

193 - décembre 2011

direction

10/10

les personnels de direction de l'éducation nationale



Après les élections professionnelles : une nouvelle donne



snp
den
UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

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:
JOËL 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 VALLÉE 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° 193
MIS SOUS PRESSE
LE 8 NOVEMBRE 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

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	9
ARROBOX	11
GMF	13
UNCFE	15
INCB	72

ENCARTAGE : JB INFORMATIQUE

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

s o m m a i r e

6 ÉDITO

8 BUREAU NATIONAL

10 ACTUALITÉS

Le SNPDEN dans les médias
Actualités

18 CARRIÈRE

Pourquoi l'étranger ?

20 MÉTIER

La gouvernance académique
Mieux tirer profit de son voyage scolaire éducatif
Le burn out des enseignants

27 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

Évaluation des acquis des élèves : l'objectif doit déterminer la méthode et le contenu
Rapport Jolion : l'urgente reconstruction d'une formation des enseignants dévastée
Le lycée des métiers, 10 ans après
Présider un conseil de classe
À propos de l'UNSS et des AS

38 VIE SYNDICALE

Une représentativité largement confirmée
Des collègues en difficulté à Mayotte
Comment lisez-vous Direction ?
Pour une consommation citoyenne, découvrez l'ADEIC
Tribune libre

53 CHRONIQUE JURIDIQUE

Cacophonie pour l'homme-orchestre
L'heure mensuelle d'information syndicale : une mise en œuvre délicate
Questions des parlementaires, réponses des ministres

62 ADHÉSION

66 DERNIERS OUVRAGES REÇUS

69 RÉTRO



Philippe
TOURNIER

Après les élections, une nouvelle donne

Secrétaire général

Merci aux 10.216 personnels de direction qui ont rempli leur devoir électoral et aux 6.908 collègues qui ont apporté leur confiance au SNPDEN qui progresse ainsi en pourcentage et en voix. Et oui: encore! Alors que le SNPDEN s'apprête à fêter son vingtième anniversaire qui aura lieu en 2012, le « syndicat majoritaire » est ainsi incontournableement installé dans le paysage. Et durablement puisque la majorité du corps électoral y est syndiquée. Pourtant, ce n'est pas de stabilité dont je souhaitais vous parler mais de changement.

Le « syndicat majoritaire » est ainsi incontournableement installé dans le paysage.

UNE PREMIÈRE: LE VOTE ÉLECTRONIQUE À GRANDE ÉCHELLE

Le premier changement de ces élections fut technique: le passage au vote électronique. Imagine-t-on ce que nous aurions eu à assurer dans nos établissements si le vote était resté traditionnel? Cependant, des collègues ont parfois exprimé leur crainte sur l'inviolabilité du système: toutes les précautions à ce sujet avaient été imposées tant par les organisations syndicales que par les autorités de régulation (Conseil d'État, CNIL). Les dangers ne furent pas là mais dans l'incapacité à corriger à temps les inévitables erreurs. Le fait qu'elles soient statistiquement peu nombreuses n'ôte rien à leur caractère intolérable, le plus intolérable étant l'impuissance de services de bonne volonté mais manifestement submergés par le nombre et la complexité: des collègues témoignent, dans ce numéro, du méli-mélo kafkaïen qui les a finalement empêchés de voter.

LE VOTE ÉLECTRONIQUE N'EXPLIQUE PAS LA CHUTE DE LA PARTICIPATION CHEZ LES ENSEIGNANTS

Mais ces difficultés n'expliquent pas la chute prodigieuse de la partici-

pation: à peine 40 % des personnels ont voté. Ainsi, la première fédération de l'Éducation, la FSU, ne représentait-elle plus aujourd'hui en réalité que 16 % des personnels! Les organisations hostiles au vote électronique lui font porter la responsabilité de cette chute. Le seul fait que les personnels de direction aient voté à plus de 80 % prouve justement que la technique n'était pas un obstacle à la participation. Il faut faire l'effort de chercher une explication ailleurs bien que certains ne semblent pas sur le chemin de le faire: que dire de ces fédérations voulant bloquer le dépouillement qui ne leur convenait pas (l'équivalent de jeter des urnes à la rivière)? La réalité est toute simple: 60 % des personnels de l'Éducation ne se reconnaissent plus dans les organisations qui les représentent.

60 % DES ENSEIGNANTS ATTENDENT QU'ON LEUR PARLE AUSSI D'AVENIR ET D'ESPOIR

Les attaques dont fait l'objet l'Éducation aujourd'hui ont, en autres inconvénients, celui de dissimuler (surtout quand on n'a pas envie de les voir) les transformations du système éducatif moins dues à la conjoncture politique qu'à des évolutions sociales

dont l'impact sur l'école n'est toujours ni mesuré, ni pensé, ni maîtrisé. C'est cette volonté de ne pas voir associée à une solide intention de ne rien changer qui affaiblit le service public aussi sûrement que les suppressions de postes. La superstructure finit par rejoindre l'infrastructure : certaines organisations, à la fois « adversaires » et miroirs de la bureaucratie scolaire, sont aujourd'hui entraînées dans son déclin. Les 60 % d'enseignants qui n'ont pas voté ne sont ni des indifférents, ni des incapables : ils ne croient plus à ces discours en boucle qui les démobilisent avec efficacité. Ils attendent ceux qui sauront leur parler, enfin, pas seulement de casse mais aussi d'espoir : ce sera le travail de l'UNSA dans les années qui viennent.

