sur les textes !

Depuis 2 ans, l'académie est organisée en réseaux intégrant les quelques réseaux qui existaient de la seule initiative de collègues regroupés sur des problématiques communes et qui avaient un sens. Aujourd'hui, l'académie est éclatée en une monstrueuse mosaïque de regroupements plus ou moins artificiels et à laquelle plus personne ne comprend rien. Le réseau auquel j'appartiens ne compte pas moins de 68 établissements. Il a donc fallu créer des sous-réseaux. Et c'est illisible. Ce serait anecdotique si le réseau n'était pas l'unité de base utilisée comme relais par le recteur pour communiquer sur sa politique, ce qui aboutit à un noyautage, les collègues devant s'imprégner de cette culture de réseau avec un projet, une carte des langues et des formations.

Finalement, le seul lieu où nous nous retrouvons pour discuter de la politique rectorale, c'est le syndicat. Notre seule référence commune !

Mais il y a d'autres regroupements plus inquiétants parce qu'ils s'effec-

tuent dans une grande discrétion et sans communication médiatique.

La charte a prévu des regroupements d'établissements liés à l'aménagement du territoire et concernant des petits EPLE rattachés à des établissements supports. A Créteil, ce sont des établissements de 3^e et 4^e catégories qui sont regroupés. Et ce sont des postes de chefs qui sont supprimés. C'est très clair dans le dernier mouvement des mutations. Les chefs du 2^e établissement sont partis... Et c'est par hasard que le SD du 77 a appris que son lycée allait être concerné par une mesure de regroupement. Nous avons demandé une audience sur ce point.

Enfin, dans le cadre de l'adaptation des parcours de réussite, l'académie continue à développer les internats d'excellence où l'on ignore les restrictions de moyens pendant que, dans le même temps, les effectifs des RAR et CLAIR augmentent au-delà du seuil prévu et que les moyens attribués aux établissements accueillant des publics difficiles (notamment la Seine-St-Denis), sont réduits de façon drastique. Le plan de rattrapage du 93 a vécu !

Je ne peux pas terminer sans vous faire part de la colère des personnels de direction devant l'attitude du recteur dans ce que la presse a appelé « l'affaire des robes noires » et qui montre combien est difficile la notion de « signes ou de tenues manifestant une

appartenance religieuse ».

Alors que les deux collègues sont au quotidien insultées, injuriées et menacées – y compris des menaces de mort – au travers de blogs délirants et provocateurs émanant, pour la plupart, de groupes intégristes, nous avons attendu, en vain, une communication du recteur, seul capable de redonner à la situation ses justes dimensions et de mettre fin à ce déferlement médiatique. Aucune communication de la part des autorités rectorales.

Nos deux collègues sont convoquées au rectorat pour une réunion dite « réunion de travail ». Il leur est demandé de ne pas venir accompagnées par le SNPDEN comme elles l'avaient souhaité. C'était il y a une semaine. La réunion de travail s'est transformée en un tribunal où le recteur et l'inspecteur d'académie, en procureurs implacables, ont littéralement lynché nos deux collègues qui n'ont pu s'exprimer et les ont laissées gérer elles-mêmes la crise puisqu'elles en étaient à l'origine.

Ce que nous faisons pour nos enseignants, le recteur ne l'a pas fait pour les personnels de direction de son académie. Nous attendions autre chose du 1^{er} responsable de l'Encadrement.

Une telle attitude n'est pas acceptable et met à mal les relations qu'au fil des années nous avons su établir de part et d'autre et qui faisaient que, quelquefois, les choses se passaient mieux à Créteil qu'ailleurs. ■



DIJON,
Marc AUBERT



Je voudrais aborder quelques sujets qui, s'ils ne représentent pas l'actualité récente, constituent néanmoins des problèmes récurrents dans nos établissements.

La question du remplacement : on peut se demander si elle ne nécessiterait pas une enquête nationale sur un trimestre, pour faire pièce à l'enquête nationale en cours et aux résultats quasiment « soviétiques » parfois affichés académiquement et maintenant nationalement. Notre ancien secrétaire général annonçait, en groupe « Blanchet », un taux de remplacement de 95 %. Évidemment, nous récusons ce type de statistique globale, sans toutefois pouvoir opposer de contre-enquête sérieuse et nous souhaitons que l'on distingue *a minima* le remplacement par des personnels qualifiés du remplacement par des personnels contractuels ou vacataires.

Les emplois en établissements : la charte de pilotage fait parfois l'objet d'une lecture en creux de la part de notre recteur : pas d'établissement de 3^e catégorie sans adjoint. A Dijon, c'est acté. En revanche, pour le recteur, rien ne dit qu'il faille obligatoirement une équipe de direction complète en deçà alors que les établissements de 2^e catégorie recouvrent des situations extrêmement diverses allant jusqu'au collège de 520 élèves sans adjoint. Nous craignons qu'une globalisation de l'encadrement des établissements soit faite en amalgamant personnel de direction, directeur adjoint de SEGPA, chef des travaux et CPE.

La masterisation : à Dijon, le rectorat a réussi le tour de force de remplacer tous les FSTG partant en formation bloquée (4 semaines), en allant même, sur quelques situations, mettre fin à un remplacement maladie pour prendre un support FSTG. Compte tenu de la consigne nationale que nous avons relayée, le clash a été évité avec les personnels de direction mais pour quels résultats ?

Enfin sur la préparation de rentrée : après un communiqué académique commun aux 3 principales organisa-

tions, le recteur nous a invités pour une audience avec les IA-DSDEN. Moins il y a de marge de manœuvre, plus il y a de dialogue ou plutôt d'écoute devrais-je dire, un peu à la manière du soignant qui visite et rassure le malade tant il sait qu'il ne peut rien pour lui. L'autonomie à Dijon, c'est en moyenne 0,8 % de la DGH, soit 15 par classe. Le recteur nous invite à être imaginatifs ; pour nous, c'est plutôt jouer les Mac Gyver.

Je terminerai sur la question syndicale. La syndicalisation, déjà forte dans notre académie, est en hausse pour la 2^e année consécutive. Nous y voyons là une reconnaissance de l'action menée au plan académique et dans chaque département. Mais c'est aussi le signe d'une espérance forte dans la croyance que quelque chose peut encore changer. Cette espérance, cette attente portent sur deux dossiers aujourd'hui : le lent dépeçage des établissements scolaires dont on se dit, chaque année, que l'on ne pourra pas aller plus loin et qui pourtant inexorablement se poursuit, et la revalorisation de la rémunération des personnels de direction.

Si, sur la question des moyens, nos collègues

comprendront bien que c'est l'horizon 2012 qu'il faut viser et, je l'espère, se mobiliseront pour la préparation du budget, il en est tout autrement sur la question des rémunérations. Même si celles-ci, rapportées à l'ensemble de la société, restent encore acceptables, comment rapporter à la carrière antérieure, aux primes, indemnités régulièrement attribuées aux enseignants, aux responsabilités qui sont les nôtres, au service que nous rendons aux élèves et plus encore à notre institution, comment expliquer à nos collègues adhérents qu'il faut encore attendre ?

La motion du CSA et de l'AGA de Dijon appelant à une manifestation nationale, même si elle comporte sa part d'illusion, traduit l'exaspération de nos collègues. J'espère que ce CSN de toute importance sur cette question prendra une décision en rapport avec les attentes de nos adhérents et les mandats du congrès de Biarritz. Faute d'une décision en rapport avec leurs espérances et dans l'esprit, si ce n'est à la lettre, de nos mandats de congrès, les élections professionnelles de la rentrée risquent d'être à haut risque pour notre syndicat. ■



À partir, notamment, des thèmes retenus lors du CSN « court » de novembre, pour la préparation de celui d'avril, la commission « métier » a organisé ses travaux en deux parties. La première - parce que le questionnement retenu (gestion des ressources humaines) ne concerne pas que son seul domaine de compétence - a réuni les deux commissions « éducation et pédagogie » et « métier ».

Commission mixte « éducation et pédagogie » et « métier »

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES: UNE PROBLÉMATIQUE NOUVELLE AU CŒUR DES RÉFORMES?

Nous voyons, au travers des réformes engagées et de celles annoncées, se poser une problématique nouvelle dans le cadre de l'exercice de notre métier, celle de la gestion des ressources humaines. Certes, celle-ci était déjà présente mais elle risque de prendre une dimension nouvelle par:

- le recrutement (« masterisation » et formation des enseignants...),
- l'affectation (nouveaux dispositifs, CLAIR/ECLAIR, ERS, expérimentations académiques...),
- de nouvelles missions (préfet des études...),
- le remplacement,
- l'évaluation.

Cette question, dont les implications relèvent également de la commission « éducation et pédagogie », a donc réuni les membres des deux commissions,



sous la présidence d'Alain Dani, secrétaire académique de Nice.

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

Isabelle Bourhis et Pascal Bolloré, secrétaires nationaux, rapporteurs de chacune des commissions, ont introduit les débats, notamment à partir

des documents transmis aux membres du CSN.

Il a été choisi de donner un éclairage particulier à la gestion des ressources humaines dans le cadre du dispositif CLAIR. Celui-ci a été présenté par Alain Ouvrard, membre de la commission « métier » du bureau national. Ensuite, l'un des collègues engagé dans ce dispositif a fait part de son expérience, complétant ainsi ce qui a déjà été publié dans le numéro 187 de *Direction*. Outre ce précieux témoignage, 10 contributions étaient parvenues des académies et, lors du débat, 9 interventions, provenant de 9 académies, ont permis d'élaborer le texte d'orientation suivant.



TEXTE D'ORIENTATION

Les réformes engagées ces dernières années – voire ces derniers mois – font apparaître, pour les personnels de direction, des problématiques nouvelles dans la gestion des ressources humaines et tout particulièrement des personnels enseignants. Ceci se manifeste à différents niveaux :

- **Dans le recrutement (« maitrise ») et la formation :** le SNPDEN-UNSA au sein de l'UNSA-Éducation entend poursuivre son engagement pour une refonte de la réforme du recrutement et de la formation des enseignants. Face aux difficultés pour les étudiants, les professeurs stagiaires, les établissements scolaires et les élèves, que cette réforme engendre, le SNPDEN-UNSA ne saurait se satisfaire d'un simple toilettage de l'année de stage. La période d'admissibilité aux concours doit être avancée en fin de master 1, dans un souci d'anticipation et de justice sociale pour les étudiants. La préparation au master doit nécessairement intégrer une réelle formation professionnelle dans toutes ses dimensions. En cohérence avec les besoins d'évolution de notre système d'enseignement et les réformes en cours, au-delà de compétences académiques attestées par un niveau désormais élevé de formation, le référentiel de compétences doit fédérer la formation des futurs enseignants. Le fonctionnement des établissements scolaires et la continuité des enseignements pour les élèves doivent nécessairement être préservés. Les conditions de travail des professeurs stagiaires doivent leur permettre d'articuler des temps d'enseignement, de formation et de réflexion prospective sur leur pratique, ce qui est incompatible avec un service à plein temps dans un établissement. Il est totalement illusoire d'imaginer, lorsque le jeune professeur parvient à surmonter sa charge actuelle d'enseignement et de formation, que les personnels de direction leur permettront de

prendre la mesure du fonctionnement d'un établissement scolaire et la réalité de ses instances.

- **Dans l'affectation, dont les conditions sont modifiées par la mise en œuvre de nouveaux dispositifs :** CLAIR/ECLAIR, internat d'excellence, ERS, voire dans le cadre d'expérimentations académiques qui mettent en jeu des profilages de postes d'enseignants dans des EPLE « classiques » qui amènent les chefs d'établissement à définir des fiches de poste, à classer des candidatures, à rédiger des lettres de mission. En ce domaine, le SNPDEN-UNSA, au sein de l'UNSA-Éducation, rappelle :
 - que les personnels de direction n'ont pas souhaité être maîtres d'œuvre dans le recrutement et l'affectation des enseignants et qu'ils font d'ores et déjà part de leur crainte d'une absence de volontariat des enseignants pour occuper les postes étiquetés « CLAIR » ;
 - que tout projet particulier d'établissement, soutenu par l'équipe de direction et validé par le conseil d'administration, notamment dans le cadre du champ expérimental de l'article 34 de la loi de 2005 (*Code de l'éducation* L.401-1), peut être facilité par des procédures identiques au mouvement sur des postes spécifiques académiques ;
 - que des conditions professionnelles particulières peuvent ainsi être proposées, à titre expérimental, et validées en commission paritaire, aux personnels qui souhaitent participer à un projet innovant.
- **Dans de nouvelles missions,** comme celles de préfet des études, qui relèvent exclusivement du projet de l'établissement, définies et validées par le CA pour répondre à des problématiques locales particulières.
- **Dans le remplacement** (dernier texte, note de service n° 2010-140 du 20-9-2010 : Amélioration du dispositif de remplacement des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré public, BOEN 37 du 14 octobre 2010).
- **Dans l'évaluation** (entretiens professionnels et « pacte de carrière »)

dont découlent certains régimes indemnitaires. Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État prévoit la mise en œuvre « chaque année, d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct », à compter du 1^{er} janvier 2012, qui, pour le SNPDEN-UNSA, doit aussi pouvoir être le chef d'établissement adjoint.

Face aux évolutions importantes générées par ces réformes, le CSN du SNPDEN-UNSA rappelle son attachement, d'une part, au principe du recrutement national des enseignants, seul à même de garantir l'équité de traitement des territoires et, d'autre part, à celui du caractère paritaire du traitement de certaines modalités de la gestion des personnels.

S'agissant des procédures spécifiques, au niveau de l'établissement, le conseil d'administration doit être sollicité dans le cadre du projet d'établissement préalablement à toutes décisions.

Le SNPDEN-UNSA demande fermement que toute expérimentation s'agissant des ressources humaines, comme dans tout autre domaine, fasse l'objet d'une évaluation avant une éventuelle généralisation.

Vote du CSN :

183 votants/183 pour



Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
« éducation et pédagogie »

isabelle.bourhis@ac-creteil.fr



Pascal BOLLORÉ
Secrétaire national
« métier »

pascal.bollore@free.fr



Les travaux se sont poursuivis sous la présidence d'Alain Dani, animés par Pascal Bolloré, Michel Richard, Lydia Advenier, Jean Faller, Dominique Faure, Joël Lamoise et Alain Ouvrard.

Commission « métier »

POINTS ABORDÉS

- Améliorer les conditions d'exercice de notre métier
- Des relations différentes avec les autorités ?
- Des systèmes d'information efficaces ?

Pascal Bolloré, secrétaire national, rapporteur de la commission, a introduit les débats à partir des documents transmis aux membres du CSN.

AMÉLIORER LES CONDITIONS D'EXERCICE DE NOTRE MÉTIER

D'autres structures, d'autres acteurs, d'autres missions ? Les établissements multi-sites

La charte de pratique de pilotage, annexée au *Relevé de conclusion sur la situation des personnels de direction* ⁽¹⁾, signée par le ministre de l'Éducation le 24 janvier 2007, précisait les conditions de constitution d'établissements « multi-sites » : « L'autorité académique, en concertation étroite avec les collectivités concernées et les établissements, mènera parallèlement une réflexion sur l'évolution du réseau des EPLE en tenant

compte de l'aménagement du territoire. Cette réflexion devrait conduire à une restructuration des EPLE. Les plus petits d'entre eux, évoluant en unités pédagogiques de proximité, seront rattachés à un EPLE-support qui sera doté d'une équipe de direction complète et d'un pôle administratif renforcé ».

C'est la prise en compte de ce que nous avons proposé au travers de motions de congrès et de CSN depuis 2004.

Il est cependant apparu, au travers de ce qui est régulièrement relaté dans nos instances, que des regroupements d'établissements ne correspondant pas à ces critères seraient pratiqués.

Dès lors, il a semblé souhaitable - lors du CSN de novembre 2010 - de procéder à un état des lieux, un recensement de ce qui se pratique réellement dans les académies, car peu d'informations officielles sont disponibles. Une certaine confusion et, surtout, semble-t-il, certaines dérives se produiraient : il en est ainsi, dans une académie, de plusieurs regroupements de lycées de 4^e catégorie...

Afin d'établir un état des lieux précis de ces situations, la commission « métier » du bureau national a souhaité proposer une enquête - voulue comme la plus exhaustive possible - au niveau des départements.



Dominique Faure a rédigé un article, publié dans *Direction 184*, sur cette problématique des établissements multi-sites afin de préparer la réflexion de notre CSN, en rappelant les positions que nous avons antérieurement adoptées lors des congrès et CSN. Elle en a présenté une synthèse à la commission « métier » du CSN et nous a donné les premiers éléments de l'enquête (actuellement 42 % de réponses ; 5 académies ne sont pas du tout représentées dans les résultats partiels) : sur les 42 départements recensés, 34 n'ont pas de multi-sites mais 53 % d'entre eux affirment l'existence de projets futurs non concertés.

Dans les 8 autres départements, 21 regroupements d'EPLE sont décrits, allant d'un multi-sites composé de 2 petits collèges, soit 350 élèves, jusqu'au multi-sites regroupant 1 LGT + 1 LP + 1 collège à 1.200 élèves.



20 % respecteraient la charte de pilotage. Mais il ne s'agit là que d'un rapport d'étape. 5 contributions ont été adressées par les académies.

Un collègue, principal, ayant vécu l'expérience d'un multi-sites comprenant deux petits collèges, l'a relatée. Le débat pour l'élaboration du projet de motion a suscité 11 interventions représentant 11 académies.

MOTION 1

Le rapport d'étape concernant l'enquête sur les établissements multi-sites, menée par le SNPDEN-UNSA, fait apparaître un déficit massif de concertation dans les académies entre les administrations rectorales, les collectivités territoriales et les représentants des personnels de direction sur les projets de regroupements d'EPL. Le SNPDEN-UNSA rappelle, dans le cadre de ses mandats antérieurs, son exigence de concertation sur cette question, dans le cadre de la charte de pilotage. Il rappelle que la création d'un multi-sites doit se situer dans une perspective d'amélioration du fonctionnement du service public d'éducation et de l'exercice de notre métier.

Vote du CSN : 183 votants/
162 pour la motion/
10 contre la motion/11 abstentions

Temps de travail et équipe de direction : peut-on travailler différemment ?

Éléments de réflexion/rappel des positions du SNPDEN

Le temps de travail des personnels de direction est une réflexion déjà ancienne dans notre organisation puisque – mais il s'agissait alors d'une entrée par l'ARTT – entre, par exemple, le congrès de Nantes et la publication de l'arrêté du 27 août 2007, pas moins de 7 motions de congrès et de CSN ont été adoptées.

L'arrêté précise, dans son premier article, que « les personnels régis par le décret du 11 décembre 2001 susvisé qui exercent leurs fonctions dans des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale sont responsables de l'organisation de leur travail dans le cadre des dispositions fixées par le présent arrêté. À ce titre, le chef d'établissement organise le service pour lui-même et son adjoint, en recherchant la complémentarité des temps de service. Leur temps de travail est décompté en jours.

Art. 2. - Dans le respect des garanties minimales définies à l'article 3-I du décret du 25 août 2000 susvisé, le service de ces personnels ne peut excéder dix demi-journées par semaine. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à onze heures.

Art. 3. - Les personnels mentionnés à l'article 1^{er} bénéficient de quarante-cinq jours de repos, dont vingt-cinq jours de congés annuels et vingt jours de réduction du temps de travail.

En application du décret du 26 octobre 1984 susvisé, deux jours de fractionnement peuvent s'ajouter aux jours de repos mentionnés à l'alinéa précédent ».

Nous disposons donc désormais d'un cadre réglementaire fort... mais pourtant, si la question se pose encore, c'est bien sa mise en œuvre qui interroge aujourd'hui. Dans le document préparatoire transmis aux membres du CSN est repris un extrait d'un article de novembre 2008, par Philippe Tournier, (*Direction* 163) intitulé « De tant de travail à temps de travail » (page 29) ⁽²⁾.

« En ayant obtenu tout un ensemble de textes (référentiel de métier, lettre de mission, charte des pratiques de pilotage, texte sur le temps de travail), le SNPDEN a patiemment construit un environnement juridiquement favorable, qui permet potentiellement de travailler différemment mais qu'il nous faut maintenant pleinement traduire à la fois en maintenant nos revendications sur les conditions objectives mais aussi en modifiant les pratiques anxiogènes où l'on cherche à nous attarder. L'idée que le progrès, même s'il

est difficile et complexe, reste toujours possible fonde, sur ce point comme sur d'autres, l'action du SNPDEN ».

À partir d'un texte proposé par Dominique Faure, des contributions de 4 académies (Paris, Rennes, Toulouse, Versailles) et des interventions de 8 autres lors du débat (Nantes, Montpellier, Clermont-Ferrand, Versailles, Paris, Reims, Aix-Marseille, Lyon), a été proposée la motion suivante :

MOTION 2

Le SNPDEN-UNSA rappelle que le temps de travail des personnels de direction est défini, tant sur la semaine que sur l'année, par un arrêté du 28 août 2007. L'article 1 de ce texte précise qu'ils sont des cadres autonomes « responsables de l'organisation de leur travail », le contrôle de l'autorité hiérarchique ne pouvant porter sur cette organisation mais sur l'exécution des missions confiées. L'accroissement des temps d'ouverture des établissements, des missions et des tâches, des sollicitations toujours plus nombreuses de la hiérarchie comme des collectivités territoriales, incombant aux personnels de direction, suscitent de légitimes interrogations quant aux conséquences sur leur temps de travail. L'absence parfois d'un chef d'établissement-adjoint et l'inexistence d'un secrétariat général dans l'organisation actuelle des établissements, quelle qu'en soit la taille, comme l'insuffisance des personnels administratifs, parfois non affectés sur la totalité de l'année, impactent le temps consacré à l'exercice des missions premières. Il convient, dans ce cadre, de demeurer très vigilants quant au respect de la réglementation et d'imposer la possibilité réelle des récupérations, y compris éventuellement durant le temps scolaire et, à défaut, d'abonder un CET dont l'arrêté du 28 août 2009 a prévu l'ouverture.

Vote du CSN : 183 votants/
165 pour la motion/18 abstentions



DES RELATIONS DIFFÉRENTES AVEC LES AUTORITÉS?

Autonomie de l'EPLE, gouvernance des académies

Jean Faller nous a proposé une réflexion sur cette question dans *Direction* 187 d'avril 2011, page 32 (« Autonomie quand tu nous tiens... »), ainsi que dans le texte joint au document transmis pour la préparation du CSN. Il en a présenté une synthèse en commission « métier ».

La question de la gouvernance des académies ne peut ignorer évidemment l'enquête nationale sur les pratiques académiques dans la mise en œuvre de la réforme des lycées et la gestion des moyens, qui fait apparaître la réalité de 30 ministères de l'Éducation... académiques. C'est une dimension nouvelle qui doit désormais être prise en compte.

S'agissant de la charte des pratiques de pilotage, une évaluation de sa mise en œuvre devait être menée dans le délai de 3 ans (24 janvier 2007, BO 8 du 22 février). Il n'en est rien à ce jour. Le ministère se doit de l'engager; à défaut, nous pourrions, en ce domaine comme dans d'autres, mener notre propre évaluation...

À partir des 4 contributions qui nous avaient été proposées par les académies et des 6 interventions lors du débat, représentant 5 académies, la motion suivante a été élaborée.

MOTION 3

Le SNPDEN-UNSA constate – et voit confirmer par l'enquête auprès de ses responsables académiques, sur le dialogue et la gestion des moyens – que le rôle de pilote du système éducatif de et par l'État s'efface au profit d'une territorialisation différenciée des académies. Cette évolution qualifiée par le ministère « d'autonomie des académies » s'effectue dans le but avoué de mieux réduire les moyens de l'Éducation nationale.

Le SNPDEN-UNSA condamne avec force une telle dérive qui ne peut que mettre à mal le pacte républicain en instituant l'inégalité territoriale.

Si le SNPDEN-UNSA est favorable à l'autonomie des établissements, il rappelle que cette dernière ne peut avoir pour but que l'amélioration du fonctionnement du système éducatif par une meilleure utilisation des compétences et des initiatives au plus près des réalités locales. Il est indispensable, pour cela, que l'EPLE, personne morale, bénéficie des marges de manœuvre et des moyens nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'établissement.

Cette autonomie doit s'exercer via le conseil d'administration dans le cadre de normes et de règles élaborées nationalement et respectées par les échelons hiérarchiques intermédiaires. Les relations de l'EPLE avec l'autorité académique – comme, par ailleurs, avec la collectivité de rattachement – ne peuvent s'établir de manière verticale et autoritaire mais selon le mode de la contractualisation et du conventionnement, dans le cadre d'un dialogue de gestion concertée. C'est tout le sens de la « charte des pratiques de pilotage » du 24 janvier 2007, dont le SNPDEN-UNSA demande instamment l'évaluation, telle qu'elle était prévue dans un délai de trois ans, de sa mise en œuvre.

Vote du CSN : 183 votants/
183 pour la motion

L'autorité fonctionnelle, les rapports avec les collectivités territoriales, l'évolution des conventions

Nous entrons dans la période de réécriture des conventions. L'expérience a montré, d'une part, que la rédaction de celles-ci a été plus aisée avec les régions qu'avec les départements et, d'autre part, une hétérogénéité certaine des pratiques territoriales.

Il est nécessaire que les personnels de direction, au travers de leurs organi-

sations représentatives, soient partout associés aux travaux de rédaction.

À partir des contributions proposées par 3 académies (Guadeloupe, Orléans-Tours, Toulouse) et des 11 interventions issues de 8 académies (Paris, Orléans-Tours, Nancy-Metz, Clermont-Ferrand, Reims, Dijon, Montpellier, Nantes), a été élaborée une motion voulue comme un rappel.

MOTION 4

Au moment où s'engage la redéfinition des conventions, le SNPDEN-UNSA, notamment au vu de certaines dérives, exige la généralisation des commissions de travail avec les élus et les services des collectivités territoriales sur la base des représentativités syndicales. Le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement à voir ces conventions s'inscrire dans le cadre d'une dimension tripartite (État, collectivité, EPLE, chacun dans ses domaines de compétences et d'attributions) au sein d'une « triangulation fonctionnelle ».

Vote du CSN : 183 votants/
183 pour la motion

L'évaluation des EPLE

Aggravée par les conséquences de la communication ministérielle sur la PFR, une certaine confusion semble parfois s'installer au niveau de certains responsables des échelons déconcentrés, en ce qui concerne l'évaluation de l'EPLE et celle des personnels de direction. La commission « métier » a souhaité rappeler qu'elles ne peuvent et ne doivent pas se confondre.

C'est le sens de la motion 5 élaborée à partir des contributions de 3 académies (Amiens, Orléans-Tours, Toulouse) et des 6 interventions de 4 académies lors du débat (Montpellier, Dijon, Nantes, Reims).



MOTION 5

Le SNPDEN-UNSA rappelle que l'évaluation des EPLE - qui doit demeurer parfaitement distincte de celle des personnels de direction - doit être fondée sur la base d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, définis et négociés lors des phases de dialogue et sur les éléments spécifiques de l'établissement. Ces indicateurs ne doivent pas être dévoyés de leur finalité et conduire, notamment, à une mise en concurrence des établissements.

Vote du CSN : 183 votants/
183 pour la motion

DES SYSTÈMES D'INFORMATION EFFICIENTS ?

Quel environnement numérique au bénéfice des EPLE ?

La commission « métier » s'est vu présenter, par Lydia Advenier, l'application « Dem'Act » dont la philosophie correspond parfaitement à notre demande : simplification, rationalisation, élimination de tâches de peu d'intérêt. C'est cependant avec surprise qu'au cours du débat, il est apparu que des applications similaires – et peut-être différentes du projet ministériel – étaient déjà en place dans plusieurs académies, ceci qui plus est après concertation, évaluation... avant généralisation ! En ce domaine, comme dans d'autres, les académies se singularisent.

Si cette application témoigne d'un meilleur possible, dans le domaine des applications informatiques, cependant l'exemple de LPC - qu'a présenté aux participants Joël Lamoise - montre que le pire n'est jamais loin.

Les contributions de 2 académies (Lille, Limoges) et les interventions de 13 autres lors du débat (Limoges, Amiens, Reims, Dijon, Montpellier, Lyon, Paris, Grenoble, Caen, Strasbourg, Nice, Orléans-Tours,

Nancy-Metz) ont conduit à l'élaboration de la motion suivante :

MOTION 6

Si le SNPDEN-UNSA salue la démarche initiée par le projet « Dem'act » de rechercher au travers d'une application les moyens d'apporter une réelle simplification et rationalisation dans la gestion et la transmission des actes administratifs et présentée comme une nouveauté, il s'étonne cependant de constater l'existence d'applications déjà présentes dans ce domaine pour certaines académies qui semblent, de plus, satisfaire leurs utilisateurs.

Par ailleurs, il ne peut qu'une nouvelle fois déplorer celle engagée pour le livret personnel de compétences.

En effet, malgré nos demandes répétées et les assurances données par le ministère de faciliter l'intégration de données provenant d'applications informatiques privées ou autres, dans SCONET, la mise en place du LPC pour les élèves de troisième souligne une nouvelle fois l'incapacité des services informatiques de l'administration centrale à doter les établissements scolaires d'outils adaptés.

Depuis la rentrée scolaire, les personnels de direction travaillent, avec leurs équipes, à accélérer la mise en place du LPC. Ils ont choisi, selon la stratégie propre à leur établissement pour la mise en œuvre de systèmes d'information, l'application la plus efficiente. Il est parfaitement inacceptable qu'à ce jour, le choix d'une application privée ou autre nécessite des dizaines d'heures de ressaisie des résultats des élèves dans l'application SCONET-LPC, ceci qui plus est dans un calendrier dont tout laisse à penser qu'il est déjà compromis, parce qu'intenable. Dans l'attente de déblocage de cette situation, le SNPDEN-UNSA appelle ses adhérents à ne pas utiliser l'application LPC mais à transmettre une attestation « papier » du

livret de compétences des élèves aux autorités. Le SNPDEN-UNSA rappelle ses demandes impérieuses d'une présentation préalable aux représentants des personnels de direction avant toute expérimentation et d'une évaluation avant toute généralisation et qu'à défaut, à l'exemple de SCONET-SDO, il maintient sa consigne de non utilisation de ces produits.

Le SNPDEN-UNSA exige que soit engagée sans délai une réflexion globale sur la place et l'utilisation de l'ensemble des outils informatiques administratifs, comme pédagogiques, dans les EPLE.

Vote du CSN : 183 votants/
180 pour la motion/3 abstentions

- 1 BO 8 du 22 février 2007.
- 2 « Bonjour, ici l'inspecteur d'académie. Pourriez-vous me passer madame la principale ?
- Ah, non : elle est en congé aujourd'hui. Je vous passe son adjoint ?
- Oui.
- Bonjour! Alors, c'est vous le principal aujourd'hui... ».
Le jour où un tel dialogue sera naturel, c'est que nous aurons avancé d'une façon décisive sur la question de notre travail : nous ne sommes assurément pas encore arrivés au bout du chemin. Il y a fort à parier qu'aujourd'hui la collègue n'aurait pas osé s'avouer en congé, ce que, d'ailleurs, l'inspecteur d'académie aurait peut-être quelques difficultés à ouïr, sans compter qu'il aurait sans doute plutôt rappelé que considéré que l'adjoint est alors bien le chef d'établissement.
Pourtant, comme pour l'autonomie de nos EPLE, les textes qui peuvent permettre de mieux vivre existent déjà : le SNPDEN a assez lutté pour qu'il en soit ainsi. C'est particulièrement le cas pour ce qui touche aux conditions de notre travail. Certains se gaussent du caractère virtuel de ces textes. Ils ont bien tort : sans le préalable d'un environnement juridique qui assoit notre situation, il n'y aurait aucune amélioration à espérer. Ceci dit, dans le monde où nous vivons, la mise en œuvre de textes obtenus n'a effectivement rien de naturel et est un combat à conduire. Elle rencontre des obstacles objectifs (une équipe de direction incomplète, un pôle administratif non opérationnel) mais aussi culturels qui ne sont pas à mésestimer. En effet, si, tout à coup, tous les établissements étaient dotés d'une équipe complète et d'un pôle administratif opérationnel, ce ne serait qu'une partie du chemin parcouru car la question du rapport au travail et du regard porté par les autres n'en serait pas résolue pour autant.

snp den Pascal BOLLORÉ
Secrétaire national
« métier »
pascal.bollore@free.fr



Jean-Claude Devaux a présidé les travaux de la commission « éducation et pédagogie », animée par Isabelle Bourhis, Lysiane Gervais, Serge Guinot, Éric Krop, Corinne Laurent et Catherine Petitot.

Commission « éducation et pédagogie »

POINTS ABORDÉS

- L'évolution du collège: vers l'établissement du socle commun ?
- Quel avenir pour l'enseignement prioritaire ?
- Point d'actualité sur les GRETA
- Point d'actualité sur le post-bac

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

La place et le rôle du collège nécessitent d'être redéfinis. Les évolutions en matière d'acquisition des élèves, mises en lumière par l'enquête PISA, montrent l'incapacité de notre système scolaire à réduire les écarts entre les élèves.

Les rapports récemment publiés s'accordent sur le diagnostic et la nécessité de faire évoluer le collège autour de la mise en œuvre du socle commun de connaissances et de compétences.

Lors du CSN de mai 2010, le SNPDEN-UNSA a lancé la réflexion sur les enjeux et l'organisation du collège. Les sections académiques s'en sont saisies et beaucoup d'entre elles ont mis en place des groupes

de travail ; de nombreuses propositions ont émané de ces travaux académiques. Des échanges fructueux lors du CSN d'avril 2011 ont permis de construire un texte d'orientation à partir d'éléments faisant consensus dans notre organisation.

C'est dans la continuité pédagogique à construire entre l'école élémentaire et le collège autour de la logique du socle commun que l'échelon intermédiaire du système éducatif trouvera son sens.

TEXTE D'ORIENTATION SUR LE COLLÈGE

Les effets de massification observés dans notre système d'enseignement n'ont pas permis une réelle démocratisation de l'accès des jeunes à la formation. Certes, les efforts entrepris ont favorisé une élévation du niveau global de formation mais n'ont pas annulé les déterminismes sociaux dans les réussites des élèves et les mécanismes d'orientation. L'enquête PISA, menée par l'OCDE dans 65 pays sur les acquis des élèves de 15 ans en lecture, en mathématiques et en culture scientifique, montre, sur les dix dernières années, une stagnation globale des résultats pour la France et une incapacité à faire progresser les élèves en grande difficulté, issus majoritairement de milieux socio-économiques défavorisés.



Une cohérence nécessaire de notre système éducatif

Le lycée a fait l'objet de réformes permettant de clarifier ses objectifs et de l'inscrire dans une continuité avec l'enseignement supérieur. Mais, malgré l'unanimité des rapports publiés par l'Inspection générale, le Haut Conseil de l'Éducation et des parlementaires dénonçant la situation du collège quant à la prise en charge de l'hétérogénéité de ses élèves, sa difficulté à mettre en œuvre le socle commun de connaissances et de compétences, une inadaptation des programmes et des évaluations, la réforme du collège n'est pas encore en marche. Le SNPDEN-UNSA, réuni en conseil syndical national, entend œuvrer, dans le cadre



des orientations politiques préparatoires aux prochaines échéances électorales, pour un système d'enseignement pédagogiquement plus cohérent, évitant les ruptures toujours plus fatales aux élèves les plus fragiles, garantissant à tous un socle commun de connaissances et de compétences en fin de 3^e et participant ainsi à plus de justice sociale.

Une scolarité obligatoire qui fait sens

La logique du socle commun nécessite de mettre en place une réelle continuité pédagogique entre le premier et le second degré. Les efforts actuellement entrepris dans les établissements autour de la liaison école-collège montrent leurs limites. Ils ne peuvent qu'accompagner, certes avec beaucoup d'énergie, une rupture entre les deux degrés.

C'est en mettant en place cette continuité des connaissances et compétences attendues, en revisitant les programmes du collège autour de cette logique de formation, en dotant les établissements d'outils adaptés à la transmission des acquisitions des élèves, que l'on donnera un sens réel à notre échelon intermédiaire du système éducatif.

Le réseau : un élément favorable d'attractivité

Le lien pédagogique entre l'école et le collège doit se concrétiser au sein d'un réseau. À l'image d'expériences positives observées dans le cadre des réseaux « ambition réussite », on pourrait mettre en place un véritable fonctionnement en réseau d'un collège avec les écoles primaires de secteur. Il s'agirait, par cette articulation pédagogique, de construire et de développer des liens avec les élèves et leurs familles afin d'anticiper une poursuite logique de scolarité. On peut penser que cette construction permette d'endiguer en amont des effets d'évitement. Répondant à la décision d'assouplissement de la carte scolaire, le SNPDEN-UNSA demande au ministère et aux collectivités territoriales, chacun à leur niveau, que des régulations soient opérées pour favoriser la mixité scolaire, sociale et

géographique des publics. Les phénomènes d'évitement ou d'attractivité conduisent en effet à hiérarchiser les publics accueillis dans les établissements, fragilisent les établissements « moyens » ; dans le cadre d'un travail de réseau, on pourrait infléchir ces comportements.

Quels que soient les dispositifs (la mallette des parents notamment) ou les modes de fonctionnement des collèges dans leur travail en direction des parents, ces relations constituent un élément important de la politique d'établissement.

Un livret de compétences adapté à une évaluation formative

Le SNPDEN-UNSA a toujours dénoncé le système de notation traditionnelle et sommative qui, aujourd'hui, conduit à stigmatiser les élèves dans leurs difficultés et à entraver leur désir de progresser. Ce dogme doit laisser place à une évaluation positive et progressive prévue par le législateur. Cela nécessite d'ailleurs un toilettage des items, maladroïtement construits, dans la mesure où les objectifs qui ont présidé à leur détermination n'étaient pas partagés par les différentes inspections générales. Pour que l'évaluation fasse sens pour les enseignants, les élèves et leurs familles, un objectif de lisibilité et de compréhension doit être absolument recherché : nous en sommes loin puisqu'une évaluation formative construite de manière excessivement complexe coexiste avec une évaluation sommative simple mais contreproductive, la coexistence des deux ajoutant à la confusion !

Les temps de l'élève

Le SNPDEN-UNSA souhaite intégrer à sa réflexion sur les rythmes scolaires une approche sur le temps global du collégien incluant les temps d'apprentissage, de travail personnel, d'accompagnement éducatif et les temps de repos.

Refondre l'ensemble des programmes autour de la logique du socle commun nécessite de s'interroger sur ce qu'il est important de découvrir et d'acquérir, ce qui relève du disciplinaire et du transdisciplinaire, de l'organisation

de ces enseignements dans l'emploi du temps et de la manière dont ils seront plus efficaces pour les élèves. Lutter efficacement contre les déterminismes sociaux nécessite d'intégrer dans l'emploi du temps de l'élève les moments de travail personnel et d'organiser sa prise en charge. Il va de soi que la réflexion sur un temps de travail maximal hebdomadaire est indispensable et doit permettre notamment une articulation pertinente avec les partenaires.

Des expérimentations pédagogiques et organisationnelles (démarches pédagogiques inductives, interdisciplinarité, prise en compte du rythme de travail et de différents temps de l'élève) ont été activement menées ces dernières années, dont on a pu évaluer les effets, et peuvent apporter des éléments de réflexion pertinents sur ce qu'il est possible de généraliser.

Un meilleur équilibre sur l'ensemble de l'année scolaire est à rechercher et les enseignements émanant des études de chrono-biologistes nécessitent d'être pris en compte.

Une autonomie nécessaire

Le SNPDEN-UNSA demeure très attaché aux programmes et horaires nationaux des élèves. Mais les acteurs locaux doivent être en mesure d'adapter les moyens dévolus aux établissements aux besoins des élèves. Différentes études sociologiques menées sur des comparaisons internationales d'organisations des systèmes éducatifs montrent qu'une part d'autonomie laissée aux acteurs locaux, dans un cadre prescriptif national, est un élément déterminant de l'efficacité. La réforme actuellement à l'œuvre dans les lycées, dont nous savons qu'elle nécessite du temps d'appropriation et de formation, car elle institue des changements profonds de pratique pour les enseignants et les équipes de direction, reconnaît aux acteurs locaux une responsabilité dans la mise en œuvre des moyens au service d'une plus grande réussite des élèves.

Si nous souhaitons donner plus de responsabilités aux collèges et permettre à leur conseil d'administration et conseil pédagogique de définir des politiques adaptées à leurs publics,



il est indispensable que de réelles marges de manœuvre leur soient reconnues et que les moyens soient accordés de façon pluriannuelle.

Un pilotage pédagogique partagé

Les corps d'inspection ont un rôle important à prendre dans l'accompagnement et le soutien des équipes : l'approche par compétences ne remet pas en cause les connaissances à acquérir mais leur traduction en terme de compétences n'est pas assimilée par toutes les équipes pédagogiques, et le travail plus personnalisé mérite aussi toute l'attention des corps d'inspection. De nouvelles formes de regroupement et de mutualisation nécessitent d'être recherchées si l'on entend peser par la formation sur les changements de pratiques pédagogiques donnant sens au pilotage pédagogique partagé.

Des parcours plus personnalisés

Le SNPDEN-UNSA soutient depuis toujours un collège unique et les études internationales montrent que le collège différencié est associé à un niveau scolaire bas et à des différences sociales plus importantes que l'école unique. Le modèle d'école unique s'avère plus efficace et plus égalitaire.

Cependant l'hétérogénéité des niveaux d'acquisitions, accompagnée parfois d'une hétérogénéité des comportements, peut placer des élèves dans une très grande souffrance et des établissements dans le désarroi. Le collège unique qui doit garantir à tous les élèves l'acquisition du socle commun ne signifie pas nécessairement des parcours identiques. C'est dans la recherche de parcours mieux adaptés pour certains élèves et plus progressifs, plutôt que dans le doublement systématique de classe peu efficace et parfois même source de désapprentissage et de perte d'intérêt pour le jeune, qu'il faut reconsidérer l'architecture du collège. Un parcours plus personnalisé doit permettre à l'élève de retrouver de l'intérêt pour sa formation, si le cahier des charges qui constitue ce parcours inscrit l'obligation de formation au socle commun

et une poursuite de scolarité dans l'établissement.

Les SEGPA et autres classes-relais pourraient, dès lors et sans exclusive, réaffirmer leur légitimité, leur pertinence dans la réussite du collège unique. Cette évolution du collège a aussi pour objectif de mieux préparer les élèves à une poursuite d'études du plus grand nombre d'entre eux au-delà de l'actuelle fin de la scolarité obligatoire.

Vers l'établissement du socle commun

C'est bien l'architecture de notre système éducatif qui doit évoluer. Le premier degré et le collège ont besoin de s'inscrire dans une réelle continuité pédagogique autour de la formation de l'élève au socle commun de connaissances et de compétences. En l'absence de volonté politique clairement affirmée autour du socle commun, les ruptures demeureront et fragiliseront les élèves, inégalement selon leur appartenance sociale.

Un véritable dialogue avec les organisations syndicales représentatives du premier et second degré est nécessaire pour que des éléments de consensus soient recherchés.

Des phases d'expérimentation autour de liens renforcés entre un collège et les écoles de secteur pourraient être proposées afin d'assurer une meilleure perméabilité entre les structures.

L'organisation et le fonctionnement du collège doivent évoluer vers une redéfinition des enseignements et de leur organisation, des programmes en cohérence avec le socle commun, des temps qui composent la semaine d'un élève, et de l'espace de responsabilité que l'on reconnaît aux acteurs de terrain par de réelles marges de manœuvre attribuées aux établissements. Une cohérence des politiques publiques relatives à la situation et à l'accompagnement de la jeunesse est nécessaire pour que le collège évolue efficacement et durablement.

Le temps d'un collégien se partage entre l'école et sa vie sociale ; on ne peut en ignorer les interactions.

Vote du CSN : 183 votants/183 pour

QUEL AVENIR POUR L'ENSEIGNEMENT PRIORITAIRE ?

Le bilan publié en juin 2010 sur les réseaux « ambition réussite » a montré une évaluation positive et encourageante : évolution des approches par compétences, progrès dans les acquis des élèves, articulation en réseau entre le premier degré et le collège, développement de formations communes pour les enseignants de premier et second degrés. Les moyens supplémentaires ont favorisé une réelle dynamique pédagogique.

Les personnels de direction réunis en CSN attendent que l'évaluation des différents dispositifs de l'éducation prioritaire, et notamment celle des RAR, soit prise en compte. Les moyens mis en œuvre traduisent une politique volontariste d'une plus grande égalité de traitement des élèves.

Mais l'empilement des dispositifs actuels entraîne beaucoup de confusions. La politique de l'éducation prioritaire doit être clarifiée.

MOTION

Le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement à l'évolution de la carte scolaire au bénéfice d'une mixité sociale et scolaire réelle.

Le SNPDEN-UNSA est favorable à une prise en charge spécifique des élèves issus des milieux défavorisés parce qu'elle contribue à assurer la réussite des élèves. Les dispositifs installés dans les territoires (ZEP, REP, RAR...) et les moyens afférents ont favorisé la réduction des écarts de réussite scolaire, l'évolution des pratiques pédagogiques, une dynamique de réseau et le développement de l'ambition scolaire.

Cependant l'empilement des dispositifs que nous observons actuellement installe une confusion.

À partir des évaluations nationales menées sur ces dispositifs, le SNPDEN-UNSA demande une



clarification de la politique de l'éducation prioritaire et exige la garantie des moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Vote du CSN: 183 votants
168 pour la motion/15 abstentions

POINT D'ACTUALITÉ SUR LES GRETA

Depuis la motion votée lors du CSN de novembre 2010, le contexte législatif a évolué: la loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, dite « loi Warsmann », a été adoptée en deuxième lecture le 9 février 2011. Cette loi supprime l'existence des groupements d'établissements (GRETA).

Aujourd'hui, la seule piste suivie par le MEN est celle de la transformation des GRETA en GIP (groupement d'intérêt public). Le lien entre les formations initiales (sous ses diverses formes: statut scolaire, apprentissage...) et la formation continue doit être préservé. La relation avec les collectivités territoriales nécessite d'être bien davantage prise en compte.

Le SNPDEN-UNSA au sein de sa fédération reste très mobilisé et notamment sur la question de la gouvernance des GRETA: notre fédération soutient le projet d'un GRETA rénové, piste qui n'a pas été exploitée lors des travaux du groupe technique (phase de travail pendant laquelle les organisations syndicales représentatives n'ont pas été associées).

L'UNSA-Éducation a demandé au ministère que soit étudié un amendement au *Code de l'éducation* permettant de donner au GRETA un statut juridique et préservant le lien avec un établissement support.

Rappel de la motion de l'UNSA 2011

Pour l'UNSA-Éducation, pas de GIP pour les GRETA!

La question des GRETA ⁽¹⁾ est indissociable de la question des EPLE et des missions de formation, initiale et continue, qu'ils exercent au nom de l'État. Sur cette question, le ministère de l'Éducation nationale a fait le choix délibéré, depuis deux ans, du non-dialogue social. Il a mené une réflexion interne sans transparence ni concertation. Le ministère, malgré les oppositions syndicales, avance aujourd'hui, comme seule solution possible, la transformation des GRETA en GIP (groupements d'intérêt public). Pour l'UNSA-Éducation, cette solution dangereuse menace l'avenir même du service public de formation continue de l'Éducation nationale. L'UNSA-Éducation et ses syndicats A & I-UNSA, SE-UNSA, SNPDEN-UNSA exigent du ministre de l'Éducation nationale l'ouverture immédiate d'une négociation qui devra permettre:

- d'assurer la pérennité de la mission des GRETA et leur viabilité financière;
- de garantir l'avenir, la stabilité et la professionnalisation des personnels de toutes catégories;
- de resserrer les liens entre formations initiale et continue en ancrant celles-ci au sein des EPLE.

1 GRETA: groupement d'établissements publics locaux d'enseignement (organisation des actions de formation continue pour adultes. Communiqué de l'UNSA-Éducation du 1^{er} mars 2011).

POINT D'ACTUALITÉ SUR LE POST-BAC EN LYCÉE

LE PLAN « RÉUSSITE EN LICENCE » (PRL)

Le 17 décembre 2010, la ministre de l'Enseignement supérieur, Valérie Pécresse, a annoncé une nouvelle phase de l'évolution de la licence. Le plan pluriannuel pour la réussite en licence, lancé en 2007, entre donc dans une nouvelle étape dont l'objectif est de faire d'une nouvelle licence un diplôme doublement qualifiant: pour la poursuite d'études et l'insertion professionnelle.

Un bilan du PRL 1 a été dressé au bout de deux ans à partir de quelques exemples pris dans les actions mises en place dans les universités. Pour rappel, le plan pour la réussite en licence avait été élaboré suite à un constat sévère: un échec plus marqué à l'université que pour l'ensemble du supérieur (64 % des étudiants qui entrent à l'université en sortent diplômés alors que 80 % des étudiants qui entrent dans l'enseignement supérieur en sortent diplômés). Cet échec est encore plus marqué en première année (48 % des étudiants passent en deuxième année sur les 280.000 étudiants qui chaque année rentrent à l'université). Sur les 52 % qui échouent: 30 % redoublent, 16 % se réorientent, 6 % abandonnent leurs études. Cet échec est coûteux en termes humain et socio-économique: démotivation, peur de l'avenir, retard, déficit de formation, chômage...