CHEZ LES PERSONNELS DE DIRECTION, LA CONFIRMATION D'UN PÔLE MAJORITAIRE

Mais nouvelle donne aussi chez les personnels de direction. La mise en cause du « syndicat majoritaire » a résumé certaines campagnes qui finissaient par ne parler de rien d'autre : le fait que le SNPDEN sorte renforcé signifie sans ambiguïté le choix re-re-reconfirmé de la profession pour un paysage syndical organisé autour d'un pôle majoritaire (choix nullement exclusif de l'expression d'autres points de vue). Cela clôt ce dont rêvait la deuxième organisation dans son berceau : faire jeu égal avec le « syndicat majoritaire » qui ne le serait donc plus. Créée dans cet objectif, alors choyée par des autorités qui y voyaient l'occasion de se débarrasser (elles aussi !) d'un SNPDEN « incontournable et insupportable » (pour reprendre l'expression d'un hiérarque de l'époque), ayant probablement entre-temps déçue ses protecteurs, elle a fait, cette fois-ci, le choix de se fondre avec les forces les plus résolument obscurantistes de l'Éducation au grand désarroi de nombre de collègues qui lui accordaient leur confiance. Ce syndicat écrivait qu'il avait fait ses choix en toute clarté. En effet, envoyer un très estimable collègue faire de la figuration en position non éligible sur une liste au CT encadré par Claire Mazon, auteure d'une *Autopsie du mammoth*, et par Jean-Paul Brighelli, celui de *La fabrique des crétiens*, est bien un choix sur ce que doivent être l'École et notre métier.

LE PAYSAGE SYNDICAL DES PERSONNELS DE DIRECTION MODIFIÉ PAR LES RÈGLES DE REPRÉSENTATIVITÉ

Mais tout ceci est maintenant derrière nous : les collègues ont voté. La loi sur le dialogue social à l'origine de ces élections (et qui fit suite aux accords dit « de Bercy » signés par la CGT, la CFDT et le MEDEF)

organise désormais les relations entre syndicats et autorités sur une base incontournable : le résultat des élections fonde seul la représentativité. Cette règle s'accompagne de règles de « représentativité » qui peuvent apparaître à première vue comme bien formalistes : elles sont en réalité une protection pour les salariés. Maintenant, les autorités ne peuvent plus choisir ni leurs interlocuteurs, ni le périmètre possible des négociations. Cela a des conséquences très concrètes en ce qui concerne la représentation des personnels de direction : d'un côté des organisations représentatives au comité technique mais dont les personnels de direction n'ont pas voulu pour les représenter (FO, CGT, FSU), de l'autre une organisation à la représentativité limitée car n'étant pas au comité technique (ce qui ne lui permet plus de participer à des négociations sur des sujets importants). « Les personnels de direction se doteront de la représentation syndicale qu'ils souhaiteront » avait déclaré cette organisation ; en effet, seuls le SNPDEN et le SGEN bénéficient maintenant de l'ensemble de la représentativité désormais nécessaire pour négocier et obtenir. C'est évidemment un paysage nouveau.

DES PERSONNELS DE DIRECTION DEVENUS INCONTOURNABLES

L'enjeu des élections était celui des commissaires paritaires et du comité technique où le seul personnel de direction sera Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe du SNPDEN, élue sur la liste de l'UNSA (de toute façon, c'était l'unique liste où se trouvait un personnel de direction en position éligible !). Mais l'enjeu était aussi la place des personnels de direction dans les années à venir qui verront, probablement, de profondes transformations d'un système scolaire d'évidence à bout de souffle. Ces élections ont confirmé deux choses qui ne sont pas passés inaperçues. En participant massivement, les personnels de direction manifestent qu'ils sont les personnels les plus engagés : ils sont le seul appui solide sur lequel pourra compter quiconque veut changer l'École, ce qui nécessitera donc leur adhésion. En renforçant leur confiance à un syndicat doublement majoritaire (en exprimés et en inscrits), ils en font l'incontestable porte-parole de leurs aspirations dans les mois périlleux qui s'annoncent.

Merci à toutes et à tous pour cette confiance. ■

philippe.tournier@snpden.net

Les 60 % d'enseignants qui n'ont pas voté ne sont ni des indifférents, ni des incapables

Seuls le SNPDEN et le SGEN bénéficient maintenant de l'ensemble de la représentativité désormais nécessaire pour négocier et obtenir

En participant massivement, les personnels de direction manifestent qu'ils sont les personnels les plus engagés : ils sont le seul appui solide sur lequel pourra compter quiconque veut changer l'École

Bureau national du jeudi 6 octobre 2011.

Une campagne menée avec ténacité...