Il avait une triple ambition: diviser par deux le taux d'échec en première année en 5 ans, faire de la licence un diplôme national qualifiant pour la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle, atteindre l'objectif de 50 % d'une classe d'âge au niveau licence.

Un plan stratégique sur trois ans a été mis en œuvre: le contenu de la licence universitaire a été rénové, un accueil et une entrée à l'université préparés par l'orientation active (admission post-bac), les IUT et les STS au service de la réussite de tous les étudiants et renforcer les licences professionnelles.

Il a été décliné autour de 5 axes:

- **Axe 1:** Accueillir les nouveaux étudiants. Les universités ont surtout travaillé sur l'accueil lors de la semaine de prérentrée, sur la (re)mise à niveau des étudiants repérés comme fragiles, sur des unités d'enseignement de méthodologie.
- **Axe 2:** Renforcer l'encadrement pédagogique avec la mise en place ou le développement des enseignants référents, du tutorat pédagogique, de la réduction des effectifs d'étudiants dans les groupes, de l'augmentation du volume horaire d'enseignement, du développement du contrôle continu, de la diversification des méthodes



pédagogiques et de la diversification des parcours.

- **Axe 3 :** Soutenir les étudiants en difficulté avec la mise en place de dispositifs de soutien, la passation d'un contrat pédagogique et l'organisation des réorientations.
- **Axe 4 :** Professionnaliser les enseignements avec la généralisation du projet personnel et professionnel (PPP) et des unités d'enseignement préprofessionnelles ou professionnelles, le développement des stages, l'acquisition de compétences additionnelles, le portfolio ou le portefeuille d'expériences et de compétences et la mise en synergie de plusieurs dispositifs de professionnalisation.
- **Axe 5 :** S'engager dans une démarche « qualité ».

Le plan de réussite en licence 2 pour les années 2011 et 2012 reprend très largement les axes du 1^{er} plan avec une généralisation des « bonnes pratiques » : mobilisation des acteurs, suivi plus attentif des étudiants, pratiques innovantes. Des « chantiers » sont ouverts : rénover la formation et l'organisation de la licence, rendre lisibles les compétences d'un diplôme grâce à l'élaboration de référentiels de formation, décloisonner les quatre filières post-baccalauréat. Cette licence s'articule toujours autour de trois années bien différenciées. En 1^{re} année, les étudiants pourront choisir divers parcours et bénéficieront des dispositifs qui ont donné des résultats probants dans le plan 1 : prérentrée, tutorat, contrôle continu. La nouveauté réside dans l'introduction d'un stage de professionnalisation en 2^e année. La 3^e année sera consacrée au renforcement disciplinaire, à la spécialisation et au choix de la poursuite d'études ou de l'insertion professionnelle. Un nouvel arrêté devrait intervenir pendant l'été 2011 pour remplacer celui de 2002. Le 5 février 2011, un comité d'orientation a été installé pour travailler sur cette nouvelle licence.

Le SNPDEN-UNSA est représenté au comité de suivi de licence et parti-

cipe ainsi à la réflexion sur la seconde phase du plan. A bien des égards, les principales mesures annoncées font largement écho à celles prises dans l'enseignement secondaire et rencontrent l'adhésion du SNPDEN-UNSA.

LES STS : LA RECHERCHE DE DÉMARCHES INNOVANTES

Le SNPDEN-UNSA est très attentif aux mesures qui concernent les STS car ces sections jouent un rôle majeur dans l'ouverture sociale de l'enseignement supérieur par leur capacité à accueillir des bacheliers issus de l'enseignement technologique et professionnel.

Les STS sont, depuis mai 2010, suite au rapport Sarrazin, en cours de rénovation.

Les STS doivent relever le défi, sanctionné par un diplôme, de l'exigence académique et des compétences professionnelles.

Le projet en cours s'articule autour de deux axes distincts et complémentaires :

- Une expérimentation à partir de cinq BTS. Les commissions professionnelles consultatives (CPC) travaillent à introduire davantage de modularité dans les référentiels afin de permettre la validation de blocs de compétences convertibles en ECTS, de simplifier la reconnaissance des acquis, de faciliter le passage d'une filière à une autre, de permettre aux étudiants un accès plus progressif à la qualification et une meilleure articulation avec la formation tout au long de la vie, de favoriser l'individualisation des parcours et les réorientations.
- Un appel à projet auprès des recteurs afin d'encourager sur le terrain des actions innovantes. Le 1^{er} mars 2011, lors d'une conférence de presse, la ministre Valérie Pécresse a donné la liste des 65 lauréats de l'appel à projets lancé en mai 2010 pour rénover les sections de techniciens supérieurs. Ces projets innovants dotés d'une enveloppe d'un million d'euros pour l'ensemble des projets retenus sont centrés sur l'amélioration de l'accueil des

bacheliers professionnels, l'accompagnement personnalisé des élèves, la facilitation des réorientations (étudiants en licence) et l'aménagement des poursuites d'études, le développement de l'alternance, les adaptations locales, le développement des plateaux techniques, le pilotage de la carte des formations.

L'UNSA-Éducation a été auditionnée par le conseiller social de la ministre. Le SNPDEN-UNSA prend acte d'un début de reconnaissance des ECTS en BTS mais demande que l'ensemble des sections soit concerné par cette validation afin de favoriser une meilleure fluidité des parcours des étudiants et d'apporter une plus grande équité entre les formations. Le SNPDEN regrette que ces dispositions ne s'appliquent qu'à un nombre restreint de sections (cinq champs concernés) et entend œuvrer pour que l'ensemble des STS prenne toute sa place dans le plan « réussite en licence ».

IUT

Le SNPDEN-UNSA a récemment rencontré l'association des directeurs d'IUT. Dans la perspective de parcours technologiques menant en trois ans au niveau licence, nous souhaitons renforcer notre coopération pédagogique. Compte tenu de liens déjà existants localement (licences professionnelles, mutualisation de plateformes technologiques...), il nous paraît pertinent d'établir une convention-cadre de partenariat entre les lycées et les IUT. Cette convention a pour but d'encourager toutes les formes de coopération ; un maillage territorial entre les personnels de direction du SNPDEN-UNSA et les directeurs de l'ADIUT pourrait être organisé.



Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
« Éducation et pédagogie »

isabelle.bourhis@ac-creteil.fr



La commission « carrière » s'est réunie au lycée Buffon les lundi 4 avril après-midi et mardi 5 avril au matin. Elle a réuni 57 personnes représentant 24 académies. Elle a été animée par Philippe Vincent, Philippe Girardy, Christel Boury, Laurence Colin, Jean-Marc Philippe et Laurence Poncet. Il est à noter que l'intégration des thèmes « Fin de carrière, retraite et droits sociaux » aux travaux ordinaires de la commission ont recueilli un *satisfecit* général, confirmant en cela les avis positifs portés par les académies sur cette nouvelle organisation. Les nouvelles formes de travail de la commission seront pérennisées conformément aux décisions du CSN de novembre 2010.

Commission « carrière »

POINTS ABORDÉS

- Retraites par points ou comptes notionnels
- Projet de caisse de retraite des fonctionnaires
- Perte d'autonomie et 5^e risque
- Pouvoir d'achat des retraités et des actifs
- Mobilisation syndicale contre le « Pacte pour l'euro »
- Défense du paritarisme
- Déconcentration et régulation
- IF2R
- Revalorisation des rémunérations
- Régulation de l'évaluation
- Évolution du cadre statutaire

MOTION 1

Retraites par points ou comptes notionnels

L'article 1^{er} de la loi du 9 novembre 2010 « portant réforme des retraites » réaffirme solennellement le choix de la Nation pour « un système par répartition, au cœur du pacte social qui unit les générations ».

Pourtant, dès son art. 16, la loi annonce pour 2013 une « réflexion [...] sur une

réforme systémique [...] et les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou comptes notionnels ».

Si cette nouvelle « réforme » était décidée, elle remettrait fondamentalement en cause des notions auxquelles les syndiqués du SNPDEN-UNSA sont profondément attachés, entre autres :

- la « carrière » dans la Fonction publique, permettant d'atteindre un indice terminal aussi élevé que possible, pris en compte pour la retraite,
- la « solidarité » générationnelle et intergénérationnelle, car ces systèmes sont « égoïstes », chacun percevant une pension en fonction des points acquis individuellement,
- des « prestations définies » que nous ne voulons pas voir remplacées par des « cotisations définies », sans certitude quant au montant des pensions futures.

Le CSN, réuni les 4, 5 et 6 avril 2011, mandate le BN pour que, dans le cadre de l'UNSA et de la FGR/FP, il s'oppose totalement à cette éventuelle réforme.

Vote du CSN : 183 votants/
180 pour la motion/3 abstentions



MOTION 2

Projet de caisse de retraite des fonctionnaires

L'article 41 de la loi du 9 novembre 2010 prévoit que le Gouvernement remette au Parlement un rapport relatif à la création d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'État, avant le 30 septembre 2011. Jusqu'à ce jour, les retraites des fonctionnaires sont inscrites dans le budget de l'État voté chaque année et constituent « une rémunération des services qu'ils [les fonctionnaires] ont accompli [...] et leur montant garanti, en fin de carrière, des conditions matérielles d'existence



en rapport avec la dignité de la fonction ».

L'expérience des caisses de retraite existantes (ex. AGIRC/ARRCO) montre que les aléas de l'économie entraînent des baisses du niveau des pensions, parfois considérables.

C'est pourquoi le SNPDEN-UNSA refuse cette création, dans le cadre de l'UNSA et de la FGR/FP.

Vote du CSN : 183 votants/
183 pour la motion

MOTION 3

Perte d'autonomie et 5^e risque

Alors que la part laissée aux malades pour financer leurs soins augmente et que la réduction du nombre de bénéficiaires de l'APA se poursuit, le débat sur la prise en charge de la « perte d'autonomie » (« dépendance ») est en cours et aboutira au dépôt d'un projet de loi, dans les mois qui viennent.

Suite à l'annonce des mesures envisagées par le gouvernement, le CSN réaffirme la position du SNPDEN-UNSA en faveur d'une réponse collective, solidaire et publique, qui nécessite :

- la mutualisation du risque, par la création d'une 5^e branche de la Sécurité sociale,

- le refus d'un système d'assurance privée obligatoire, créateur d'inégalités supplémentaires,

- un financement, dans le cadre de la Solidarité nationale, impliquant tous les revenus et toutes les professions,

- de ne pas refuser, *a priori*, l'étude du recours éventuel à des moyens de financement complémentaires, en rapport avec le niveau des revenus et du patrimoine ; le niveau retenu devra permettre d'éviter le recours aux assurances privées,

- un développement de la prévention et des conditions humaines et matérielles du maintien à domicile.

Le SNPDEN-UNSA mandate le BN pour qu'il défende ces positions avec l'UNSA et la FGR/FP.

Vote du CSN : 183 votants/
180 pour la motion/
2 contre la motion/1 abstention

MOTION 4

Pouvoir d'achat des retraités et des actifs

Cette année encore, le taux de revalorisation des pensions au 1^{er} avril 2011 est loin de correspondre aux augmentations des dépenses « contraintes » des retraités.

Dans le même temps, la revalorisation du point d'indice de la Fonction publique, donc des actifs, est bloquée jusqu'en 2013 alors que leur cotisation pour « pension civile » va augmenter pendant 10 ans.

Le SNPDEN-UNSA proteste vigoureusement contre cette régression prolongée du pouvoir d'achat et exige, avec l'UNSA et la FGR/FP :

- la fin du blocage du point d'indice de la FP et sa revalorisation significative,

- la garantie du pouvoir d'achat des retraités, par une revalorisation des pensions calculée sur un indice INSEE revu et corrigé, plus en rapport avec l'évolution réelle du coût de la vie.

Vote du CSN : 183 votants/
183 pour la motion

MOTION 5

Mobilisation syndicale contre le « Pacte pour l'euro »

Les 24 et 25 mars 2011, à l'instigation de Berlin et de Paris, les États membres du Conseil européen ont adopté le « Pacte pour l'euro », avatar du « Pacte de compétitivité ».

Officiellement, ce traité vise à « une plus forte coordination des politiques économiques, pour la compétitivité et la convergence », dans trois domaines principaux : compétitivité, emploi et finances publiques.

En fait, les principales mesures envisagées vont toutes dans le sens d'une remise en cause du

modèle social européen, d'une austérité renforcée pour les salariés et d'une réduction des politiques publiques :

- « modération salariale », par la suppression de l'indexation des salaires, là où elle existe encore, et hausse limitée aux gains de productivité ;

- recul de l'âge de la retraite, allongement de la durée de cotisation et baisse des pensions ;

- règle contre « l'endettement excessif » des états, les contraignant à réduire mécaniquement la dette publique, sans tenir compte de la conjoncture ;

- réduction des services publics, donc des services rendus.

Considérant que ce « Pacte » n'est pas un pacte de coopération mais qu'il imposera aux peuples européens de se faire concurrence en acceptant des baisses des salaires, des pensions et de la protection sociale, considérant que le but de l'économie n'est pas d'obéir aux marchés mais de développer une croissance durable afin de réduire les inégalités et de permettre à chacun d'avoir une vie décente, le SNPDEN-UNSA apporte son soutien le plus total à l'action de l'UNSA, au sein de la CSE et lors de la « conférence sociale de printemps » et demande au BN de la populariser largement auprès de nos adhérents pour les alerter contre les dangers de ce « Pacte » de régression sociale.

Vote du CSN : 183 votants/
183 pour la motion

Patrick Falconnier, coordonnateur des commissaires paritaires nationaux du SNPDEN, a fait devant l'assemblée plénière du CSN un compte rendu du déroulement de la dernière CAPN, tenue les 30 mars et 1^{er} avril 2011.

Il a souligné combien cette commission avait siégé dans des conditions peu « habituelles », tant nos représen-



tants avaient dû produire d'efforts pour obtenir que l'administration accepte de se plier au jeu normal d'un rapport équilibré avec les élus des personnels de direction.

Prenant acte de cet état de fait et eu égard aux transformations faites ou à venir en ce domaine (disparition d'une direction de l'Encadrement, proposition de déconcentration de certaines opérations de gestion du corps, nouvelle législation sur le dialogue social), il paraît nécessaire au CSN de prendre position sur ces questions.

Fortement attaché au paritarisme, le SNPDEN considère que le fonctionnement de celui-ci nécessite, *a minima*, un engagement d'intention des deux parties et une volonté commune d'arriver à des positions qui ne soient pas considérées comme l'unique résultat d'une démarche unilatérale: le paritarisme c'est bien ; le paritarisme qui fonctionne, c'est mieux !

MOTION 6

Défense du paritarisme

Compte tenu du déroulement de la CAPN des 31 mars et 1^{er} avril 2011, le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement au maintien d'un paritarisme garant de l'équité au niveau académique comme au niveau national.

Les instances paritaires sont nécessaires à une gestion équitable de la carrière des personnels de direction, autant pour les tableaux d'avancement que pour les mutations. CAPA et CAPN contribuent à une régulation essentielle au maintien d'un service public de qualité.

Le SNPDEN-UNSA n'acceptera pas que le paritarisme soit affaibli au profit de pouvoirs locaux ne garantissant pas l'intérêt général.

Vote du CSN : 183 votants/
183 pour la motion

Le rapporteur fait devant le CSN un point d'actualité des dernières pro-

positions de la DGRH en matière de modifications statutaires du corps des personnels de direction.

À ce stade et sans que les échanges soient clos, la direction de l'Encadrement soumet aux organisations syndicales représentatives des rédactions d'articles portant sur :

- un classement des EPLE sorti du décret et régi par un arrêté,
- l'intégration d'une part variable dans le régime indemnitaire,
- la modification des règles de promotion (6 ans dans la classe sans mobilité obligatoire au lieu de 5 ans et 2 postes),
- l'intégration des directeurs d'EREA et d'ERPD par détachement sur 4 ans,
- la déconcentration au niveau des recteurs de la titularisation dans le corps à l'issue de l'année de stage,
- la déconcentration au niveau des recteurs de la promotion à la 1^{re} classe.

La commission a analysé l'ensemble de ces propositions et présente devant le conseil national les avis suivants :

- La gestion du classement par un arrêté rendra plus aisée les éventuelles améliorations apportées à la situation des EPLE en simplifiant le circuit des formalités et donc en rendant l'application plus rapide.
- L'intégration d'une part variable pour le régime indemnitaire est parallèle à la mise en place programmée de l'IF2R et apparaît donc logique et nécessaire.
- L'assouplissement des conditions de promotions permettrait *a priori* d'éviter des mutations « sous contraintes » car ayant pour seul but de remplir des conditions de promouvabilité. Il devrait par ailleurs, à terme, avoir des effets positifs sur les promotions en élargissant le vivier des promouvables de manière mécanique par applications des actuels ratios pro/pro.
- L'intégration des directeurs d'EREA et d'ERPD dans le corps correspond à nos mandats et nous serons atten-

tifs aux modalités de gestion mises en œuvre afin qu'il s'agisse bien là d'une avancée pour ces collègues.

- La déconcentration de la titularisation sera confiée aux recteurs après consultation de la CAPA mais la CAPN restera compétente pour la reconduction de l'année de stage, ce qui offrira une possibilité de recours au niveau national.
- La déconcentration de la promotion à la 1^{re} classe sera confiée aux recteurs après consultation de la CAPA mais aucun recours en « appel » ne sera possible au plan national, seul un bilan statistique annuel devant être présenté à la CAPN.

Le SNPDEN considère que ce dernier point n'est pas acceptable. Une déconcentration ne peut être envisagée sans la contrepartie d'une forme de régulation paritaire nationale. Des exemples nombreux et récents ont montré combien il était nécessaire de conserver la possibilité d'harmoniser au plan du territoire les disparités locales, parfois fortes, constatées. Une gestion équitable d'un corps unique ne peut s'envisager que sous cette condition.

C'est le sens de la motion présentée ci-dessous.

MOTION 7

Déconcentration et régulation

Attaché à la gestion nationale du corps des personnels de direction et garant de son unicité, le SNPDEN-UNSA refuse la déconcentration des promotions tant à la première classe qu'à la hors-classe et exige le maintien du caractère national des tableaux d'avancement.

A ce titre, les CAPA et la CAPN doivent conserver leurs compétences actuelles.

La CAPN permet de maintenir une équité de traitement de l'ensemble des personnels de direction.

Vote du CSN : 162 votants/
162 pour la motion



Les académies ont pris acte des propositions qui ont été faites dernièrement par la DGRH au titre de la PFR qui deviendra l'IF2R (indemnité de fonction, de responsabilité et de résultat).

Elles considèrent favorablement un régime qui associerait, en complémentarité, une partie « F », pour partie simplifiée et revalorisée comprenant les actuelles ISSR et IRD, à une partie « R » variable. Sur ces bases, la quasi-totalité des personnels verrait ainsi son volet indemnitaire amélioré.

Le fait que la partie « F » des chefs d'établissement et adjoints des collègues et LP de 4^e catégorie soit alignée sur celle de leurs collègues des LEGT de même catégorie est compris comme la volonté de rectifier une iniquité historique. Elle peut s'entendre comme étant une étape d'un processus pluriannuel. Toutefois, le SNPDEN entend maintenir ses mandats de Biarritz et attend de la DGRH qu'elle formule un calendrier d'amélioration de la partie « F » pour les autres catégories de personnel ; il demande également que la base du « R » soit portée à un niveau supérieur et ce dans un autre rapport de coefficients que celui actuellement avancé.

Le bureau national aura donc pour mandat de poursuivre les négociations sur ces revendications et c'est au regard des propositions finales inscrites dans un relevé de conclusions que le SNPDEN portera des avis sur les contenus qui lui seront soumis. Une signature globale ne saurait être envisagée sauf à ce que tous nos mandats soient satisfaits !

MOTION 8

IF2R

Conformément à la motion « carrière » « Volet indemnitaire » du congrès de Biarritz, le SNPDEN-UNSA mandate le BN pour aller au terme des négociations menées avec la DGRH sur la mise en place de l'IF2R pour les personnels de direction.

Durant ces négociations, le SNPDEN-UNSA continuera à défendre :

- une partie « F » revalorisée pour tous par rapport à l'actuel total ISS/IRD, y compris dans le cadre d'un phasage pluriannuel,
- une partie « R », coefficientée de 1 à 1,5, avec une valeur moyenne annuelle d'au moins 3.600 euros. C'est sur la base de la conformité entre les propositions finales de la DGRH et ces mandats que le BN fera connaître son accord ou pas avec tout ou partie des projets de décret et d'arrêté qui lui seront soumis dans un relevé de conclusions.

**Vote du CSN : 162 votants/
160 pour la motion/2 abstentions**

En signant un agenda social avec le ministre, le SNPDEN a pris l'initiative de formuler un nouveau cadre de dialogue social en inscrivant celui-ci dans une démarche contractuelle. Ce schéma doit pérenniser un *round* annuel de négociations qui ne soit pas dépendant de l'actualité incertaine des soubresauts des relations entre les organisations syndicales et notre tutelle.

Il s'agit donc maintenant de faire vivre cet accord et de lui donner « du grain à moudre ».

Dans ces conditions, compte tenu du calendrier imparti (de novembre 2011 à mai 2012) et des nouvelles formes d'organisation du CSN court d'automne, il est stratégique de définir contenus et priorités pour cette nouvelle étape. C'est ainsi que la commission a adopté diverses propositions tant sur le plan salarial que sur les déroulés de carrière. Le SNPDEN souhaite en particulier que l'accord de principe formulé par la DGRH d'ouvrir le chantier de l'attractivité de nos carrières soit pris en compte de façon prioritaire. Cette analyse serait susceptible de conduire à une réflexion que nous appelons de nos vœux sur le devenir de la 2^e classe.

MOTION 9

Revalorisation des rémunérations

Dans le cadre du processus d'agenda

social signé par notre organisation syndicale avec le ministre de l'Éducation nationale en décembre 2010, le SNPDEN-UNSA donne mandat au BN de porter les propositions suivantes pour l'année 2011/2012 :

- revalorisation significative de la partie « F » de l'IF2R pour les chefs d'établissement et les adjoints des EPLE de 1^{re}, 2^e et 3^e catégories,
- revalorisation du montant annuel moyen de référence de la part « R »,
- amélioration indiciaire conséquente du différentiel de rémunération, à l'entrée dans le corps, par rapport aux corps d'origine.

A terme, la mise en place d'une classe unique d'accueil consécutive à la suppression de la 2^e classe actuelle devra constituer le but prioritaire à atteindre et ce en conformité avec les mandats adoptés au congrès de Biarritz.

**Vote du CSN : 162 votants/
161 pour la motion/1 abstention**

En parallèle aux négociations menées sur les formes que pourrait prendre la mise en place de l'IF2R, les académies ont porté à l'examen de la commission de nombreuses contributions sur la question de l'évaluation des personnels de direction. Cette réflexion témoigne de l'attention croissante que portent nos adhérents à cette thématique dont l'importance stratégique n'échappe plus à personne.

Plusieurs lignes de force se dégagent des apports académiques :

- la nécessité d'aller vers un schéma commun de l'évaluation tout en autorisant sa prise en compte dans des moments différents de notre carrière,
- la reconnaissance de deux formes d'évaluation, l'une sommative, susceptible de valoir pour les promotions et la part variable de l'IF2R, l'autre prospective, devant être utile pour les mutations,
- la volonté d'institutionnaliser et de formaliser un entretien professionnel portant, au besoin, sur ces deux versants,
- le besoin de définir des critères clairs, objectifs et transparents qui fassent consensus,



- l'obligation de soumettre ce processus à des instances paritaires.

C'est pour tenir compte de l'ensemble de ces principes que la commission soumet au CSN une motion faisant la synthèse des notions prioritaires à retenir sur cette question.

MOTION 10

Régulation de l'évaluation

Compte tenu de l'importance croissante de l'évaluation dans la gestion collective du corps des personnels de direction, en particulier pour les chefs d'établissement-adjoints, le SNPDEN-UNSA mandate le BN pour obtenir que la lettre de mission devienne partout une réalité pour tous les personnels (chefs et adjoints) et qu'elle soit bien établie conformément aux textes. L'évaluation qui en résulte devra :

- être réalisée par les supérieurs hiérarchiques (IA-DSDEN ou recteur),
 - s'appuyer sur des critères clairs, transparents et connus de tous,
 - être effective tous les 3 ans,
 - formulée à l'issue d'un entretien contradictoire tenant compte de l'évolution des conditions d'exercice,
 - harmonisée au travers d'une régulation nationale et, en cas de besoin, pouvoir faire l'objet d'un recours devant les instances paritaires (CAPA et CAPN).
- Elle doit être utilisée à la fois pour les opérations de promotion, de mutation et déterminer la part variable de l'IF2R.

La qualité de ce processus dépend évidemment d'une formation initiale, continue et commune des évaluateurs.

Vote du CSN : 162 votants/
162 pour la motion

Le congrès de Biarritz avait donné au bureau national mandat d'élaborer pour 2012 un avant-projet de nouveau statut dans le but de fournir une base de travail pour le congrès de Lille.

Les modifications statutaires initiées par la DGRH, le cadre de la RGPP, les transformations législatives et/ou réglementaires, générales ou spécifiques, connues ou à venir, les évolutions des conditions d'exercice de notre métier seront utilisées comme « toiles de fond » à une réflexion syndicale qui, sur ce point, devra être tout à la fois globale, ambitieuse et novatrice.

Le rapporteur souligne une nouvelle fois l'importance, plus que jamais d'actualité, du caractère protecteur de notre statut et la valeur des avancées qui lui ont été progressivement apportées grâce à notre action syndicale opiniâtre. Ce cadre devra être conforté pour le mettre à l'abri de tendances qui pourraient être, selon les orientations politiques possibles, ou très « libérales » ou fort « décentralisatrices ». Dans un cas comme dans l'autre, ces conceptions ne seraient pas sans danger pour les définitions du corps que nous avons promues et portées depuis la création du SNPDEN.

Notre statut comprenant des éléments portant sur l'organisation du corps, la définition des emplois, le recrutement et les contenus du concours, la stagiairisation et la titularisation, le classement des EPLE, les échelles indiciaires, les classes et les promotions de classe, l'évaluation, les mutations et la mobilité, les modalités disciplinaires, le système indemnitaire, le détachement, le paritarisme, l'obligation de résider et les niveaux de gestion du corps, le travail est d'importance.

Parmi ces items, il apparaît que le cadre indiciaire avec l'élaboration d'une classe unique d'accueil fusionnant les actuelles 2^e et 1^{re} classes, les conditions du débouché vers un niveau sommital en hors-échelle B associé à un nouveau butoir en vue d'un effet « retraite » optimal et une réflexion sur un système alternatif à l'actuel classement des EPLE pourront constituer des axes de travail prioritaires.

Les travaux déjà réalisés par des académies, sur tout ou partie de ces points, pourront être mobilisés avec profit de manière mutualisée.

L'objectif est, à terme, de doter notre organisation d'un socle de propositions statutaires devant servir de base à une première série de négociations pour le printemps 2012. Il conviendra en effet d'être « outillés » dans ce domaine afin d'être en mesure de présenter un schéma initial à nos différents interlocuteurs ministériels potentiels à ce moment du calendrier électoral national.

Compte tenu des échéances de temps, la commission « carrière » élaborera pour l'automne un préprojet qui sera soumis aux sections académiques en prévision d'une première étude au CSN de novembre 2011. Un deuxième tour de consultations académiques sera ensuite organisé en vue du congrès de Lille.

MOTION 11

Évolution du cadre statutaire

Le CSN donne mandat au BN de poursuivre les travaux entamés en vue du congrès de Lille afin d'élaborer un projet global de statut rénové des personnels de direction s'attachant notamment :

- à la construction d'un nouveau cadre indiciaire de référence,
- aux conditions de débouchés à la hors-échelle B
- à une réflexion prospective sur un système alternatif à l'actuel classement des établissements.

En vue des négociations avec le ministère dans le cadre de l'agenda social, un premier projet élaboré par le BN, sur proposition de sa commission « carrière », sera soumis au CSN de novembre 2011. Les académies seront associées à ce travail préparatoire.

Vote du CSN : 162 votants/
162 pour la motion



Philippe VINCENT
Secrétaire national
« Carrière »

philippe.vincent@ac-rennes.fr



45 adhérents représentant 26 académies se sont réunis au lycée Buffon, sous la présidence d'Isabelle Gouleret, secrétaire académique de Lyon, commission animée par Joël Olive, Pascal Charpentier, Florence Delannoy, Isabelle Gonzales, Gwénaél Surel, Hélène Hemet, Jocelyne Pionnier, Marc Perrier, Amadou Simal et Patrick Falconnier.

Commission « vie syndicale »



conséquent et il ne paraît pas pertinent d'être redondant.

En revanche, il sera intéressant, à l'avenir, de profiter du temps disponible en commission pour mettre en œuvre des échanges sur l'organisation de la vie syndicale, la communication, la syndicalisation... Cela permettra à chacun de tirer profit des expériences des différentes académies dans la conduite de la vie syndicale au niveau local.

LA LAÏCITÉ

Les motions adoptées au congrès de Biarritz restent pleinement d'actualité. Par contre, il convient de prendre en compte les éléments du contexte qui ont placé la laïcité au cœur du débat public.

Alors que le SNPDEN avait dû batailler fortement pour l'adoption de la loi de 2004 sur les signes ostensibles, malgré les réticences de beaucoup de leaders politiques de différents horizons dont certains se targuent maintenant d'en être les initiateurs, cette loi a permis d'apaiser des situations parfois extrêmement tendues dans certains établissements.

Aujourd'hui, l'extrême-droite et une fraction importante de l'UMP et du gouvernement rivalisent pour instrumentaliser la

laïcité et en faire un des leviers de leur stratégie politique. Il s'agit d'un véritable détournement.

La laïcité n'a pas vocation à constituer un facteur de clivage de notre société. Elle est au contraire l'épine dorsale du vivre-ensemble et donc un élément fédérateur autour des valeurs de notre République. Il convient de réaffirmer fortement que la laïcité transcende les clivages politiques et qu'elle n'a pas à être requalifiée sous peine de la vider de son contenu.

MOTION 1

La laïcité

Le SNPDEN-UNSA constate que depuis quelques mois, la laïcité est détournée par certains responsables politiques pour servir leur stratégie électorale.

Cette instrumentalisation de la laïcité porte le risque d'une radicalisation sur le terrain qui peut rompre les équilibres établis après l'adoption de la loi de mars 2004.

Référence à la loi de 1905

Loin d'être un élément de clivage, la laïcité a vocation à transcender la diversité des sensibilités politiques. Il rappelle qu'elle se définit comme le creuset du vivre-ensemble et qu'elle a

POINTS ABORDÉS

- La laïcité ;
- Proposition d'adhésion pour l'année 2011 à l'ESHA en tant que personne morale
- Élections d'octobre 2011
- La formation syndicale
- Point sur la syndicalisation et sur l'accueil des lauréats concours

Peu de motions ont été proposées par les académies. Cela correspond sans doute à ce que les collègues ont été fortement accaparés par les problématiques liées à la préparation de la rentrée 2011. Par ailleurs, la commission « vie syndicale » dispose déjà d'un corpus de motions très



vocation à constituer un élément puissant pour fédérer notre société et non pour la diviser.

Il appelle toutes les instances syndicales à combattre ce détournement de la laïcité et à la promouvoir au contraire comme valeur de rassemblement structurée autour de trois axes :

- la liberté de conscience ;
- l'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyance, de sexe ou d'origine ;
- l'apprentissage de l'appartenance à une société et à un avenir commun comme l'accueil des différences dans le respect des valeurs de la République.

**Vote du CSN : 162 votants /
162 pour la motion**

La motion adoptée au congrès de Biarritz sur la place et le financement de l'enseignement privé avait insisté sur le fait que l'enseignement privé devait, sous le contrôle de l'État, demeurer dans la loi commune et respecter les termes, les attentes et les limites du contrat républicain pour l'École.

Or, dans la dernière période, diverses mesures (transfert de 4 millions d'euros, voté par le Sénat, de l'enseignement public vers l'enseignement privé, des suppressions de postes réparties de façon fortement inégalitaire entre l'enseignement public et l'enseignement privé) viennent encore aggraver les déséquilibres existants.

MOTION 2

Enseignement privé

Le SNPDEN-UNSA rappelle le texte de la motion du congrès de Biarritz relative à la place et au financement de l'enseignement privé ; elle conditionnait la contractualisation des aides financières à l'enseignement privé au respect des missions de service public conformément aux principes républicains.

Il déplore que, dans le cadre de la préparation de la rentrée 2011, les efforts

demandés à l'enseignement privé ne soient pas à la mesure de ceux qui le sont à l'enseignement public. Outre le transfert de 4 millions d'euros voté par le Sénat de l'enseignement public vers l'enseignement privé, le traitement inégalitaire des fermetures de postes (1.343 dans le privé, soit 8,4 % des 16.000 fermetures pour des effectifs représentant 20 % des effectifs totaux) renforce encore les écarts des moyens de fonctionnement des enseignements public et privé. Le SNPDEN-UNSA exige le respect des règles d'équité qui devraient prévaloir, ainsi qu'une transparence totale dans l'attribution des moyens.

Il demande également que les procédures d'affectation des élèves pour les lycées publics et privés soient gérées par une application commune à l'instar de l'enseignement supérieur avec Admission post-bac et que l'État se donne les moyens de la faire respecter ; les mêmes règles doivent présider à l'exclusion définitive des élèves.

**Vote du CSN : 162 votants /
161 pour la motion/1 abstention**

PROPOSITION D'ADHÉSION POUR L'ANNÉE 2011 À L'ESHA EN TANT QUE PERSONNE MORALE

Les politiques mises en œuvre au niveau national sont de plus en plus souvent guidées par des décisions prises à Bruxelles.

Il existe donc objectivement un intérêt fort à être présent au niveau européen. Le SNPDEN explore pleinement cette voie en participant activement aux travaux et aux actions initiées par l'IE (international de l'éducation) qui définit un cadre pour réaliser la convergence des actions initiées par les organisations syndicales à travers le monde prolongeant ainsi le travail amorcé par Donatelle Pointereau.

Il apparaît judicieux de compléter cette action en faisant entendre spécifiquement la voix des personnels de direction au niveau des institutions de la communauté européenne.

L'ESHA (association européenne des chefs d'établissement scolaire) est reconnue comme experte auprès de la Commission de Bruxelles.

L'ESHA a statutairement vocation à rassembler ceux qui œuvrent à une Europe de l'Éducation.

Les buts définis dans les statuts de cette association rejoignent en grande partie les nôtres : promouvoir la réflexion et la collaboration des chefs d'établissement de l'enseignement secondaire dans les domaines notamment pédagogiques, culturels et administratifs afin de :

- participer aux diverses actions de l'Union européenne pour améliorer la qualité des systèmes éducatifs par la mise en commun des expériences et innovations ainsi que par la coopération internationale ;
- viser au renforcement de la dimension européenne dans l'Éducation.

Or l'audience et la représentativité du SNPDEN lui permettent d'envisager son adhésion à l'ESHA sans avoir à craindre de se trouver engagé dans des actions qui seraient en contradiction avec ses valeurs, d'autant qu'il bénéficierait, lors des AG, de 80 voix.

Le SNPDEN y trouverait plusieurs types d'avantages :

- collaboration avec de nombreuses organisations professionnelles européennes qui regroupent 85.000 membres ;
- possibilité de diffuser ses idées à l'occasion de la définition des thèmes ou l'animation d'ateliers lors des conférences bisannuelles ;
- possibilité, sous l'égide de l'ESHA-Europe, de participer conjointement avec les autres organisations aux programmes européens et ainsi d'influencer les travaux des institutions européennes ;
- diffusion de ses idées dans les colloques ESHA-France ;
- expression dans les tribunes du site ESHA.



La cotisation serait d'un montant annuel de 1.500 €.

Il faut insister sur le fait que notre adhésion à l'ESHA ne prend pleinement son sens que si nous nous dotons d'un potentiel de militants qui s'y investissent pour conduire la réflexion et les actions sur le thème de l'activité au niveau européen et qu'il conviendra donc que toutes les instances du syndicat prennent en compte cette nécessité. D'où le texte proposé au vote du CSN.

MOTION 3

Adhésion à l'ESHA

Le CSN est favorable au principe de l'adhésion du SNPDEN-UNSA à l'ESHA en tant que personne morale, pour l'année 2011, pour une cotisation annuelle de 1.500 euros.

Vote du CSN : 162 votants/
145 pour la motion/
11 contre la motion/6 abstentions

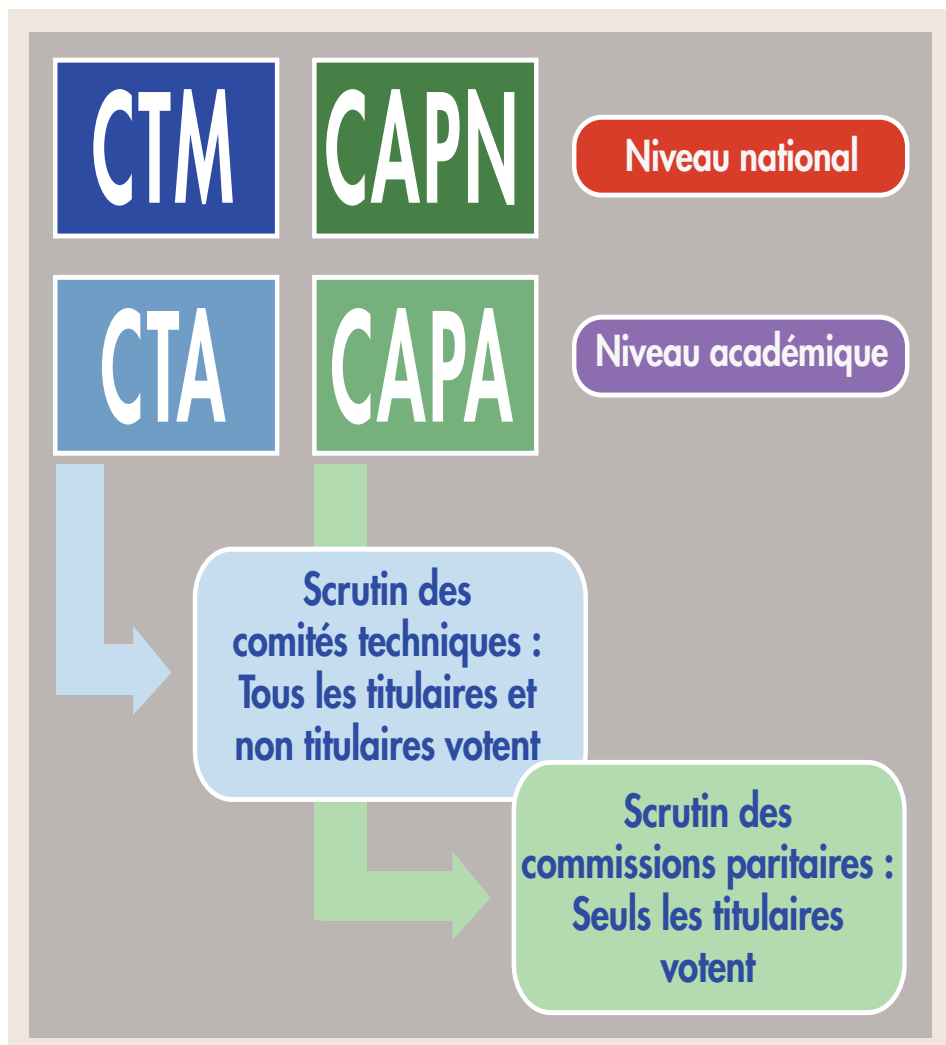
Cela implique une participation militante accrue des adhérents dans le domaine des relations internationales et européennes, une garantie de pouvoir peser sur les décisions, avec 80 voix pour l'AG. C'est donc un élément non négligeable du travail d'élargissement de notre influence sur les décideurs.

ÉLECTIONS D'OCTOBRE 2011

Une information de la commission « vie syndicale » sur les calendriers des élections d'octobre 2011 et des instances syndicales, dans le cadre de la préparation du congrès de Lille: après avoir rappelé les enjeux de ce scrutin, dans des conditions inédites tant pour notre capacité à peser dans les négociations que pour l'attribution des moyens des organisations syndicales, Joël Olive rappelle les modalités pratiques du scrutin du 20 octobre 2011.

Pour les **comités techniques**, c'est sous l'étiquette de notre fédération à savoir l'UNSA que nous nous présentons.

Pour les **commissions paritaires**, c'est sous notre étiquette SNPDEN-UNSA que nous nous présentons.



Puis il rappelle les conditions dans lesquelles devront être organisées les élections dans les instances syndicales statutaires dans les départements et les académies.

ÉLECTIONS D'OCTOBRE 2011 : CALENDRIERS

ÉLECTIONS DES CT (comités techniques):

- Comité technique ministériel
- Comités techniques locaux (académiques)

Les comités techniques sont consultés sur les questions relatives aux emplois et aux compétences, aux projets de statuts particuliers, à l'organisation et au fonctionnement des services...



COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL		COMITÉ TECHNIQUE ACADÉMIQUE	
Modalités de vote : vote électronique Election à un seul tour			
Clôture du scrutin : 20 octobre 2011 Ouverture : 13 octobre			
Sièges à pourvoir	15 sièges	Sièges à pourvoir	10 sièges
Durée du mandat	4 ans à partir de 2014 3 ans jusqu'en 2014		
Renouvellement en cas de défection d'un titulaire	En cas de défection, recours à un suppléant sans pour autant suivre l'ordre de la liste et, en cas d'impossibilité, à un candidat non élu, voire à un membre de la liste électorale sur proposition de l'organisation syndicale : « droit de tirage » et donc pas d'élection intermédiaire (article 16).		
Composition du corps électoral	Ensemble des agents qui font partie de la communauté de travail, y compris les agents non titulaires. Les lauréats-concours, faisant-fonction en font partie.		
Composition des listes	UNSA-EDUCATION Au niveau national	Composition des listes	UNSA-EDUCATION Au niveau académique (contact urgent si ce n'est déjà fait)
Constitution des listes	Sur proposition du BN à la Fédération	Constitution des listes	Sur proposition du CSA à l'exécutif régional de l'UNSA
Constitution des listes	De mai à juin		
Bouclage des listes	Juin 2011		
Affichage des listes	30 septembre		
Préparation du matériel électoral	<ul style="list-style-type: none"> 6 juin : 4 pages « élections » 6 septembre : 4 pages « élections » n°2 	Préparation du matériel électoral	A préparer dès maintenant avec le BA de l'UNSA-Education. Pour utilisation dès que nécessaire.
Professions de foi	Dépôt le 8 septembre		Professions de foi Dépôt le 8 septembre
Thèmes de campagne	<ul style="list-style-type: none"> Les retraites La gestion des politiques publiques : moyens, pilotage Mission de service public, statuts et carrières, pouvoir d'achat, formation et recrutement Conditions de travail, santé, effet « allongement », inégalités et discriminations 		
Données électorales	Sur la base des dernières élections aux CAPN, sur 602.000 électeurs, 113.938 ont voté UNSA, soit 18,92 %		
La composition des autres lieux de dialogue social découlera des résultats obtenus aux comités techniques	Résultats → nombre de sièges : <ul style="list-style-type: none"> au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État au Conseil commun de la Fonction publique 	La composition des autres lieux de dialogue social découlera des résultats obtenus aux comités techniques	Résultats → nombre de sièges : <ul style="list-style-type: none"> Comité technique départemental CHSCT départemental CDEN CAEN

- Une représentativité assise sur les comités techniques élus (dont découleront les moyens attribués aux organisations syndicales : décharges...);
- Le paritarisme disparaît des CT;
- La négociation encadrée;
- Le principe de l'accord majoritaire;
- La création d'un conseil supérieur commun aux trois Fonctions publiques;
- Une durée des mandats alignée;
- L'expérimentation du vote électronique: Bordeaux, Caen, Clermont-Ferrand, Versailles, Guyane.



ÉLECTIONS DES COMMISSIONS PARITAIRES

- Commission paritaire nationale (CAPN)
- Commissions paritaires académiques (CAPA)

Les CAP conservent, pour le moment, leurs prérogatives de gestion des carrières individuelles (promotions, affectations, procédures disciplinaires...).

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE		COMMISSION PARITAIRE ACADÉMIQUE	
Modalités de vote : vote électronique. Élection à un seul tour			
Clôture du scrutin : 20 octobre 2011 Ouverture : 13 octobre			
Sièges à pourvoir	Comme en 2007	Sièges à pourvoir	Comme en 2007
Durée du mandat	4 ans à partir de 2014 3 ans jusqu'en 2014	Durée du mandat	4 ans à partir de 2014 3 ans jusqu'en 2014
Renouvellement en cas de défection d'un titulaire	En cas de défection, recours au suppléant et, en cas d'impossibilité, à un membre de la liste électorale sur proposition de l'organisation syndicale : « droit de tirage » et donc pas d'élection intermédiaire.	Renouvellement en cas de défection d'un titulaire	En cas de défection, recours au suppléant et, en cas d'impossibilité, à un membre de la liste électorale sur proposition de l'organisation syndicale : « droit de tirage » et donc pas d'élection intermédiaire.
Constitution des listes	Le BN établit les listes (article S19 des statuts)	Constitution des listes	Le CSA établit la liste des candidats (article S20 des statuts)
Bouclage des listes	Juin 2011		
Composition des listes	SNPDEN Au niveau national	Composition des listes	SNPDEN Au niveau académique
Composition du corps électoral	Identique à 2007		
Constitution des listes	De mai à juin		
Bouclage des listes	Juin 2011		
Affichage des listes	30 septembre		
Matériel électoral	Phase de préparation : mai-juin Phase opérationnelle : septembre –octobre 2011	Matériel électoral	Phase de préparation : mai-juin Phase opérationnelle : septembre-octobre 2011
Profession de foi	Dépôt le 8 septembre. Y travailler dès maintenant	Profession de foi	Dépôt le 8 septembre. Y travailler dès maintenant

Quelques remarques :

- Il n'y a pas réellement de télescopage avec le calendrier des élections professionnelles dont les listes doivent être bouclées avant le 30 juin 2011.
Par ailleurs le dispositif d'organisation des élections dans les instances syndicales peut être calé avant la fin de l'année scolaire 2010-2011, mais il est essentiel que les collègues arrivant dans les académies puissent poser leur candidature dans les départements et les académies.
- À tous les niveaux, il faut avoir la préoccupation du respect des dispositions des articles R2 et R3 relatifs à la représentation des catégories et emplois et de l'équilibre dans la place accordée aux femmes et aux hommes dans le syndicat.
- Les modalités du vote par correspondance doivent faire l'objet d'une attention particulière, la participation de chaque adhérent dans l'élection des responsables du syndicat devant être une forte préoccupation.
- Les procès-verbaux et les listes des candidats élus dans les différentes instances doivent être transmis au siège dans les meilleurs délais selon les documents-types qui seront fournis par le BN.



RENOUVELLEMENT DES INSTANCES SYNDICALES/PRÉPARATION DU CONGRES DE LILLE

INSTANCES CONCERNÉES	RÉFÉRENCE STATUTAIRE	MODALITÉS 1	MODALITÉS 2	PRÉCONISATIONS
NIVEAU DÉPARTEMENTAL				
Élection du bureau départemental	Article S14 statut	À la rentrée de l'année scolaire du congrès ordinaire, après appel à candidatures auprès des adhérents. C'est la section départementale qui élit le bureau départemental (soit en AGD, soit avec possibilité d'un vote par correspondance non réglementairement obligatoire). La section départementale est constituée des membres à jour de leur cotisation le 31 mai 2011, des nouveaux adhérents depuis le 1 ^{er} juin 2011 et des collègues nouvellement nommés depuis le 1 ^{er} septembre.	Article R14. Élection au scrutin uninominal à un tour.	Dès que possible en début d'année, avant fin septembre.
Élection du secrétaire départemental et du SD adjoint	S14	Par le bureau départemental en son sein		
Élection des représentants du département au CSA	S14	Élection par l'assemblée générale départementale	Articles S19 et R16. Scrutin uninominal à un tour.	
NIVEAU ACADÉMIQUE				
Élection du CSA	Composition du CSA Article S19 des statuts (membres de droit + membres élus par les sections départementales + membres élus par la section académique)	Article R16. L'élection du CSA a lieu la même année que celle des bureaux départementaux et après le renouvellement de ceux-ci. Selon les dispositions adoptées dans le RI au CSN de novembre 2010, les membres de droit peuvent présenter leur candidature dans le contingent des membres élus.	Article R16. Scrutin uninominal à un tour, à bulletin secret, pendant l'AGA ou par correspondance. Votes dépouillés sous contrôle de l'AGA. Validation par l'AGA des résultats des élections effectuées dans les sections départementales.	Après les AGD, avant le 1 ^{er} CSN, si possible avec un délai suffisant avant le CSN. Avant vacances de Toussaint. Ne pas oublier l'envoi des bordereaux d'élections au siège.
		Le vote par correspondance ne peut être organisé qu'après connaissance des délégués au CSA désignés par les départements		
Au sein du CSA	Article S20	Le CSA élit en son sein : <ul style="list-style-type: none"> le secrétaire académique et son(es) adjoint(s), le trésorier académique (et son adjoint), les délégués titulaires et suppléants au conseil syndical national. 		
NIVEAU NATIONAL				
Conseil syndical national (CSN)	Article R18	Désignation par le CSA des délégués de l'académie au CSN. Autant de titulaires que de suppléants. Nombre de représentants (article S23) fondé sur effectifs section acad. au 31 mai. La liste des membres titulaires et suppléants doit être communiquée au secrétariat national au moins huit jours avant la tenue du 1 ^{er} CSN de l'année scolaire.		
Le congrès	Article S27	Membres du CSN + délégués élus par les sections académiques.	Article R21. Elections délégués par sections acad. (1 pour 100 adhérents). Élection à bulletins secrets, au moment de l'AGA ou par correspondance. Scrutin uninominal à un tour. Vote dépouillé sous contrôle de l'AGA.	
Election du bureau national	Article S26	Election par le congrès	Article R22. Vote à bulletin secret. Dépôt des listes de candidatures et professions de foi deux mois au plus tard avant le congrès.	



CALENDRIER PRÉVISIONNEL (à préciser après fixation de la date du CSN de novembre 2011)

- 1. SEPTEMBRE :** préparation des AGD/ appel à candidature, éventuellement vote par correspondance, AGD, élection du BD, du SD, des représentants du département à l'académie.
- 2. OCTOBRE, AVANT LES VACANCES DE TOUSSAINT :** préparation des AGA, appel à candidature, vote par correspondance, AGA, proclamation des résultats du vote du CSA, élection du SA et des adjoints, désignation des membres du CSN titulaires et suppléants. Envoi au BN des listes des élus dans les différentes instances et des PV des élections.
- 3. COURANT NOVEMBRE :** CSN de novembre (après vacances de Toussaint).
- 4. MARS À MI-AVRIL :** AGA de préparation du congrès : désignation des délégués de l'académie au congrès. Examen et adoption des motions pour le congrès.
- 5. MAI 2012 :** congrès de Lille.

LA FORMATION SYNDICALE

Information de la commission « vie syndicale » sur la formation syndicale : une enquête sur la formation syndicale a été diffusée aux adhérents à travers une *Lettre de Direction*. 327 collègues y ont répondu et 66 proposent leurs compétences en tant que formateurs.

Le dépouillement permettra d'élaborer le plan de formation du syndicat qui sera communiqué aux adhérents au début du mois de septembre.

- Trois types de formations sont envisagés :
- des formations décentralisées au niveau des académies, sur les thèmes correspondant aux besoins exprimés par les adhérents ;
 - des formations de formateurs assurées par le BN à destination des intervenants dans les formations décentralisées ;
 - des formations pour les cadres syndicaux. Il conviendra de définir le cadre budgétaire

des actions de formation, la multiplication des stages ne permettant pas leur financement par le BN comme antérieurement.

POINT SUR LA SYNDICALISATION ET SUR L'ACCUEIL DES LAURÉATS CONCOURS

La syndicalisation est orientée très positivement. Actuellement nous avons progressé de 86 adhérents par rapport à l'an dernier, date à date. La progression est de 120 pour les adjoints, avec un fléchissement de 58 pour les chefs, soit un solde de 62 pour les actifs.

Par établissement : les effectifs sont stables en lycée (- 2), en LP (+ 9). Ils augmentent en collège (+ 55). Stabilité pour les retraités également (+ 8).

Une évolution positive pour les lauréats concours. Toutefois, nous ne devons pas relâcher nos efforts pour conforter cette évolution. Toutes les analyses convergent pour prouver que les résultats électoraux reposent essentiellement sur le vote de nos adhérents. Rien ne doit donc être ménagé pour conforter encore notre taux de syndicalisation. En particulier, toutes les initiatives pour améliorer la syndicalisation des lauréats concours, notamment au niveau de leur accueil, doivent être encore développées.

Il faut tordre le cou à l'idée selon laquelle notre force et notre représentativité ne nous laisseraient que peu de marges de progression. Certaines académies à fort taux de syndicalisation progressent encore. Symétriquement, d'autres dont le taux de syndicalisation est moins favorable, régressent.

Le niveau de la syndicalisation témoigne d'abord de la dynamique impulsée dans les sections académiques et départementales.

**snp
den** Joël OLIVE
Secrétaire national
« Vie syndicale »
joel.olive.snpden@gmail.com



Discours de clôture

Nous voilà au terme de ces trois jours de travaux du CSN et nous avons fait un cycle complet dans le cadre des nouvelles modalités. Nous visions de meilleures conditions de fonctionnement et de travail avec comme objectif de toujours rester réactifs face aux événements dont on ne maîtrise pas toujours le calendrier, mais aussi d'avoir le temps de travailler et de prendre du recul. C'était l'objectif de ce CSN long. Nous avons eu plus de temps de travail, notamment en commissions, où nous sommes allés plus loin que dans des conditions ordinaires.

Je pense aussi aux interventions des invités, dont celle d'Anne Barrère, qui ont permis de contribuer à ce nécessaire recul.

Je veux rappeler le cli-vage évoqué par Anne Barrère : le discours des enseignants sur eux-mêmes est tragique, celui sur les personnels de direction épique. Cela correspond bien à notre situation puisque nous avons effectivement quelques vers à écrire jusqu'au 20 octobre, notamment avec la date de dépôt des listes le 8 sep-



tembre. Cela revient à dire qu'il faut absolument que nous soyons prêts dès à présent. Nous ne cessons de le répéter : il faut qu'à partir de la fin juin, l'ensemble des listes et des documents soit prêt. Le BN va s'y consacrer pour sa part au mois de mai.

Le récit épique du SNPDEN, c'est aussi, je pense, la poursuite de l'action. Cette action est aussi une action d'intérêt général et non pas qu'une action corporative de la défense des seuls personnels de direction. C'est aussi celle du service public d'éducation avec l'idée que c'est dans un service public d'éducation qui a trouvé

sa place et son sens que nous pouvons avoir l'espoir d'avancer nous-mêmes.

L'écriture du poème épique du SNPDEN, c'est peut-être aussi la question du statut mais également, en filigrane, la question de beaucoup de thèmes abordés aujourd'hui, dont celle de notre projet.

Même si la pollution de la conjoncture rend plus difficile d'aborder notre projet, cette question du projet se reposera de manière évidente dans l'année qui vient.

Bon retour, bonne campagne électorale à tous.

MOTION D'ACTION

Le CSN mandate le BN et le BN élargi aux SA pour organiser une action nationale à l'occasion de la préparation du budget 2012 afin de dénoncer ses incidences sur le service public comme sur nos conditions d'exercice professionnel s'il confirmait la politique de suppressions d'emplois. Cette action poursuivra celle déjà engagée, dans ses déclinaisons académiques et nationales, sur les conditions de la rentrée 2011. Elle aura notamment pour objectif d'alerter l'opinion et les parlementaires par tous les moyens que le syndicat jugera adéquats, y compris des démonstrations collectives dans et hors de l'institution. Les adhérents seront consultés sur les modalités d'engagement, selon les modalités adoptées au congrès de Dijon, avant la fin du mois de juin 2011.

Le SNPDEN conduira son action en coopération avec les autres syndicats de l'UNSA et dans le cadre de sa fédération. Il recherchera également des convergences avec d'autres organisations de l'encadrement de l'État partageant les mêmes préoccupations et les mêmes difficultés à assurer leurs missions. Le BN élargi aux SA se réunira au plus tard dans la seconde quinzaine de septembre afin de finaliser définitivement cette action qui se poursuivra jusqu'au vote du budget en novembre 2011.

Vote du CSN : 183 votants/
182 pour la motion/
1 abstention





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



En octobre 2011, vous voterez quatre fois !

Au fil des derniers numéros et jusqu'à la rentrée, Direction défriche le terrain encore un peu obscur des prochaines élections professionnelles. Sujet intéressant à double titre puisque, en tant que personnel de direction, vous serez concerné à la fois comme organisateur des élections des personnels de l'établissement et comme électeur dans votre corps de métier. Nul doute que vos services académiques sauront vous fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à votre rôle d'organisateur. Nous nous intéresserons donc à votre qualité d'électeur...



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES: VOUS VOTEREZ QUATRE FOIS, PAR VOIE ÉLECTRONIQUE

Les élections d'octobre permettront d'élire les nouveaux comités techniques, ministériels et académiques, et les commissions paritaires, nationales et académiques. Devant votre ordinateur, vous devrez donc suivre la même procédure pour les quatre votes :

- **Vote UNSA-Éducation** pour le comité technique ministériel (CTM) et pour les comités techniques académiques (CTA) ;
- **Vote SNPDEN-UNSA** pour la commission administrative paritaire nationale (CAPN) et pour les commissions administratives paritaires académiques (CAPA).

Dans le dernier numéro de *Direction*, Joël Lamoise vous livrait tous les secrets du futur vote électronique, mis en place pour la première fois pour ces élections d'octobre 2011. Nous y reviendrons dès que les conclusions des élections « test » actuellement en cours auront été tirées. Cette nouveauté technique n'est pourtant pas le principal changement.

La loi du 5 juillet 2010, « portant rénovation du dialogue social

dans la Fonction publique », met en place des élections générales où trois millions et demi d'agents, titulaires et non titulaires, seront appelés à élire de nouveaux « comités techniques » au niveau académique et ministériel.

Pour ces élections, tous les personnels de direction, stagiaires comme faisant fonction, pourront donc voter.

LES COMITÉS TECHNIQUES: UNE NOUVELLE INSTANCE DE REPRÉSENTATION DES PERSONNELS

QU'EST-CE QUI CHANGE ?

Les comités techniques (CT), élus au scrutin de liste par tous les agents, titulaires et non titulaires, vont remplacer les actuels comités techniques paritaires (CTP).

À QUOI ÇA SERT ?

Les comités techniques sont consultés notamment sur l'organisation des administrations, des services, des établissements, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences, les règles relatives à l'échelonnement indiciaire, les orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition.

COMMENT ÇA MARCHE ?

Il y aura un comité technique ministériel pour l'Éducation nationale et des comités techniques académiques. Les comités techniques départementaux (CTD) seront désignés en fonction des résultats du vote académique. Au plan local, de la représentativité définie par les résultats électoraux découlera le nombre de sièges au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) mais aussi au comité départemental de l'Éducation nationale (CDEN).

ET TOUJOURS LES COMMISSIONS PARITAIRES...

Essentielles pour la gestion individuelle de votre carrière, les commissions administratives paritaires (CAP) seront également élues en octobre. Outils de suivi et de contrôle, les CAP permettent à vos commissaires paritaires SNPDEN, largement majoritaires, de veiller à l'équité dans les promotions d'échelon, la notation, les changements de classe, les mutations. Vous pouvez suivre régulièrement dans *Direction* les interventions de Patrick Falconnier, coordonnateur national de la CAPN, qui vous rend compte des interventions de vos commissaires paritaires, et de l'éthique qui les guide. ■



VOTER, POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

Dans le tourbillon de nos missions, au quotidien, sur le terrain, les enjeux de l'élection professionnelle du 20 octobre peuvent paraître très lointains. Pourtant, c'est le moment qui définit les rapports de force, qui permet à chacun de mesurer son périmètre d'influence. Si le SNPDEN peut peser, souvent, de tout son poids pour faire entendre sa voix et défendre ses valeurs au niveau national, si le SNPDEN peut être présent, chaque jour, aux côtés des collègues face à une hiérarchie souvent tentée d'imposer ses propres règles, c'est parce que 70 % des personnels de direction lui font confiance à chaque élection pour défendre leurs valeurs et leurs intérêts.

C'est notre représentativité extraordinairement élevée, unique dans le paysage syndical français, maintenue constamment depuis l'origine, qui fait qu'au travers du SNPDEN, vous pouvez vous faire entendre.



Florence DELANNOY
Bureau national
« Communication »

florence.delannoy@gmail.com

Avant le 20 octobre – 4 scrutins

2 scrutins pour



Les comités techniques

2 scrutins pour



Les commissions paritaires

déclinés
chacun à
2 niveaux



l'un **académique**
et l'autre **national**

Pour les **comités techniques**, c'est sous l'étiquette de **notre fédération** à savoir **L'UNSA** que nous nous présentons.

Pour les **commissions paritaires**, c'est sous notre étiquette **SNPDEN** que nous nous présentons.

CTM

CAPN

Niveau national

CTA

CAPA

Niveau académique



Scrutin des
comités techniques :
Tous les titulaires et
non titulaires votent



Scrutin des
commissions paritaires :
Seuls les titulaires
votent

Joël Olive, secrétaire national de la commission « vie syndicale » a interviewé Jean-Jacques Romero, ancien secrétaire général du SNPDEN, et Jean-Paul Roux, ancien secrétaire général de la fédération de l'Éducation nationale (FEN).

Le SNPDEN, un syndicat qui fédère la diversité

Nous avons accueilli au siège, le 17 février dernier, deux acteurs de tout premier plan de notre histoire syndicale pour recueillir leur témoignage sur ce qui a conduit le SNPDEN à rester au sein de la FEN devenue UNSA-Éducation, à y occuper toute sa place et à donner ainsi pleinement son sens à notre engagement actuel. Il s'agit de Jean-Paul Roux, secrétaire général de la FEN de 1997 à 2000 puis de l'UNSA-Éducation de 2000 à 2002, secrétaire général de l'UNSA-Fonctionnaires de 1998 à 2001 qui a conduit la transformation de la FEN et son intégration dans l'UNSA sous sa nouvelle dénomination d'UNSA-Éducation, et de Jean-Jacques Romero, secrétaire général du SNPDEN de 1996 à 2002. Il a négocié des avancées capitales pour les personnels de direction et leur statut et a permis l'ancrage du SNPDEN comme syndicat de premier plan dans la FEN devenue UNSA-Éducation.



Joël Olive : Les personnels de direction sont à l'image de la société, divers dans leurs sensibilités politiques, philosophiques ou leurs approches du fait syndical. En dépit de cette réalité, ce qui fait du SNPDEN une exception dans le panorama syndical français, c'est sa très grande représentativité, avec un taux de syndicalisation de 60 % dans son champ de syndicalisation et des résultats aux élections professionnelles de l'ordre de 70 %.

Dans les années 1990-2000, le syndicalisme enseignant a connu des turbulences qui ont eu un impact important sur les personnels de direction. Pourtant, leur syndicalisation est très forte. Comment analysez-vous cet apparent paradoxe ?

Jean-Jacques Romero : Les deux syndicats fondateurs du SNPDEN que sont le SNPDES et le SNPDL ont, depuis leur origine, été créés par ajouts successifs (syndicat des censeurs auquel s'est joint celui des proviseurs, puis des principaux, puis des principaux adjoints...).

Ils se sont toujours appuyés sur un syndicalisme de masse représentant près de 80 % de la profession et ne rencontraient aucune concurrence crédible. En outre, chaque fois qu'une évolution statutaire le nécessitait, les syndicats fusionnaient ou s'unissaient, le dernier exemple en date étant la création du SNPDEN au congrès de Clermont-Ferrand, en avril 1992.

Une des raisons de la force de ce syndicalisme réside dans la solitude du personnel de direction, même si c'est une « solitude à deux », dans l'établissement, face aux autres forces qui, elles, font nombre. En second lieu, il s'agit d'une démarche naturelle car les personnels de direction sont issus de corps, au départ, très fortement syndiqués, ce qui ne les prédispose pas à adhérer à une simple « amicale » par exemple. Or, à l'époque, c'est la FEN qui regroupait la très grande majorité des personnels de l'Éducation nationale. En 1992-1993, lors de la scission, les gens sont restés essentiellement fidèles à leur syndicat plus qu'à leur fédération ; évidemment les adhérents du SNPDEN sont restés dans les deux.

Jean-Paul Roux : Je partage tes analyses. J'ajoute qu'au sein de l'UNSA-Éducation, tous les syndicats de personnels d'encadrement sont largement majoritaires, que ce soit le SIEN qui syndique 60 % des inspecteurs de l'Éducation nationale ou A & I concernant les personnels d'administration et d'intendance, que ce soient les inspecteurs de la Jeunesse et des Sports (SEJS) ou ceux de l'Enseignement agricole public (SNIÉAP). Ils font de l'UNSA-Éducation la première fédération des personnels d'encadrement de la Fonction publique. Et cela provoque parfois des débats avec d'autres syndicats de la fédération !

Pourquoi les personnels d'encadrement sont-ils plutôt à l'aise dans leur fédération ? Parce que, dans cette fédération, c'est en permanence que l'intérêt du service public est pris en compte, en phase avec l'intérêt des personnels. À cet égard, le SNPDEN est un syndicat emblématique.

Ce fut notamment le cas en 2004 où le SNPDEN mena le combat pour l'adoption de la loi sur le port des signes ostensibles dans les établissements scolaires, en cohérence avec les positions de l'UNSA-Éducation qui fit preuve d'une grande rigueur dans son attachement aux valeurs de la laïcité, alors que les autres fédérations flottaient sur ce thème.

JJR : De fait, toute la gauche n'était pas à l'unisson sur ce sujet.

JPR : La fédération a toujours été en phase avec le SNPDEN sur les questions éducatives, aussi bien sur la réforme des lycées sous le ministère de Claude Allègre que sur la réforme des collèges sous le ministère de Ségolène Royal ou que sur les politiques de négociation salariale dans la Fonction publique où le compromis a toujours été recherché.

JJR : Au plan corporatif, en terme de carrière, les personnels de direction étaient liés à leur corps d'origine (celui des certifiés surtout). Ils étaient donc concernés par les positions du SNES car toute avancée statutaire n'était possible que corrélativement à celle des certifiés.

Des modifications interviennent au moment où se décide le statut de l'an 2000 et où la grille des personnels de direction de la 2.2 est décrochée de la grille des certifiés (JO du 29 octobre 1998 applicable au 1^{er} septembre 1996), sous la pression du seul SNPDEN, à l'unisson avec sa fédération.

J'ai été élu en 1996 et ai reçu mandat au congrès de Saint-Malo pour deux objectifs essentiels et parallèles : premièrement, la double affiliation qui maintiendrait l'affiliation à la FEN et préserverait l'unité du syndicat et, deuxièmement, la définition d'un nouveau statut, le statut de l'an 2000, et mise en œuvre de l'action pour le faire aboutir.

JO : Dans la période 1992-2000, vous étiez tous les deux en responsabilité, l'un comme membre du bureau national puis secrétaire général du SNPDEN, l'autre comme secrétaire national puis secrétaire général de la FEN. Vous avez vécu l'éclatement de la FEN et l'intégration à part entière du SNPDEN dans la fédération en 2000, lors du congrès de Toulouse.

En 1992, 60 % des congressistes ont voté contre le départ du SNES (syndicat national des enseignements de second degré) et du SNEP (syndicat national de l'éducation physique) lors du congrès de Clermont-Ferrand.

Après cette scission, le corps des personnels de direction est un corps de débouché des enseignants qui ne sont plus majoritairement affiliés à la FEN. La majorité d'entre eux étaient issus du SNES, du SGEN-CFDT, du SNETAA (syndicat national de l'enseignement technique action autonome), etc. Comment, à partir d'une

situation potentiellement explosive, s'est faite la transition ? Comment a pu s'installer l'apaisement ?

JJR : Il ne faut pas oublier non plus ceux qui n'avaient jamais été syndiqués, une très forte minorité. Le SNPDEN et ses dirigeants successifs avaient d'abord une réelle volonté de maintenir l'unité du syndicat, donc d'empêcher tout éclatement. C'est pour cette raison qu'en plein cœur de la crise 1993-1994, le syndicat a décidé de se centrer sur ses propres revendications.

Et ce fut le succès de janvier 1995 où le SNPDEN obtint, face à François Bayrou, une avancée substantielle du statut après qu'en novembre 1994, 8.000 personnes eurent défilé dans les rues de Paris au seul appel du SNPDEN, avec le soutien de la FEN.

Au départ, la discussion portait sur cette seule alternative : rester dans la FEN ou choisir l'autonomie. La volonté de trouver une solution fédérale découlait des indispensables avancées statutaires car l'appui d'une fédération était indispensable pour aboutir. Or seule la FEN se sentait concernée par le statut des personnels de direction, pas la FSU. À l'intérieur de cette dernière, plusieurs forces refusaient l'adhésion du SNPDEN, dont le SNETAA (enseignants de l'enseignement professionnel), l'École émancipée (une des deux tendances qui codirigeaient la fédération) puis, de plus en plus, le SNES. La réforme du lycée, à l'époque de Claude Allègre, donna lieu à une vive opposition entre les personnels de direction et le SNES.

JPR : La scission en 1992 a percuté le SNPDEN plus que d'autres syndicats pour les raisons que l'on vient d'évoquer. Mais j'avais à l'époque deux convictions : la première était que le SNPDEN ne pouvait rester uni que parce qu'il était à l'intérieur de la FEN. D'abord, la FEN respectait la souveraineté du SNPDEN mais surtout le corpus de valeurs et de pratiques syndicales était le même. Pour les personnels de direction, c'était un syndicalisme de responsabilité en phase avec un métier de responsabilité.

La seconde conviction était que la FEN ne pourrait accepter la double affiliation. Dans les faits, cette possibilité n'existait plus depuis 1954. Or le problème ne se posait pas pour l'UNSA-Éducation. Le SNPDEN était adhérent de la fédération et aucune autre fédération ne proposait la double affiliation ! Le pire aurait donc été de brusquer les choses mais nous étions sur le fil du rasoir.

JO : Il est étonnant de constater combien la FSU a sous-estimé l'intérêt de syndiquer les personnels de direction !

JJR : Plus tard (en 2004), la FSU affiliera le SNUPDEN, c'est-à-dire un syndicat déjà inféodé. Mais elle savait que cela ne pouvait pas marcher avec le SNPDEN. D'autre part, des désaccords fondamentaux ont émergé avec la fédération sur la réforme du lycée. En outre, la FSU avait adopté des règles très contraignantes dans ses statuts, comme la majorité qualifiée pour la moindre modification de ses statuts, favorisant ainsi un certain immobilisme. L'alliance de l'École émancipée, opposée à toute autorité, et d'Unité et Action ne pouvait pas s'accommoder d'un syndicat de « patrons ».

JPR : C'était une période d'apaisement. Le SNPDEN a retiré ses voix à la FEN pour les CTP et nous a fait perdre des sièges. Cela a été la période la plus difficile. Des voix se sont élevées dans la fédération. Le débat a culminé au congrès d'Issy-les-Moulineaux, en mai 1998. Nous avons eu un débat exceptionnel avec le SNPDEN. Le congrès a intégré les enjeux et l'intervention de Jean-Jacques a été essentielle. On a vécu là un congrès décisif : 87 % des voix se sont pro-



noncées pour que le SNPDEN reste à la FEN et prenne le temps de sa décision, laquelle sera formellement prise au congrès de Toulouse du SNPDEN (mai 2000).

JJR : C'est le CSN du SNPDEN d'octobre 1998 qui engrangera le débat. On assiste à une véritable course de lenteur entre les deux fédérations : comme j'aimais à le dire à l'époque, « le premier qui dégage a perdu » et j'aurais dû ajouter « et le SNPDEN avec lui » car il aurait perdu aussi.

Deux congrès se déroulent à très peu d'intervalle : celui de la FSU en décembre 1997 et celui de la FEN en mai 1998, préparatoire au congrès de l'UNSA. La FSU avait fini par annoncer qu'elle ne donnerait sa position qu'après avoir eu connaissance de celle de la FEN mais le calendrier des congrès jouait contre elle ; elle ne met pas la question à l'ordre du jour de son congrès de Toulouse en 1997 et attend de savoir ce que la FEN décide. Puis c'est le congrès d'Issy-les-Moulineaux, en mai 1998, avec mon intervention exhortant les congressistes à maintenir la porte ouverte. Nous avons en effet bien senti que la FSU n'avancerait pas mais il nous fallait du temps, à l'interne, pour permettre aux esprits de saisir cette analyse essentielle.



Tous les secrétaires généraux des principaux syndicats de la FEN avaient assisté au congrès de Reims du SNPDEN (avril 1998) et avaient compris que la direction du SNPDEN était sur cette ligne.

Le SNPDEN, devant le refus de la FSU de permettre la double affiliation, propose l'élaboration d'une convention avec elle, le SNPDEN restant adhérent à la FEN. Pour la deuxième fois, nous proposons de geler nos voix, comme nous l'avions déjà fait en 1995. Mais la FSU refuse et exige comme préalable notre départ de la FEN avec laquelle nous pourrions, par la suite, signer, sur un plan d'égalité entre les deux fédérations, une double convention. Mais ce n'était pas le mandat du BN qui contenait l'intense obligation pour le SNPDEN de rester fédéré.

JPR : Ce fut cette période d'apesanteur que j'évoquais.

JJR : Cette apesanteur n'empêchait heureusement pas les choses d'avancer et le travail syndical au quotidien n'a pas cessé entre le SNPDEN et la FEN jusqu'au congrès de Toulouse en 2000 qui a mis un terme aux tergiversations.

JO : On voit bien le lien avec la situation actuelle : une volonté déterminée de rester unis dans un syndicat reposant sur l'action et la capacité de proposition, un syndicalisme très ancré sur les questions statutaires et sur le métier, la nécessité d'un cadre plus large, celui d'une fédération, pour nombre de revendications, qui va de pair avec le refus de l'autonomie pour ne pas être un syndicat corporatiste.

La situation actuelle est donc le résultat de volontés objectives plus que de partis pris idéologiques. Il s'agissait de préserver avant tout l'unité du syndicat tout en gardant en son sein des collègues aux sensibilités différentes, de gérer une forme de diversité de manière démocratique : la diversité existe mais elle ne fait pas obstacle à la convergence de vue grâce à une démarche pragmatique d'efficacité qui dépasse cette divergence.

JPR : La création de notre confédération l'UNSA et l'histoire de son développement montrent qu'elle est désormais une organisation ouverte à tous les enjeux du monde du travail. Or les militants du SNPDEN se sentent concernés par des débats plus larges que le seul cadre professionnel, ceux que l'on retrouve précisément dans

le cadre de l'UNSA-Éducation et de l'UNSA.

JJR : C'est encore plus vrai de la part des responsables syndicaux qui ont une appropriation plus spontanée de ces problématiques. Il reste cependant un objectif à atteindre : ces élections professionnelles dans la Fonction publique d'octobre 2011, toutes proches, doivent amener les membres du SNPDEN à se sentir non seulement membres de leur syndicat mais aussi de l'UNSA-Éducation et de l'UNSA.

JO : En effet, avec l'évolution des politiques publiques et la rénovation du dialogue social, tout un champ échappe à l'Éducation nationale. Concernant les trois Fonctions publiques (Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière, Fonction publique d'État), les négociations se font dans le cadre de l'UNSA. Dans les comités techniques ministériels, sur beaucoup de questions, sur la gestion de carrière, sur l'implantation des postes etc., les négociations seront menées dans le cadre de l'UNSA-Éducation.

JPR : L'UNSA-Éducation est la première fédération des cadres de la Fonction publique. Le SNPDEN est désormais très investi dans sa fédération. Lors du congrès de Pau, en décembre 2000, deux secrétaires nationaux du SNPDEN, Rémy Pierrot et Donatelle Pointereau, deviennent secrétaires nationaux de l'UNSA-Éducation. C'était la première fois que le SNPDEN était membre du secrétariat national de sa fédération.

JJR : Et le SNPDEN « prend toute sa place » (c'est l'expression même qu'adoptera le congrès de Toulouse – mai 2000). Avant la scission, le SNPDES, contrairement au SNPDL, n'était pas membre du bureau fédéral, du fait du fonctionnement de ce dernier en tendances. Désormais, le nouveau bureau fédéral, constitué sur la base des syndicats nationaux, lui fait toute sa place et lui permet de peser de tout son poids dans la politique fédérale.

JPR/JJR : Dans cette histoire singulière qui unit aujourd'hui le SNPDEN à sa fédération et à sa confédération, le poids des valeurs et de la responsabilité syndicale aura été essentiel. Mais, au-delà de cette logique, la conviction des femmes et des hommes qui les animent aura été déterminante. ■

Interview d'Alain Olive, secrétaire général sortant de l'UNSA

Alain, tu viens de quitter tes fonctions de secrétaire général. Quel regard portes-tu sur ces dix-sept années passées à la tête de l'UNSA ?

Ce que je retiens d'abord de ces dix-sept années, c'est la formidable aventure collective et humaine qui nous a permis de développer l'UNSA et d'en faire l'une des organisations qui comptent dans le paysage syndical français.

En 1993, date de création de l'UNSA, rien n'était acquis et peu de monde, à l'époque, aurait parié un *kopeck* sur cette nouvelle organisation.

Et pour cause ! Dès sa création, nous avons refusé de faire de l'UNSA une organisation syndicale uniquement centrée sur la Fonction publique, ce qui aurait été très confortable au vu de notre puissance dans ce domaine, mais ne correspondait en rien aux principes et aux valeurs que nous voulions défendre, ainsi qu'à l'analyse que nous faisons de l'évolution du salariat.

Notre ambition était tout autre. Il s'agissait d'inscrire notre action dans l'interprofessionnel et par-là même d'affirmer les liens de solidarité qui existent entre salariés du privé et salariés du public. Nous rejetions l'idée de nous enfermer dans une citadelle Fonction publique. Au sein de l'UNSA, à l'époque, ces débats, entre les tenants d'un repli sur le seul secteur public et ceux qui voulaient s'ouvrir sur l'interprofessionnel furent âpres et difficiles. Par bonheur, nous l'avons emporté.

La défense du métier est bien sûr l'une des priorités de l'action syndicale mais comment ne pas voir que les grands sujets aujourd'hui comme l'emploi, la protection sociale, la santé et les conditions de travail, y compris la question salariale, sont des sujets interprofessionnels ?

Si j'insiste sur ce choix de l'interprofessionnel, c'est qu'il a déterminé toute l'évolution future de l'UNSA.

Le deuxième trait marquant que je voudrais souligner concerne notre positionnement constant dans le syndicalisme réformiste, un réformisme combatif qui privilégie la négociation mais ne rejette pas le recours à la confrontation et parfois à la grève. Parmi les conflits les plus récents : réforme des retraites en 2003, lutte contre le CPE en 2006, régimes spéciaux en 2007 et à nouveau réforme des retraites en 2010. Parallèlement, cela ne nous a jamais interdit de signer des accords aussi bien dans les entreprises que dans les administrations.

Un mot encore sur le bilan de ces dix-sept ans. L'UNSA a toujours défendu l'Europe sociale et a toujours cru que, dans la compétition mondiale, notre modèle social, avec des adaptations nécessaires, était un atout et non un handicap comme le MEDEF a souvent tendance à vouloir le faire croire.

Sur les valeurs enfin, l'UNSA a été l'héritière de la FEN et a toujours porté haut des valeurs comme la laïcité et le rejet de toutes les discriminations.

Luc Bérille te succède au poste de secrétaire général. Peux-tu nous le présenter ?

Luc a 53 ans ; il est professeur des écoles et a été, de 2001 à 2009, secrétaire général du syndicat des enseignants (SE-UNSA). C'est donc quelqu'un qui a une longue expérience militante. De plus, Luc a une tête bien faite et se trouve doté d'un humour dévastateur, ce qui ne nuit pas dans ce type de fonction où, bien souvent, on a besoin d'un certain recul pour prendre la bonne décision. J'ajoute que Luc s'est intéressé très tôt aux ques-

tions interprofessionnelles et que, depuis presque deux ans maintenant, il a intégré le secrétariat national de l'UNSA. De fait, il connaît bien la maison et les sujets qu'il aura à traiter. Je lui passe donc le relais avec une grande sérénité.

Quels sont les enjeux à venir pour l'UNSA ?

Le congrès de l'UNSA, qui s'est tenu à Pau en novembre 2009, nous a donné une feuille de route précise pour les années qui viennent. On peut les résumer brièvement : continuer à développer l'UNSA et à lui donner une place encore plus éminente dans le syndicalisme français, renforcer



les partenariats avec les autres organisations syndicales réformistes, maintenir le dialogue avec toutes les confédérations dans le cadre de l'intersyndicale.

En ce qui concerne l'Éducation nationale ?

Pour le SNPDEN et l'UNSA-Éducation, il y a un rendez-vous majeur le 20 octobre prochain, lors des élections professionnelles. A en juger par le travail effectué et par la dynamique qui porte l'UNSA dans toutes les élections récentes (RATP, SNCF, etc.), je suis convaincu de la bonne tenue de nos listes. J'ai donc une grande confiance dans les résultats de ce scrutin. ■

Isabelle POUSSARD
Permanente
isabelle.poussard@snpden.net

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.

LES PIEDS DANS LE TAPIS... DE PRIÈRE

Agnès Chevauché
Proviseure-adjointe
Lycée Benjamin Franklin,
Orléans



Une fois de plus, des personnels de direction s'égarent dans les rayons du tailleur.

Commençons par ce qui crève les yeux : lorsque nous reprochons à des élèves leur accoutrement en disant qu'il manque à la laïcité, nous ne nous adressons qu'à des filles.

Il s'agit donc de défendre la liberté. Dans nos établissements, celle qui se trouve au premier chef menacée, celle qui met en péril le droit à l'éducation : la liberté des filles d'aller à l'école, la liberté des filles à disposer d'elles-mêmes ⁽¹⁾, la liberté des filles à suivre des études.

Rien ne nous oblige à jeter de jeunes femmes dans les bras d'un obscurantisme bien caché avec l'argument spécieux de la victimisation qui sert à tout. Toutes ces questions de coton et de polyester mélangés ont d'abord affaire avec d'ancestrales dominations en général.

Nous n'avons pas oublié que les filles « en cheveux » ont longtemps été vues ⁽²⁾ comme des filles de mauvaise vie ou que, dans leur jeunesse, nos grand-mères – c'était hier – ne sortaient en ville qu'avec un fichu sur la tête.

Nous n'avons pas oublié les intégristes qui s'enchaînaient à la porte des cliniques pour impressionner les jeunes femmes venues avorter.

Nous n'avons pas oublié la pression sociale encourageant le retour des femmes à la maison en temps de misère.

Nous n'oublions pas de nombreuses filles inscrites en série S au motif qu'elles sont bonnes élèves, abandonnant trop souvent encore la filière scientifique après le bac pour revenir vers des domaines prétendument féminins, pour en constituer les cohortes les plus nombreuses – et les moins bien payées, naturellement...

Recentrer la question sur le sort des filles, c'est aussi rappeler que la défense de la laïcité à l'école est la défense de l'égalité de droits des citoyens, non pas la chasse aux sorcières. C'est rappeler que les inégalités devant l'orientation touchent d'abord, bien sûr, les filles mais aussi les plus démunis, les enfants issus de foyers soutenus par un seul parent (une femme dans la majorité des cas), ceux qui survivent au chômage chez eux, ceux qui

n'ont pas accès à l'information numérique, ceux qui ne peuvent pas se permettre de se projeter dans des études longues, bref, les minorités nombreuses d'une société de plus en plus soumise aux caprices de puissants ⁽³⁾.

Rappeler en quoi la défense de la laïcité est indispensable à l'école, c'est en fait rappeler que les inégalités ont tôt fait de se transformer en injustices et qu'elles touchent d'abord les filles et les plus défavorisés d'entre nos élèves et qu'ici s'arrête l'égalité de traitement du service public.

C'est enfin se souvenir que la solidarité est un engagement. Depuis deux ou trois ans, nous avons vu apparaître de longues robes qui couvrent maintenant ce que les foudards ne cachaient pas.

Rappelons qu'elles sont peu nombreuses à se voiler : nous le constatons dans les examens, par exemple aux épreuves facultatives de berbère au baccalauréat.

Lorsque l'on attire l'attention de telle ou telle de ces jeunes filles sur le fait que la dissimulation du corps des



Tribune libre

femmes est historiquement une prise de pouvoir ⁽⁴⁾, qu'elles ont le droit de respirer, elles répondent presque toujours par le même argument : elles craignent d'être indécentes.

Faire croire que l'émancipation doit toujours s'habiller de soumission, cette humiliation n'est faite qu'aux filles.

Si nous nous laissons empêtrer dans une querelle religieuse, nous fournissons une fois de plus à l'enseignement de nos adversaires des armes dont il n'a pas besoin, nous ferons d'adolescentes perméables, comme toutes les autres, à la provocation les enjeux de la rivalité des adultes.

Fort heureusement, on peut répondre à cette part de provocation de jeunes filles avec humour : oui, elles se sont bien amusées à nous mettre devant nos difficultés ; oui, nous les avons bien vues ; elles peuvent être contentes de leur coup mais elles peuvent maintenant rejoindre la sérénité et l'étude, dans l'égalité de traitement avec leurs condiscipules.

Une égalité à laquelle elles ont droit.

Croix de bois, croix de fer... Archanges contre prophètes, nous faisons fausse route si nous décidons de fermer nos écoles aux filles, règle en mains, mesurant la hauteur de leurs ourlets, le métrage de leurs étoles ou de tout autre vulgaire bout de tissu. Interdiction qui ne frappera jamais les garçons... Ces symboles d'oppression nous blessent, certes, mais c'est par un changement de perspective que nous, nous pourrions les mettre au placard.

Prenons un contrepoint dans le discours, un parti pris affiché de défense des valeurs fondatrices de l'école publique : maîtresse des savoirs qu'elle dispense, des outils qu'elle donne, des méthodes qu'elle utilise ⁽⁵⁾.

Cela implique de dénoncer comment on fait croire aux filles que leur décence dépend d'un morceau de tissu, comment on fait croire aux garçons qu'ils ne sont pas virils s'ils sont soucieux d'autrui, comment on fait croire aux filles que leur

soumission va de soi, comment on fait croire aux garçons qu'ils sont incapables de se bien conduire lorsque virevolte devant eux un bout de chiffon : c'est l'objet de nos cours de littérature, d'histoire, de philosophie, d'éducation civique, d'éducation physique et sportive, de sciences de la vie et de la terre. L'objet des activités culturelles sur lesquelles notre contrôle reste sourcilieux. Bref, l'objet du savoir et de l'émancipation. Tout l'objet de l'école. Le préalable sans lequel aucune formation n'est possible : la libération des esprits.

À l'heure du politiquement correct, nous avons été habitués à sourire courtoisement devant des agresseurs masqués. Nous ne voulions surtout pas être anticonformistes ; nous ne voulions surtout pas être féministes... et nous nous sommes fait marcher dessus.

Nous pensions qu'une société démocratique était libérée de ses vieux démons. Mais que sont 60 ou 80 ans de progrès face à des siècles de fatalisme ?

Ne prenons pas le risque de desservir celles et ceux qui ont le plus besoin de nous. L'urgence contemporaine de ces valeurs-là devrait nous aider plus que jamais à reconquérir les terrains qui sont les nôtres. Dans la longueur, dans la largeur, en 140 et dans le biais. ■



- 1 *Le sang des autres*, 1973, Simone de Beauvoir.
- 2 *Nana*, 1880, Émile Zola.
- 3 *Le petit bourgeois gentilhomme*, 2009, Alain Accardo.
- 4 *La domination masculine*, 2002, Pierre Bourdieu.
- 5 *Discipline pour la République*, 2002, Jacqueline Gautherin.

Chronique juridique

DE L'ABSENTÉISME DES ÉLÈVES

La circulaire n° 2011-0018 du 31 janvier 2011 au titre ambitieux - « Vaincre l'absentéisme » - clarifie les modalités d'application de la loi n° 2010-1127 du 28 septembre 2010 adoptée par l'Assemblée nationale et le Sénat et promulguée par le Président de la République.

Ces textes complètent ceux déjà modifiés ou nouveaux :

- Décret n° 2004-162 du 19 février 2004 : contrôle de la fréquentation et de l'assiduité scolaires et sanctions pénales, modifiant le décret n° 66-104 du 18 février 1966 ;
- Circulaire n° 2004-054 du 23 mars 2004 : contrôle et promotion de l'assiduité des élèves soumis à l'obligation scolaire ;
- Note de service n° 2009-160 du 30 octobre 2009 : demandes de certificats médicaux en milieu scolaire ;
- Loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance.

On le voit, c'est un arsenal législatif impressionnant dont il convient d'analyser les orientations essentielles et les conséquences sur le fonctionnement de nos établissements scolaires.

La revue *Direction 52*, sous le titre « De l'assiduité des élèves, des textes fondateurs à leur réactualisation indispensable », évoquait l'absence de références réglementaires sur ce point, depuis le décret du 18 février 1966, hors la circulaire du 25 octobre 1996 à la valeur juridique bien relative et à l'impact faible sur la maîtrise de l'absentéisme : « depuis une trentaine d'années, aucune réflexion de fond, aucun texte précis n'ont pris en compte les



évolutions de taille de notre système éducatif : scolarisation massive des élèves au moins jusqu'à 18 ans ».

Les modifications apportées sont substantielles et figurent au *Code de l'éducation*, article L.131-8 modifié par la loi n° 2010-1127 du 28 septembre 2010. Nous le publions dans son intégralité, afin que chacun puisse disposer de la référence précise.

« Lorsqu'un enfant manque momentanément la classe, les personnes responsables doivent, sans délai, faire connaître au directeur ou à la directrice de l'établissement d'enseignement les motifs de cette absence. Les seuls motifs réputés légitimes sont les suivants : maladie de l'enfant, maladie transmissible ou contagieuse d'un membre de la famille, réunion solennelle de famille, empêchement résultant de la difficulté accidentelle des communications, absence temporaire des personnes responsables lorsque les enfants les suivent. Les autres motifs sont appréciés par l'inspecteur d'académie. Celui-ci peut consulter les assistantes sociales agréées par lui et les charger de conduire une enquête en ce qui concerne les enfants en cause.

Le directeur ou la directrice de l'établissement d'enseignement saisit l'inspecteur d'académie afin qu'il adresse, par courrier ou à l'occasion d'un entretien avec lui ou son représentant, un avertissement aux personnes responsables de l'enfant, leur rappelant les sanctions administratives et pénales applicables et les informant sur les dispositifs d'accompagnement parental auxquels elles peuvent avoir recours :

1. lorsque, malgré l'invitation du directeur ou de la directrice de l'établissement d'enseignement, elles n'ont pas fait connaître les motifs d'absence de l'enfant ou qu'elles ont donné des motifs d'absence inexacts ;
2. lorsque l'enfant a manqué la classe sans motif légitime ni excuses valables au moins quatre demi-journées dans le mois.

L'inspecteur d'académie saisit sans délai le président du conseil général du cas des enfants pour lesquels un avertissement est intervenu en vue de la mise en place d'un contrat de responsabilité parentale ou de toute autre mesure d'accompagnement que le président du conseil général pourrait proposer aux familles en application de l'article L.222-4-1 du *Code de l'action sociale et des familles*.

Il communique au maire la liste des élèves domiciliés dans la commune pour lesquels un avertissement tel que défini au présent article a été notifié.

Les informations communiquées au maire en application du présent article sont enregistrées dans le traitement prévu à l'article L.131-6.

Dans le cas où, au cours d'une même année scolaire, une nouvelle absence de l'enfant mineur d'au moins quatre demi-journées sur un mois est constatée en dépit de l'avertissement adressé par l'inspecteur d'académie, ce dernier, après avoir mis les personnes responsables de l'enfant en mesure de présenter leurs observations, et en l'absence de motif légitime ou d'excuses valables, saisit le directeur de l'organisme débiteur des prestations familiales qui suspend immédiatement le versement de la part des allocations familiales dues au titre de l'enfant en cause, calculées selon les modalités prévues à l'article L.552-3-1 du Code de la sécurité sociale. Le directeur de l'organisme débiteur des prestations familiales informe l'inspecteur d'académie ainsi que le président du conseil général de la date de mise en œuvre de cette suspension. Il informe les personnes responsables de l'enfant de cette décision et des dispositifs d'accompagnement parental auxquels elles peuvent avoir recours.

Le versement des allocations familiales n'est rétabli que lorsque l'inspecteur d'académie a signalé au directeur de l'organisme débiteur des prestations familiales qu'aucun défaut d'assiduité sans motif légitime ni excuses valables n'a été constaté pour l'enfant en cause pendant une période d'un mois de scolarisation, éventuellement interrompu par des vacances scolaires, depuis le mois au titre duquel le versement des allocations familiales a été suspendu.

Le rétablissement du versement des allocations familiales est rétroactif. Si, depuis l'absence ayant donné lieu à la suspension, une ou plusieurs nouvelles absences de quatre demi-journées par mois sans motif légitime ni excuses valables ont été constatées, à la demande de l'inspecteur d'académie et après que les personnes responsables de l'enfant ont été mises en mesure de présenter leurs observations, aucun versement n'est dû au titre du ou des mois au cours desquels ces nouvelles absences sans motif légitime ni excuses valables ont été constatées.

La suspension des allocations familiales ne peut prendre effet qu'à une date permettant de vérifier sous deux mois la condition de reprise d'assiduité définie aux deux alinéas précédents ».

SUCCESSION DES DIFFÉRENTES MESURES ET DES DIFFÉRENTS INTERVENANTS PORTANT SUR LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DE L'ABSENTÉISME ET OBSERVATIONS SUR PLUSIEURS DE CES MESURES

Références

Circulaire n° 2011-0018 du 31 janvier 2011 ; article L.131-8 du Code de l'éducation

constatées à compter du 24 janvier 2011 pourront être prises en compte pour l'application du dispositif ».

délais et échéances fixés par la loi, seules les situations d'une particulière gravité paraissent relever de sa mise en œuvre pour les quelques semaines restantes.

La date d'application
« Seules les absences

Au regard de la lourdeur du dispositif, des

AU PRÉALABLE, AU SEIN DE L'EPL

Enregistrement des absences des élèves par chaque enseignant et personnel en charge d'une classe, d'une activité. Le recours à des dispositifs d'enregistrement électronique est privilégié.

Suivi des taux d'absentéisme classe par classe et niveau par niveau.

Alerter systématiquement les personnes responsables, « par tout moyen, de préférence par appel téléphonique, service de messagerie court ou courrier électronique ».
« Sans réponse de la part des personnes responsables, ce premier mode de transmission doit être suivi d'un courrier postal ».

« Conformément aux dispositions de l'article L.401-3 du Code de l'éducation lors de la 1^{re} inscription d'un élève, le projet d'établissement et le règlement intérieur sont désormais systématiquement présentés, au cours d'une réunion ou d'un entretien, aux personnes responsables de l'enfant ».

Les consultations et réunions des instances de l'EPL

- Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté : « L'absentéisme doit constituer un thème central » ;
- Mise en place et tenue d'une commission de suivi des absences et des difficultés des élèves ;
- Rapport annuel d'information sur l'absentéisme scolaire au conseil d'administration.

Le traitement des premières absences par l'établissement scolaire

1. Dès la première absence non justifiée (c'est-à-dire sans motif légitime ni excuse valable) :
 - Le CPE convoque l'élève (cas particulier des établissements ECLAIR) ;
 - Des punitions - heures de retenue, travaux supplémentaires - peuvent être données ;
 - Dans des situations plus graves, un avertissement ou un blâme peuvent être prononcés au titre de sanctions éducatives ;
 - Dans tous les cas, l'exclusion, même temporaire, qui ne ferait qu'accroître le risque de rupture scolaire, doit être écarté.
2. À partir de trois demi-journées d'absence non justifiées dans le mois
 - Convocation des personnes responsables par le chef d'établissement ;
 - Alerte au plus tôt de l'assistant de service social de l'établissement afin d'évaluer la situation ;
 - Concertation, recherche de mesures appropriées au sein de la commission de vie scolaire ;
 - Partenariat éventuel avec les services municipaux, départementaux, associatifs, de prévention spécialisée ;
 - Constitution d'un dossier pour chaque élève non assidu (article R.131-6) : « Les absences d'un élève, avec leur durée et leurs motifs, sont mentionnées dans un dossier, ouvert pour la seule année scolaire, qui regroupe l'ensemble des informations et documents relatifs à ces absences.

En cas d'absences répétées d'un élève, justifiées ou non, le directeur de l'école ou le chef de l'établissement scolaire engage avec les personnes responsables de l'enfant un dialogue sur sa situation » ;

- « Les absences répétées, même justifiées font l'objet d'un dialogue avec les personnes responsables de l'enfant ».

3. À partir de quatre demi-journées d'absence non justifiées (consécutives ou non) constatées dans une période d'un mois, « Le chef d'établissement transmet sans délai le dossier de l'élève à l'inspecteur d'académie - directeur des services départementaux de l'Éducation nationale. Il importe d'agir au plus vite ».

La recommandation de généralisation de l'application « SCONET absences »... Quel est le degré de fiabilité de cet outil ?

On regrette l'absence de recommandations à destination des enseignants telles qu'elles figuraient à la circulaire n° 2004-054 du 23 mars 2004, abrogée : « Les professeurs principaux sont très régulièrement informés des absences des élèves de leur classe et veilleront à proposer au chef d'établissement, en liaison avec leurs collègues enseignants, les solutions pédagogiques qui leur paraîtront les plus appropriées : dialogue avec l'élève, soutien scolaire, tutorat ».

Les termes « responsable(s) légal(aux) » paraissent préférables à ceux de « personne(s) responsable(s), parents, familles » qui figurent dans les circulaires référencées. La formulation retenue induit une procédure complexe puisqu'il s'agirait de vérifier si la famille a répondu ; doit-on d'ailleurs se contenter d'une réponse telle que message reçu ? Il paraît prudent de doubler l'information (SMS/lettre) au moins dans les premières semaines ; l'établissement apporterait ainsi la preuve de sa rigueur dans sa mission d'alerte-information des responsables légaux.

L'intention est louable ; la mise en œuvre paraît bien difficile. Il est toujours possible de distribuer aux représentants légaux une note succincte portant sur l'assiduité. Au-delà, comment tenir une réunion d'information lors de l'inscription, c'est-à-dire de fixer un créneau contraint où tous les représentants légaux seront présents ? Organiser un entretien pour chaque nouvel inscrit : disposons-nous du temps et des personnels pour le faire ? Enfin, si une réunion est bien organisée courant septembre avec les représentants des nouveaux inscrits, le degré de fréquentation à cet échange reste bien mesuré. Tous les parents n'auront pu être directement informés. L'enfer est bien pavé de bonnes intentions. Un projet pédagogique et éducatif, d'entretien avec les représentants légaux suite aux premières absences, semble plus réaliste.

Cette précision ne peut être considérée que par rapport au degré d'absentéisme de l'élève considéré (dès la 1^{re} absence non justifiée jusqu'à 3 demi-journées d'absence). Il ne saurait, bien évidemment, être question d'exclure un élève dès les premières absences. En revanche, les compétences du chef d'établissement (exclusion temporaire), du conseil de discipline ne peuvent être censurées par une simple circulaire - se reporter à « absentéisme » et à « sanctions disciplinaires ».

◀ Nous confirmons l'importance éducative du service de santé scolaire, social ; encore faut-il disposer de personnels affectés à l'établissement sur un service leur permettant la connaissance du terrain.

◀ Le terme « période » ne se réfère plus au mois calendaire mais à un espace de temps portant, par exemple, du 15 au 15.

◀ Réactivité, suivi régulier, dossier de l'élève renseigné au fur et à mesure (disposons-nous d'un dossier-type ?).

**AU NIVEAU DE L'INSPECTION ACADÉMIQUE
(sur la base de la transmission du dossier de l'élève)**

- « L'IA procède à l'instruction du dossier afin d'apprécier les motifs de l'absentéisme et d'évaluer la situation ;
 - Lorsque la situation le justifie, l'IA adresse un avertissement aux personnes responsables de l'enfant dans lequel il leur rappelle les obligations légales et les sanctions pénales et administratives auxquelles elles s'exposent ».
- Il est souhaitable que ces rappels et ces informations soient exposés (par l'IA ou son représentant) aux personnes responsables au cours d'un entretien.

L'harmonisation de l'appréciation des motifs d'absence paraît indispensable. Que l'IA procède à une nouvelle étude ne pose en soi pas problème, encore faut-il disposer des mêmes « codes de lecture » et que la seconde appréciation des motifs ne soit pas un désaveu du travail effectué en amont.

**SAISINE DU PRÉSIDENT
DU CONSEIL GÉNÉRAL**

« Dès qu'il adresse un avertissement aux personnes responsables, l'IA saisit sans délai le président du conseil général en vue de la mise en place d'un contrat de responsabilité parentale ou de toute autre mesure d'accompagnement que le président du conseil général pourrait imposer aux familles (article L.222-4-1 du *Code de l'action sociale et des familles*)... »

Le président du conseil général peut saisir le procureur de la République en vue d'éventuelles poursuites pénales lorsqu'il a proposé aux personnes responsables de l'élève un contrat de responsabilité parentale et que ceux-ci le refusent sans motif légitime ou ne le respectent pas.

INFORMATION AU MAIRE

Trimestriellement, l'IA communique au maire la liste des élèves domiciliés dans la commune pour lesquels un avertissement a été adressé aux personnes responsables.

Le maire peut intervenir dans le traitement de la situation en prenant des mesures à caractère social ou éducatif (articles L.141-1 et L.141-2 du *Code de l'action sociale et des familles*).

**RECOURS EN CAS
D'ABSENTÉISME PERSISTANT**

Nous évoquerons les dispositions principales afin de porter la focale sur le maillon essentiel qu'est l'EPL.

**SAISINE DE LA CAISSE
D'ALLOCATIONS FAMILIALES**

Lorsque les personnes responsables de l'enfant n'ont pas tout mis en œuvre pour rétablir l'assiduité de l'élève, la mise en place d'une procédure de sanctions administratives ou pénales constitue le dernier recours pour mettre fin à une situation d'absentéisme persistant. C'est le cas lorsque, au cours d'« une même année scolaire, une nouvelle absence de l'élève d'au moins quatre demi-journées sans motif légitime ni excuses valables

sur un mois est constatée, en dépit de l'avertissement adressé aux personnes responsables et, le cas échéant, des dispositions prises par le président du conseil général et par le maire.

Une sanction administrative, telle que la suspension ou la suppression des prestations familiales peut légalement être mise en œuvre après que les responsables légaux aient pu « présenter des observations écrites et le cas échéant des observations orales ».

Les différentes étapes de la mise en œuvre de ce dispositif, du rétablissement du versement des allocations familiales et les modalités d'entrée en vigueur sont détaillées en annexes de la circulaire du 31 janvier 2011 ; nous ne nous y arrêtons pas.

En revanche, les répercussions qui en découlent pour le chef d'établissement sont les suivantes : suivi mensuel de l'absentéisme des élèves pour lesquels le versement des allocations familiales a été suspendu. L'IA doit assurer le suivi de l'absentéisme de l'élève concerné, mois par mois, afin de pouvoir assurer le rétablissement du versement des allocations. Il s'informe régulièrement auprès du chef d'établissement de l'assiduité de l'élève.

La circulaire ne précise pas exactement l'articulation entre l'IA et le chef d'établissement en cas d'une mesure de

suspension des prestations familiales.

On suppose qu'une nouvelle transmission du dossier individuel des absences pour chaque élève précédemment signalé est à effectuer par le chef d'établissement ; les dispositions précises ne sont pas évoquées, ce qui laisse craindre une floraison de consignes selon les différentes inspections académiques.

De même, quelles seront les modalités d'information, en retour, des signalements effectués ?

**LES CRITÈRES DE MESURE
DE L'ABSENTÉISME**

La circulaire d'octobre 1996 apportait peu d'éclaircissements sur la légitimité des motifs évoqués par le représentant légal de l'élève : « Dans certains cas, il convient de se demander si le motif allégué peut-être considéré comme valable et sérieux ».

L'appréciation des motifs d'absence est centrale dans le processus de responsabilisation de l'élève et de ses représentants légaux, également dans la comptabilisation exacte de ceux retenus sans motif légitime ni excuse valable. Pourtant, en découlera une comptabilité exacte portée au dossier d'absentéisme transmis à l'IA et une « appréciation » de l'IA sur la qualité, la rigueur suffisante ou excessive de l'expéditeur. Des formes d'autocensure en découleraient.

Le critère réglementaire retenu est désormais celui de « l'absence non justifiée, c'est-à-dire sans motif légitime ni excuse valable » ; il a évolué positivement (critère précédent : excusé/non excusé).

Bien des logiciels de mesure de l'absentéisme scolaire devront être modifiés



en ce sens pour la prochaine rentrée scolaire !

On reste cependant un peu sur sa faim et au milieu du gué. Pourquoi, en effet, ne pas lui avoir préféré la notion d'« absence valable », en raison de la nécessité d'appréciation du motif, ce qui éviterait de considérer les services de vie scolaire, par certains parents, comme une simple chambre d'enregistrement ?

Au quotidien, la régularisation de l'absence par l'élève, c'est-à-dire son passage à la vie scolaire pour régulariser sa situation, est fondamentale ; régulariser est moins ambigu que justifier.

Le rappel des motifs réputés légitimes, issus de la loi de mars 1882 sont les suivants (article L.131-8) :

- maladie de l'enfant ;
- maladie transmissible ou contagieuse d'un membre de la famille ;
- réunion solennelle de famille ;
- empêchement résultant de la difficulté accidentelle des communications ;
- absence temporaire des personnes responsables lorsque les enfants les suivent.

Ces motifs constituent un cadre possible de recevabilité d'une absence ; il n'existe aucun obstacle à l'examen du fond, notamment en matière de transports scolaires, d'absence liée au fait d'accompagner les parents.

On mesure bien la fragilité de cette question d'autant plus importante qu'en matière de contrôle de l'absentéisme, l'appréciation de l'IA succède à celle du chef d'établissement.

La justesse de cette articulation, le regard convergent de ces deux maillons sont centraux quant à la crédibilité du système éducatif par les élèves, les parents mais également pour éviter les mises en cause du chef d'établissement et de son équipe, voire de son désaveu. La seconde appréciation portée par l'IA pourrait conduire à une forme certaine d'autocensure, d'inaction des établissements scolaires.

Il est donc essentiel que les préconisations académiques, dont les premières sont en voie de parution, soient précises, fonctionnelles, basées sur la responsabilisation de tous les acteurs, en confiance aux personnels chargés de leur mise en œuvre.

Les deux premières notes de service d'inspections académiques, portées à notre connaissance sont inquiétantes :

- « Les dispositions législatives et réglementaires en vigueur n'ont pas prévu qu'une procédure disciplinaire pour absentéisme puisse être organisée dans le cadre de l'obligation scolaire. »

Cette précision d'un inspecteur d'académie fait suite à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire par deux chefs d'établissement à l'encontre de collégiens pour absentéisme.

« L'article L.131-8 du *Code de l'éducation* a expressément et limitativement défini les motifs réputés légitimes d'absence ».

Certes mais ni la loi, ni les premiers concepteurs de ce cadre légal et contraint, en 1882, n'ont voulu en faire une catégorie fourre-tout sur laquelle il n'y a pas prise.

Une telle lecture restrictive augure mal de la bonne articulation entre le niveau d'appréciation par le chef d'établissement et celui de l'IA.

Plusieurs établissements classés en zone sensible se sont approprié les nouveaux textes comme outil de régulation et de pression sur des élèves particulièrement absentéistes.

Les IA ont manifesté leur inquiétude quant à la prolifération des signalements et à l'impossibilité, en raison des moyens humains insuffisants, de pouvoir répondre aux signalements. La circulaire du 31 janvier 2011 dont l'objectif ambitieux est de « vaincre l'absentéisme » pourrait rapidement être vidée de toute efficacité.

ABSENTÉISME ET SANCTION DISCIPLINAIRE

S'appuyant sur la circulaire n° 2011-018 du 31 janvier 2011, laquelle stipule « dans tous les cas, l'exclusion, même temporaire, qui ne ferait qu'accroître le risque de rupture scolaire, doit être écartée », un inspecteur d'académie relève, suite à la convocation du conseil de discipline pour absentéisme par deux chefs d'établissement, qu'il « n'est pas prévu qu'une procédure disciplinaire pour absentéisme puisse être organisée » dans le cadre de l'obligation scolaire, ajoute-t-il.

Il précise que « ces modalités du contrôle de l'assiduité scolaire dans le second degré s'appliquent à tous les élèves mineurs ».

L'IA fait déjà, sur ce point, une lecture extensive de l'obligation scolaire,

prévue jusqu'à 16 ans. Là n'est point l'essentiel.

Les nouveaux textes, en particulier la circulaire du 31 janvier 2011, s'additionnent avec ceux déjà existants, par empilement, sans qu'une cohérence, une complémentarité soient recherchées, en particulier avec le décret 85-924 du 30 août 1985 : « Le règlement intérieur détermine les modalités d'application des textes régissant l'obligation d'assiduité. Il précise les sanctions disciplinaires à appliquer en cas d'absence ». Aucun texte supérieur ne limite l'échelle des sanctions, en cas d'absentéisme, aux deux premiers niveaux : avertissement et blâme.

La circulaire n° 96-247 du 25.10.1996 indique : « Cependant, même en cas d'absentéisme lourd [...], l'élève ne peut pas être simplement radié des listes. Une exclusion définitive ne peut résulter que d'une décision du conseil de discipline ».

La circulaire 97-085 du 27 mars 1997, pour « les mesures alternatives au conseil de discipline », indique :

1. « La procédure disciplinaire constitue le moyen d'obtenir des élèves la stricte observation de leurs obligations et des principes qui fondent l'institution scolaire. Le recours au conseil de discipline demeure indispensable ».
2. « Les mesures alternatives ne constituent en aucun cas une mesure substitutive à l'application d'une sanction indispensable dans le cas d'une faute [je dirais plutôt « manquement »] particulièrement lourde ; elles n'excluent pas le recours, en cas d'échec toujours possible, à la convocation du conseil de discipline. Elles doivent être inscrites dans le règlement intérieur ».

Il est vrai que nous sommes encore dans le domaine de circulaires à la valeur juridique bien relative.

La loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 rappelle, au chapitre « Droits et obligations », les principes qui fondent l'institution scolaire, article 10 : « Les obligations des élèves consistent dans l'accomplissement des tâches inhérentes à leurs études ; elles incluent l'assiduité et le respect des règles de fonctionnement de la vie collective des établissements ».

Les préconisations du décret 85-924 du 30 août 1985 et celles de la loi du 10 juillet 1989, en matière d'absentéisme, s'imposent au-delà des tenta-

tives limitatives portées à la circulaire du 31 janvier 2011.

La circulaire du 31.01.2011 reprend les points essentiels du dispositif arrêté par la loi n° 2010-1127 du 28 septembre 2010 visant à lutter contre l'absentéisme scolaire (et ceux du décret n° 66-104 du 18 février 1966).

Une autre précision de la circulaire paraît exorbitante, éloignée du réel : « Au cours de la réunion ou de l'entretien avec les personnes responsables, organisée à l'occasion de la première inscription, l'accent doit être mis sur l'importance de la fréquentation de chaque séquence de cours ».

Nous savons bien que, lors de la première réunion des nouveaux parents, une minorité d'entre eux assiste à cette réunion ! Imaginer d'accueillir chaque parent pour un entretien individuel est impensable, non par opposition mais simplement au regard des moyens humains dont nous disposons.

On a le sentiment d'une volonté de juguler à tout prix, en catimini, en 2011, les exclusions définitives prononcées par les conseils de discipline. Or l'essentiel des dispositions relatives au contrôle de la fréquentation et de l'assiduité scolaires ont été modifiées, notamment par le décret n° 2004-162 du 19 février 2004, sans qu'elles puissent imaginer d'interdire aux EPLE d'exercer leur autonomie, notamment en matière disciplinaire, concernant les manquements aux obligations scolaires dont celle de l'assiduité.

L'autonomie relative concédée à l'EPLE, c'est bien jusqu'à ce qu'il soit amené à l'exercer, si l'on comprend bien !

On observera les contradictions entre des textes épars, stratifiés, figurant aux *Code de l'éducation*, et celui de la *sécurité sociale*...

Si une autre référence devait être relevée, nous retiendrions les modalités du traitement automatisé relatif au recensement des enfants soumis à l'obligation scolaire et à l'amélioration du suivi de l'assiduité par le maire (article R.131-10-1 et 10-2, 7°, décret 2008-139 du 14 février 2008) « mention, date et éventuellement durée de la sanction d'exclusion temporaire ou définitive de l'élève prononcée par le chef d'établissement ou le conseil de discipline de l'établissement d'enseignement ».

L'application d'une sanction disciplinaire, sur l'ensemble de l'échelle des sanctions, apparaît bien réglementaire !

DE QUEL ABSENTÉISME PARLE-T-ON ? QUE VEUT-ON MESURER ET, PEUT-ÊTRE, JUGULER ?

La note d'information 09-18 de la direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance traite de l'absentéisme des élèves dans le second degré en 2007-2008. Elle évalue l'absentéisme de 4 demi-journées ou plus par mois sans qu'il y ait « régularisation » à 5 % des élèves.

La notion d'absentéisme retenue : « Pour mesurer l'absentéisme des élèves, le seuil de 4 demi-journées d'absence non régularisées par mois a été retenu car il correspond – pour les élèves soumis à l'obligation scolaire – au seuil fixé par la loi relative à l'assiduité scolaire qui fait référence « aux manquements à l'obligation scolaire » atteignant une durée de 4 demi-journées ou plus dans le mois, devant être « justifiées ».

La notion d'absence justifiée, supposant une appréciation de la légitimité du motif au regard de la loi, semblait moins correspondre aux pratiques du terrain que celle d'absence régularisée. Une absence peut être considérée comme régularisée « à partir du moment où elle a été expliquée et excusée par les parents ».

Ces précisions corroborent déjà notre analyse en matière d'appréciation des motifs d'absence.

La note de la DEPP apporte d'autres précisions, intéressantes : un nombre important d'établissements ne déclare aucun élève absent non régularisé ; également, sur l'ensemble de l'année 2006-2007, la moitié des établissements interrogés n'a signalé aucun élève absentéiste à l'IA ; un quart en a signalé au moins deux.

Enfin, un élève sur mille est signalé à l'IA sur l'ensemble des départements de la France métropolitaine ! L'opacité de la « boîte noire » du repérage et du traitement de l'absentéisme est bien connue, pour de multiples raisons, notamment :

- difficultés en interne et institutionnelles à retenir un code, une lecture commune ;
- volonté de surmonter l'absentéisme en commençant par identifier sans censure l'ampleur de la situation et de prendre en compte l'ensemble des motifs ;

- nombre insuffisant de personnels de vie scolaire...

Les nouveaux textes portent-ils en puissance la volonté de surmonter, de « vaincre », l'absentéisme scolaire, dont le volume est alarmant ? Les procédures retenues sont-elles suffisamment rigoureuses, fonctionnelles ? On peut en douter. Que l'accent soit porté sur la nécessité de régulariser son absence « expliquée et excusée par les parents » est un premier pas indispensable.

Au-delà, l'appréciation rigoureuse des motifs valables est d'une autre dimension.

La pratique des établissements scolaires, à ce jour, est d'adresser un signalement à l'IA à partir d'un volume d'absences élevé (15-20-30 demi-journées) afin d'éviter les polémiques sur l'appréciation de certains motifs classés non valables, de se donner le temps du traitement en interne.

On voit mal les IA modifier cet usage tant le suivi des signalements, sur la base des nouveaux textes, nécessiterait la mobilisation de personnels dont ils ne disposent pas ; gageons également qu'ils ne privilégieront pas l'augmentation prévisible des statistiques officielles.

La définition par les recteurs « des orientations générales en matière de lutte contre l'absentéisme scolaire » sera décisive : « diffusion des bonnes pratiques, outils de pilotage, mise en place de tableaux de bord relatifs à l'absentéisme, élaboration d'indicateurs et de résultats à atteindre et repris dans les contrats d'objectifs ».

L'absentéisme scolaire reste bien « un fléau » ; ainsi la simple mesure des absences non régularisées semble bien dépasser le taux de 5 % évoqué par la DEPP, une première évaluation sur trois lycées d'enseignement général aux populations relativement favorisées fait apparaître un taux de 25 à 34 % pour le niveau seconde. Une estimation plus complète sera prochainement réalisée. L'enjeu est d'importance : il correspond aux missions des EPLE, du service public. Quel sera le niveau d'ambition retenu, sur les objectifs mais surtout sur les modalités concrètes de leur mise en œuvre ? ■



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur
de la cellule juridique

bernard.vieilledent@ac-lille.fr

Veille juridique

CUMUL D'ACTIVITÉS : DE L'AUTORISATION TACITE AU REFUS D'AUTORISATION

Le jugement du TA (tribunal administratif) de Châlons-en-Champagne en date du 10 juin 2010 (extraits dans LIJ 148 d'octobre 2010) vient opportunément rappeler, d'une part aux chefs d'établissement, d'autre part et surtout aux enseignants, quelques règles – oubliées ou, à tout le moins, négligées – dans l'octroi d'autorisation de cumul d'activité.

Les faits : un professeur certifié avait, dès le début de l'année scolaire (le 7 septembre 2007), sollicité une autorisation de cumul pour un volume de 10 heures hebdomadaires dans un GRETA. A la date du 28 novembre 2007, le recteur de l'académie de Reims lui octroyait l'autorisation pour 6 heures hebdomadaires seulement. Il contestait en conséquence cette décision auprès du tribunal administratif.

Le jugement : intéressant à divers titres car, au-delà de la décision même du rejet de la requête du professeur, il apporte des précisions sur quelques notions « annexes » d'importance, telles que le caractère accessoire (ou pas) d'une activité et le régime de retrait des décisions créatrices de droit.

Le tribunal a fondé sa décision à partir, d'une part, des dispositions de l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et, d'autre part, du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État. Le tribunal s'attache d'abord à l'examen de la réponse « tardive » du recteur et à ses conséquences pour l'enseignant. En effet, il est établi « que celui-ci a pré-



senté une demande d'autorisation de cumul de fonction reçue par l'administration le 7 septembre 2007, qu'ainsi le délai d'un mois prévu par l'article 6 précité du décret du 2 mai 2007 était expiré à la date du 28 novembre 2007 à laquelle a été prise, par le recteur de l'académie de Reims, la décision de n'autoriser monsieur M qu'à cumuler six heures hebdomadaires d'activité accessoire avec ses fonctions d'enseignant au lycée X, que, par suite, à la date du 8 octobre 2007, l'intéressé était titulaire d'une autorisation tacite portant sur les dix heures hebdomadaires d'activité accessoire sur lesquelles portait sa demande, que cette décision implicite avait créé des droits, que, par suite, la décision expresse en date du 28 novembre 2007 ne peut s'analyser que comme une décision de retrait partiel de la précédente décision implicite créatrice de droits ».

Le juge s'attache ensuite à préciser les caractéristiques du régime de retrait des décisions créatrices de droits, en soulignant que, « sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire, l'administration ne peut retirer une décision individuelle créatrices de droits, si elle est illégale, que dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision, que, si une décision administrative accordant un avantage financier crée

des droits au profit de son bénéficiaire alors même que l'administration avait l'obligation de refuser cet avantage, ces règles ne font pas obstacle à la possibilité, pour l'administration, de supprimer pour l'avenir un avantage dont le maintien est subordonné à une condition, dès lors que celle-ci n'est plus remplie ». En conséquence, le juge estime que, « contrairement à ce que soutient monsieur M, il résulte de la combinaison des articles 6 et 8 précités du décret du 2 mai 2007 que le recteur pouvait, à la date des décisions attaquées, lesquelles n'ont au demeurant aucune portée rétroactive, s'opposer à la poursuite de l'activité autorisée tacitement à la suite de sa demande pour l'un des motifs énumérés par ces dispositions ». En conclusion, le tribunal considère que l'autorisation de cumul sollicitée pouvait, à bon droit, être refusée car « la charge de service hebdomadaire de monsieur M, professeur certifié, était, pour l'année scolaire 2007-2008, de 18 heures, que, dans ces conditions, monsieur M n'est pas fondé à soutenir qu'en

VOTRE ACTIVITÉ

- Nombre d'enfant(s) gardé(s) au cours des 6 mois précédents :
- Avez-vous exercé une autre activité professionnelle pendant votre arrêt de travail : OUI NON

Si OUI, veuillez remplir le tableau ci-après :

NOM ou RAISON SOCIALE	
1	
2	
3	
4	

Pour favoriser une meilleure connaissance de votre profession, (il est facultatif et ces informations fournies sont anonymisées)

VOTRE ARRÊT DE TRAVAIL

- une maladie des os ou des articulations (arthrose, sciatique, lombalgie, hernie discale,...)
- une maladie cardiovasculaire (hypertension, angine de poitrine, infarctus,...)

estimant que la quotité de dix heures d'enseignement au GRETA laquelle, par sa nature, implique nécessairement les mêmes charges induites que celles que soutient supporter le requérant pour son service au lycée X ne permettait plus de la regarder comme une activité accessoire, le recteur aurait commis une erreur manifeste de son appréciation de l'intérêt du service, que le maintien du bénéfice du cumul est subordonné à la condition que l'activité conserve un tel caractère, que le recteur pouvait, dès lors que cette condition n'était pas remplie, supprimer cet avantage pour l'avenir ».

Conclusion (partielle et provisoire) : l'agrégation de droit n'étant pas – encore – nécessaire pour devenir personnel de direction, certains d'entre nous peuvent peut-être ne pas parfaitement maîtriser toutes les arcanes juridiques concernant les autorisations tacites, les décisions implicites créatrices de droit ainsi que le régime de leur retrait. A l'occasion d'autres affaires, la cellule juridique pourra revenir sur ces points particuliers ainsi que quelques autres concernant les problèmes de différents recours, de leurs délais de réponse (ou non réponse) ainsi que des conséquences induites... Cependant, dans ces nombreux cas d'attente de réponse écrite à une demande particulière et précise, lorsque l'on ne voit rien venir à quelques encablures de la date limite de la réponse attendue, il convient de ne pas oublier que le rappel (téléphonique et/ou télématique) demeure un moyen indispensable à utiliser « sans modération » afin, sinon d'éviter, tout au moins de diminuer les problèmes.

Dernière information relative au cumul : la parution du décret n°2011-82 du 20 janvier 2011 vient d'apporter quelques modifications au décret du 2 mai 2007. Celles-ci concernent en particulier les articles 1 et 2 et permettent d'étendre la liste des activités accessoires susceptibles d'être exercées par les agents publics, parmi lesquelles des activités à caractère sportif ou culturel (dont l'encadrement et l'animation). Elles apportent également des précisions quant au cumul au titre de la création, de la reprise ou de la poursuite d'activités au sein d'une entreprise... Ces modifications sont sans effet sur « le cas classique » abordé dans le présent article.

ARRÊT MALADIE - CONGÉ DE MALADIE

Le jugement du TA d'Amiens, en date du 11 mars 2010 (extraits dans AJFP de nov.-déc. 2010) apporte une réponse intéressante à un point – peut-être ignoré – sinon négligé par certains d'entre nous : un arrêt maladie ne signifie pas, à lui seul, l'octroi d'un congé de maladie. Ainsi l'absence de demande de congé de maladie liée à un avis d'arrêt de travail peut s'avérer très dommageable pour l'intéressé(e).

Les faits : M^{lle} C, professeure dans l'académie d'Amiens, s'est vu infliger par le recteur une retenue de 1/30^{ème} sur son traitement du mois de juin 2008 pour absence de service fait le 23 mai 2008. Or, celle-ci avait fait normalement parvenir à son chef d'établissement un certificat médical, daté du 23 mai 2008, dans lequel le médecin attestait l'avoir examinée et indiquait que son état de santé nécessitait, pour la matinée de ce 23 mai 2008, des soins et du repos. Elle demandait en conséquence l'annulation de cette décision auprès du tribunal.

Le jugement : le juge rappelle tout d'abord « qu'aux termes de l'article 4 de la loi du 29 juillet 1961, il n'y a pas de service fait lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou une partie de ses heures de service ». Puis il reprend successivement 3 textes concernant les congés de maladie :

a. L'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 : « Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ».

b. L'article 24 du décret du 14 mars 1986 : « Sous réserve des dispositions de l'article 27 [...], en cas de maladie dûment constatée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est de droit mis en congé de maladie ».

c. L'article 25 du même décret du 14 mars 1986 : « Pour obtenir un congé de maladie, ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire doit adresser à l'administration dont il relève, par l'intermédiaire de son chef de service, une demande appuyée d'un certificat d'un médecin ».

Or, si mademoiselle C a bien fait parvenir à son chef d'établissement un avis d'arrêt de travail en date du 23 mai 2008, elle « n'établit pas l'avoir adressé aux services du rectorat, notamment par l'intermédiaire de son chef d'établissement ». Surtout, elle n'a joint, à son certificat médical, aucun courrier manifestant sa volonté de bénéficiaire d'un congé de maladie.

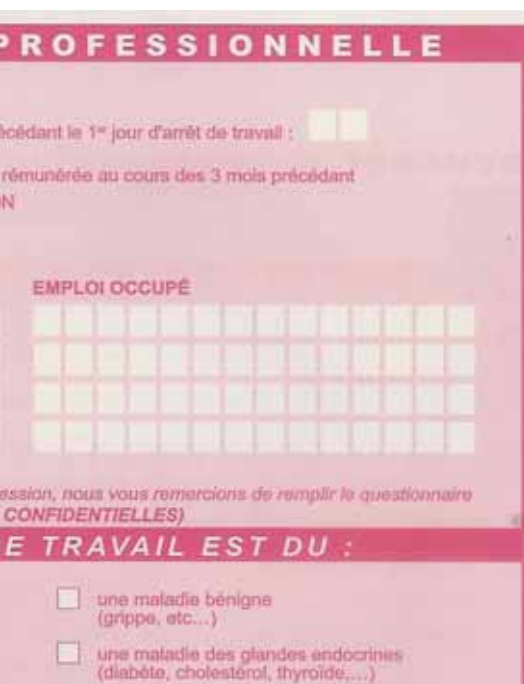
En conséquence, le tribunal considère que mademoiselle C n'a pas « adressé, régulièrement, une demande de congé maladie dans les conditions prévues par l'article 25 du décret du 14 mars 1986 et que, par suite, en procédant à une retenue de 1/30^{ème}... pour l'absence de service fait constatée le 23 mai 2008, le recteur de l'académie d'Amiens n'a entaché sa décision d'aucune erreur de droit ». Ainsi la requête de mademoiselle C est-elle rejetée.

NOTATION – PROMOTION : RESPECT DES RÈGLES ET TRANSPARENCE

Les deux dossiers ci-après, examinés par les tribunaux administratifs de Lille et de Nantes, n'impliquent pas directement des personnels de direction. Cependant, leur « exemplarité administrative » concernant certains manquements dans la gestion de personnels de l'Education nationale, préjudiciables à leur carrière, semblent pouvoir être un rappel utile des règles d'information, de communication et de transparence, applicables à tous et par tous.

PREMIER CAS

Par un jugement en date du 5 mai 2010 (extraits dans AJFP nov.-déc. 2010), le tribunal administratif de Lille a



annulé une notation qui n'avait pas été précédée de l'entretien d'évaluation.

Les faits : M. L., attaché administratif dans l'enseignement supérieur, à l'université du Littoral, s'était vu attribuer une notation pour la période de 2 ans, du 1^{er} septembre 2005 au 31 août 2007. En ayant pris connaissance le 19 novembre 2007, il avait sollicité une révision de celle-ci lors de la commission administrative paritaire du 15 janvier 2008 et le recteur de l'académie de Lille l'avait maintenue par décision en date du 7 février 2008. Monsieur C avait alors saisi le TA pour demander l'annulation de ces deux décisions pour excès de pouvoir.

Le jugement : s'appuyant sur l'article 2 du décret du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État, le juge rappelle que « les fonctionnaires font l'objet d'une évaluation qui comporte un entretien et qui donne lieu à un compte rendu ». Il souligne qu'aux termes de l'article 3 de ce même décret, « l'entretien d'évaluation est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Cet entretien qui porte, principalement, sur les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève, sur ses besoins de formation compte tenu, notamment des missions qui lui sont imparties et sur ses perspectives d'évolution professionnelles en termes de carrière et de mobilité, peut également porter sur la notation ».

Le juge s'attache ensuite au statut particulier de M. L en faisant référence aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 17 novembre 2004 relatif aux modalités d'évaluation et de notation de certains fonctionnaires du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche... parmi lesquels le corps des attachés d'administration scolaire et universitaire auquel appartient M. L. Aux termes de l'article 2 de ce même arrêté, il est très expressément écrit que « les personnels mentionnés à l'article 1^{er} font l'objet d'une notation au cours des années impaires par période de deux années scolaires et universitaires. Cette notation est précédée d'une évaluation ».

À partir de ces deux considérants, le juge établit donc le caractère obligatoire de l'entretien d'évaluation qui doit absolument se dérouler en préalable de l'établissement de la notation. Or, selon l'examen du dossier, le recteur n'a pas procédé à celui-ci, entre le 1^{er} septembre 2006 et le 31 décembre 2006, période prévue par la note de service ministérielle. Cependant, dans son mémoire de défense, le recteur faisait valoir que cet entretien n'avait pu se tenir puisque M. L s'était d'abord trouvé en congé de maladie puis en congé de paternité et enfin en congé parental à compter de la fin de l'année 2006. De fait, l'historique des différents relevés de congés confirme que l'intéressé a été en congé de maladie du 3 janvier 2007 au 13 avril 2007, puis en congé de paternité du 29 mai au 8 juin 2007 et enfin en congé parental du 9 juin 2007 au 8 décembre 2009. Mais, pour le juge, rien ne s'opposait à ce que M. L fût reçu en entretien d'évaluation,

soit entre le 14 avril et le 28 mai 2007, période pendant laquelle il était en activité, soit même pendant son congé de paternité ou son congé parental.

Ainsi le tribunal considère que M. L est bien fondé à soutenir que sa notation, n'ayant pas été précédée d'un entretien d'évaluation, a été effectuée à l'issue d'une procédure irrégulière. En conséquence, le juge annule la décision de notation du recteur ainsi que sa confirmation par la commission paritaire pour excès de pouvoir.

SECOND CAS

Par un jugement en date du 19 mai 2010 (extraits dans AJFP de nov.-déc. 2010), le tribunal administratif de Nantes a annulé pour « faute de transparence » la décision du recteur dans le cadre d'un refus de promotion d'un enseignant.

Les faits et l'examen du dossier : M^{elle} P, chargée d'enseignement d'EPS hors-classe dans un LP de Nantes, remplissait toutes les conditions requises pour être inscrite au tableau d'avancement de la classe exceptionnelle de son corps, au titre de l'année scolaire 2005-2006... mais elle ne l'a pas été. Ayant eu connaissance, sans doute en consultant son dossier individuel, d'un rapport particulièrement défavorable établi par un IA-IPR le 30 mars 2003, elle adresse, en date du 6 février 2006, un recours gracieux auprès du recteur de l'académie de Nantes afin d'être inscrite au tableau d'avancement. Le recteur, ayant rejeté sa demande le 7 mars 2006, M^{elle} P demande alors au TA d'annuler ce rejet.

Afin de bien éclairer le traitement « judiciaire » de ce dossier, il convient de rappeler tout à la fois quelques règles générales concernant la gestion des fonctionnaires et certaines spécificités du corps des chargés d'enseignement d'EPS. Sur le principe même de la recevabilité de la demande, le tribunal la considère comme tout à fait légitime puisque tout fonctionnaire peut solliciter non seulement l'annulation d'un tableau d'avancement sur lequel il n'est pas inscrit mais également celle de la décision refusant de l'inscrire (cf. arrêt CE 26 juin 1970 - M. Bourguet, arrêt CE 12 février 2003 - Mme Puechmaille). Différents textes de loi et décrets établissent les règles « de bonne gestion » :

- La loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique d'État établit, dans son article 58, « l'avancement



de grade a lieu [...] 1^{er}) soit au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ».

- L'article 8-1 du décret statutaire des chargés d'enseignement d'EPS du 22 avril 1960 fixait les modalités particulières de ce corps : « dans la limite d'un contingent budgétaire d'emploi, peuvent être promus à la classe exceptionnelle de leur corps, les chargés d'enseignement d'EPS hors-classe qui ont atteint au moins le 5^{ème} échelon de cette classe. Le tableau d'avancement est arrêté chaque année par le recteur ».
- L'article 18 du décret n°2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation et de notation des fonctionnaires de l'État précise que, « pour l'établissement du tableau d'avancement, il doit être procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent, compte tenu, notamment : 1°) des notations attribuées à l'intéressé, 2°) des propositions motivées formulées par les chefs de service, 3°) et, pour les agents qui y sont soumis, de l'évaluation de l'agent retracée par les comptes rendus de l'évaluation ».
- Enfin, selon l'article 17 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la notation doit être communiquée à l'agent concerné et, si tel n'est pas le cas, la jurisprudence constante a établi qu'il s'agissait en l'occurrence d'un vice substantiel de procédure devant entraîner l'annulation des mesures d'avancement ou du refus d'avancement attaqués (cf. nombreux arrêts en CE : 5 juin 1970, Puisaye ; 18 mai 1973, Aballea ; 30 décembre 2003, L. Chaumet...).

Que s'est-il donc passé concernant M^{elle} P ? Et sur quel argumentaire peut-elle s'appuyer pour obtenir l'annulation de la décision de rejet du recteur ? Le point essentiel est que le rapport établi le 30 mars 2003 par l'IA-IPR suite à son « inspection » du 26 mars ne lui a jamais été communiqué et qu'en conséquence, elle ne pouvait présenter ses observations et solliciter éventuellement une nouvelle inspection. De fait, le rapport de l'inspecteur était totalement réhabilitaire puisqu'il écrivait en conclusion : « Cette enseignante qui se situe à la hors-classe de son corps n'aurait jamais dû y accéder au regard de la qualité du travail pédagogique, didactique et institutionnel qui est le sien. Sa manière de servir les élèves n'est pas digne de ce qu'ils peuvent attendre de l'institution scolaire. Il est donc évident

qu'à l'avenir, il ne saurait être question d'une quelconque autre promotion ». Pour atténuer (?) son propos, il ajoute : « parce que l'inspection ne voit pas comment M^{elle} P pourrait progresser, tant l'écart est grand entre la réalité constatée et l'exigible institutionnel, mais également pour des raisons humaines liées à la fin de carrière proche (elle est née en 1948), la visite d'inspection ne sera pas suivie de l'envoi de ce rapport. Elle sera considérée comme « une simple visite ». Pour autant, ce rapport demeure écrit et pourra être mobilisé le cas échéant ». Ainsi, la CAPA, lorsqu'elle a émis son avis, et le recteur lorsqu'il a arrêté le tableau d'avancement, avaient bien connaissance de ce rapport... peu propice, de fait, à favoriser une inscription au tableau d'avancement...

Le jugement : le juge confirme tout d'abord que, même s'il ne s'accompagne pas d'une note pédagogique, le rapport concerné présente bien tous les caractères d'un véritable rapport d'inspection. Il constitue donc « une appréciation pédagogique consécutive à une évaluation pédagogique liée à une inspection ». Il aurait donc dû être communiqué à M^{elle} P conformément à l'alinéa 6 de l'article 4 du décret du 22 avril 1960. Or, il ne fait aucun doute que ce rapport « assassin » n'a pas été porté à la connaissance de M^{elle} P avant la réunion de la CAPA. Par ailleurs, le recteur ne conteste nullement que le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle du corps des chargés d'enseignement d'EPS établi au titre de l'année 2005-2006 et dans lequel M^{elle} P ne figure pas, l'a bien été en connaissance de ce rapport dans son dossier individuel, enfin que celui-ci, même s'il ne comporte pas de note pédagogique, présente bien tous les caractères d'une appréciation pédagogique que l'intéressée n'a pas pu contester... puisqu'il ne lui a jamais été communiqué. Le tribunal juge en conséquence que ce tableau d'avancement a été établi sur une procédure irrégulière et décide donc : « Article 1^{er} : la décision du 7 mars 2006 par laquelle le recteur de l'académie de Nantes a rejeté le recours gracieux de M^{elle} P formé contre le refus de l'inscrire au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle du corps des chargés d'enseignement d'EPS au titre de l'année 2005-2006 est annulée. Article 2nd : L'État versera à M^{elle} P la somme de 1.200 euros au titre de l'article L.761-1 du *Code de justice administrative* ».



Philippe MARIE
Cellule juridique

pmarie@sfr.fr

Nos peines

Nous avons appris,
avec peine,
le décès de :

Gérard LERICQ,
principal honoraire
du collège de l'Edit,
Roussillon (Grenoble)

Pierre REBIERE,
proviseur honoraire
et directeur de cabinet
de la direction de
l'académie, rectorat
de Paris

Roland HOUMEAU,
principal honoraire du
collège Jean Macé,
Chatellerault (Poitiers)

René DESNOUX,
proviseur honoraire
du lycée Aliénor
d'Aquitaine, Poitiers.

Nous nous
associons au deuil des
familles.

questions des parlementai

4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

Assouplissement de la carte scolaire

**S (Q) n° 14.540 du 22 juillet 2010
et n° 16.610 du 23 décembre 2010
(M. Jean-Louis Masson)**

Réponse (JO du 31 mars 2011, page 809) : Avant la rentrée 2010, les principales agglomérations du département de la Moselle n'étaient pas sectorisées à l'entrée en classe de seconde. L'objectif était que tous les élèves puissent être affectés sur le couple d'enseignements de détermination choisi dans un des établissements de l'agglomération. Dans le cas où les demandes excédaient la capacité pédagogique offerte, les affectations se faisaient sur la base d'un ordre de priorité géographique. Avec la réforme de la classe de seconde à la rentrée 2010, les zones de recrutement permettent de répartir les demandes sur les différents lycées. Les élèves ont conservé la possibilité de demander, en premier vœu, tout lycée de l'agglomération. Ces demandes n'ont été satisfaites que sous réserve de place disponible. Il convient de préciser qu'il n'y a pas de collègue « traditionnellement » rattaché à un lycée sur Metz ou Thionville puisque, conformément à l'article D.211-11 du *Code de l'éducation*, un établissement doit accueillir les élèves résidant dans sa zone de desserte. Ces nouvelles dispositions ont fait l'objet d'une concertation entre l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale, et les représentants des fédérations de parents d'élèves, qui les ont validées. Un bilan du nouveau dispositif d'affectation en lycée a été réalisé au cours du premier trimestre de l'année 2010-2011. Il en ressort que, pour une des zones de recrutement comprenant un lycée pour lequel le nombre de vœux dépassait de 300 la capacité

d'accueil de l'établissement, les services de l'inspection académique de la Moselle ont procédé, en juin 2010, à un travail de rééquilibrage. A la rentrée 2010, 92,35 % des élèves du département ont été affectés sur leur premier vœu. Ces éléments ont fait l'objet d'une présentation à une délégation de parents d'élèves inter-fédérations le 12 janvier 2011. Il est prévu de développer l'information des chefs d'établissement et des conseillers d'orientation-psychologues afin que les familles soient bien informées localement.

17 PROGRAMMES ET HORAIRES

Rétablissement de l'enseignement de l'histoire et de la géographie en classe de terminale

**S (Q) n° 12.513 du 11 mars 2010
(M. Jacques Mahéas)**

Réponse (JO du 10 février 2011, page 341) : Les arrêtés du 27 janvier 2010 et du 27 mai 2010 publiés au *Journal officiel* de la République française du 28 janvier 2010 et du 29 mai 2010 définissent l'organisation et les horaires de la classe de seconde générale et technologique, du cycle terminal de la voie générale et des séries technologiques à vocation industrielle. La réforme du lycée est entrée en application depuis la rentrée 2010 en classe de seconde générale et technologique. Elle s'appliquera à compter de la rentrée 2011 en classe de première, à compter de la rentrée 2012 en classe terminale. Le principe de spécialisation progressive qui est à la base de la nouvelle réforme du lycée ne se traduit pas par une réduction de la culture générale et des savoirs communs à l'ensemble des lycéens. En classe de seconde, les enseignements communs à tous les élèves (dont l'histoire-géographie) constituent près de 80 % du total des enseignements. En classe

de première des séries générales et en séries technologiques industrielles (sciences et technologies industrielles et du développement durable - STI2D et sciences et technologies de laboratoire), ils constituent près des 2/3 du total des enseignements, le reste étant constitué par des enseignements spécifiques aux différentes séries. Cette importance de la culture commune (dont la formation du citoyen est partie intégrante) vise à permettre une plus grande fluidité des parcours et autoriser la réversibilité des choix d'orientation et des corrections de trajectoire. En classe terminale, le parti a été pris de renforcer la caractérisation de chaque série de manière à mieux assurer la transition vers l'enseignement supérieur. Les enseignements communs (largement privilégiés en classes de seconde et de première) représentent un tiers du total des enseignements. S'agissant en particulier des élèves de la série S, l'objectif est d'attirer en priorité vers cette série les élèves motivés par les sciences. La situation actuelle de cette série, qui attire une part non négligeable d'élèves non scientifiques parce qu'elle offre plus de débouchés valorisants vers l'ensemble des filières du supérieur, n'est en effet pas satisfaisante. Il convient par ailleurs d'enrayer la désaffection des bacheliers S envers les filières scientifiques en université. Dans ce contexte, la modification du statut de l'histoire-géographie en tant qu'enseignement obligatoire en classe terminale S va de pair avec le renforcement de la part de l'enseignement scientifique dans cette série. Cela n'implique pas que l'importance de l'histoire-géographie dans la formation des futurs scientifiques soit minorée : il convient de rappeler à cet égard que, dans le cadre de la réforme du lycée, cette discipline voit son horaire porté à 4 heures en première S contre 2,5 heures actuellement. Cette discipline fera l'objet d'une épreuve anticipée au baccalauréat. De plus, en classe terminale,

res, réponses des ministres

les élèves de cette série pourront choisir une option facultative de 2 heures en plus des deux options permises pour l'ensemble des élèves des séries générales. Cette option sera prise en compte au baccalauréat. De surcroît, le français fait l'objet depuis de nombreuses années d'une épreuve anticipée dans toutes les séries. Pour autant, personne n'en a tiré la conclusion que cette discipline est négligée dans la formation des lycéens. En séries technologiques industrielles rénovées, le parti a été pris, en classe terminale, de ne pas alourdir l'horaire « élève » déjà élevé dans ces formations et de donner la primauté à la formation technologique dans la perspective de poursuites d'études supérieures menant à des emplois hautement qualifiés de techniciens supérieurs et d'ingénieurs. La formation à la citoyenneté concerne par ailleurs de nombreuses disciplines enseignées dans le lycée. Elle trouve notamment un point d'appui privilégié dans le cadre de l'enseignement d'éducation civique, juridique et sociale dispensé aux élèves du cycle terminal de la voie générale et de celui dispensé aux élèves des séries technologiques industrielles en classe de première dans le cadre de l'histoire-géographie.

28 FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

Contenu et coût de la campagne de communication sur la réforme des retraites

**AN (Q) n° 85504 du 27 juillet 2010
(M. Alain Vidalies)**

Réponse (JO du 15 février 2011, page 1.576) : Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative au coût de la campagne de communication initiée par le Gouvernement pour la réforme des retraites du 9 novembre 2010. La

communication et l'information des citoyens constituent un service public de l'État à part entière. S'agissant de la réforme des retraites, elle répond plus particulièrement à une attente forte d'information, tant sur les enjeux que sur ses conséquences pratiques pour chacun. Pour ce faire, l'ensemble des outils médias a été mobilisé à l'appui d'un plan de communication spécifique. Tout comme pour la réforme des retraites de 2003, le Gouvernement a ainsi développé une communication en plusieurs temps : en avril 2010, une explication du contexte, dans lequel se situe la réforme, et le partage d'un constat ; en mai 2010, une délimitation et des principes de la réforme (la progressivité de sa mise en œuvre, la prise en compte de la pénibilité, l'absence de baisse des pensions, la contribution des hauts revenus) ; en juillet 2010, la présentation du projet de réforme et ses implications concrètes pour les Français. Cette phase a fait l'objet d'un important travail pédagogique, incluant l'insertion d'un « quatre pages » présentant le projet dans les principaux titres de la presse quotidienne ; en octobre 2010, une présentation des évolutions du projet sur deux points clés : la pénibilité et la retraite des femmes ; en novembre et décembre 2010, une explication du contenu de la réforme adoptée par le législateur et ses conséquences pratiques pour chacun. Cette communication est conforme à la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de la communication (dite « loi Léotard ») et à son décret d'application n° 92-280 du 27 mars 1992. Respectueuse du cadre législatif et réglementaire, la communication du Gouvernement a, en particulier, été délivrée conformément aux dispositions de l'article 14 de ladite loi selon lequel « les messages d'intérêt général à caractère non publicitaire tels que ceux diffusés dans le cadre des campagnes des organisations caritatives et des campagnes d'information des administrations peuvent

être insérés, le cas échéant, dans les séquences publicitaires ». La conception de la campagne de communication sur la réforme des retraites a fait l'objet d'un appel d'offres, lancé à la fin de l'année 2009, par le ministère chargé du travail, selon la procédure dite de « dialogue constructif », et qui s'est traduite par la conclusion d'un marché avec une agence de communication à la fin du premier trimestre 2010, l'agence CLM. Sa diffusion a été assurée par le biais du ministère et du service d'information du Gouvernement dans le cadre du marché interministériel d'achat d'espace dont est titulaire Aegis Média. Les dépenses du ministère ont été exécutées au titre de crédits prélevés sur son budget propre ou, entre les mois de septembre et décembre 2010, réaffectés dans le cadre d'un redéploiement de crédits de communication émanant d'autres ministères. Les actions portées par le ministère ont concerné des prestations d'agences et d'achat d'espace dans les conditions suivantes : entre les mois d'avril et juillet 2010, les frais techniques et prestations de l'agence CLM-BBDO se sont élevés à 2,9 M€ et l'achat d'espace pour la presse et la radio à 5 M€ ; entre les mois de septembre et de décembre 2010, les frais techniques et les prestations de l'agence CLM-BBDO ont coûté 0,7 M€ tandis que l'achat d'espace dans la presse gratuite et la diffusion Médiapost de dépliants d'information a nécessité 1,375 M€. Enfin, à ces dépenses se sont ajoutés les coûts d'études de post-test commandés à l'institut CSA (conseils, sondages et analyses), lié par marché au ministère, respectivement à hauteur de 0,05 M€ en mai et de 0,035 M€ en juillet 2010.

Christiane SINGEVIN
Principale honoraire
christiane.singevin3@orange.fr