La proximité entre la rentrée scolaire et les dates des élections obligeait à une campagne électorale courte. Le calendrier électoral avait, il faut le souligner, fait l'objet de fortes réserves de la part de l'UNSA qui estimait que celui-ci intervenait trop tôt dans l'année scolaire. La DGRH du ministère de l'Éducation nationale partageait plutôt cette analyse. Mais les dates ont été arrêtées au plus haut niveau de l'État (l'objectif étant de bien isoler ces élections d'autres élections politiques prévues plus tard dans l'année scolaire, autour du mois de mai...). Cette décision sera à l'origine de précipitations pour l'organisation du vote et se traduira concrètement par quelques oublis ou dysfonctionnements qui conduiront quelques collègues à ne pas pouvoir voter.

La nouveauté des modalités de vote impliquait une campagne d'explication sur le plan technique: 4 *Lettres de direction* ont été élaborées par la commission « vie syndicale » à cet effet. Elles donnaient, sous forme simple et pédagogique, toutes les explications utiles. Elles ne permettaient pas toutefois de surmonter des difficultés techniques de fond (non inscription sur les listes électorales, identifiant non utilisable...). Par ailleurs, la règle de la non réévaluation d'une situation, non réglée le premier jour du scrutin et ce malgré des réclamations transmises antérieurement aux autorités, a pu ici ou là concourir à l'incompréhension, entre l'acceptable et l'amertume, de ceux qui y ont été confrontés.

Mais une campagne électorale, c'est d'abord et avant tout une rencontre sur le terrain. Dans cet esprit, les membres du secrétariat national ont participé

à pas moins de 31 assemblées générales départementales et académiques sur le territoire métropolitain, entre le 15 septembre et le 19 octobre. Ces rencontres permettaient de rappeler ce qui est maintenant une évidence: le SNPDEN s'inscrit tout à la fois dans un syndicalisme de convergence et dans un syndicalisme de conviction.

Un syndicalisme de convergence? Tout simplement parce qu'avec un corps électoral de 12.887 personnes (comparé aux 957.034 qui constituent l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale), les personnels de direction doivent se fédérer pour exister et peser; le SNPDEN est cet outil fédérateur qui est en capacité de nourrir sa réflexion dans la diversité des opinions exprimées par les adhérents.

Un syndicalisme de conviction aussi évidemment: c'est le contrepoint d'un syndicalisme de convergence car il conduit, à l'interne, à confronter les analyses de notre système éducatif et à déterminer nos prises de position. Au 6 octobre, alors qu'un tiers des AGA et des AGD s'étaient réunies, c'est près de 1.400 adhérents qui avaient pu ainsi s'exprimer, marquant tout à la fois une mobilisation forte et la nécessité de faire évoluer un service public d'éducation pour lequel il n'apparaît plus désormais de politique d'ensemble.

Cette campagne électorale avait aussi un autre objet: l'élection au comité technique ministériel. Le SNPDEN a mené cette campagne dans le cadre de sa fédération, l'UNSA, seule fédération à avoir mis un personnel de direction en position éligible sur sa liste. Quand on sait que le

comité technique aura en charge la politique des effectifs, des emplois et des compétences, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, on mesure l'intérêt pour les personnels de direction d'être présents au sein de cette instance. Il s'avère que seul le SNPDEN pourra bénéficier de cette responsabilité.

Mais si l'enjeu de cette campagne, menée avec ténacité tant au niveau national qu'au niveau académique, est évidemment la représentation du SNPDEN (qui calera la force de la voix de ses adhérents), ce sont aussi les échéances post-électorales. En premier lieu, l'action déjà lancée autour du projet de budget 2011: courrier aux parlementaires, rassemblements à travers toute la France, semaine morte lors de la présentation du budget à l'Assemblée nationale, rencontre le 15 novembre à la MGEN avec d'autres cadres du service public, les adhérents du SNPDEN auront, tout au long du mois de novembre, l'occasion de rappeler que, pour nous, l'école républicaine, c'est l'école du progrès. À plus long terme, il s'agit aussi d'entrer dans la phase active de la préparation de notre congrès qui aura lieu à Lille à partir du 6 mai 2012. C'est dans cette instance que se dessinent et que se décident les positions du SNPDEN. C'est sur la base des mandats qui y sont votés qu'agissent ses représentants élus: un débat d'autant plus riche qu'il sera préparé dans chaque académie... un débat d'autant plus attendu qu'il permettra de se positionner sur les transformations du système éducatif. ■

Patrick CAMBIER

Permanent

patrick.cambier@snpden.net

AGENDA

1^{er} DÉCEMBRE

Bureau national

8 DÉCEMBRE

Cellule juridique

Conseil supérieur de l'éducation

13 DÉCEMBRE

Permanence de la cellule juridique

Rapide panorama des interventions de notre syndicat.

Le SNPDEN dans les médias...



■ GRÈVE DU 27 SEPTEMBRE

- Citation du SNPDEN-Lyon dans le *Progres.fr* des 26 et 27 septembre et sur *France 3 Rhône Alpes* le 26 septembre, avec interview d'Isabelle Gouleret, secrétaire académique (SA) de Lyon;
- Citation de l'enquête du SNPDEN, le 27 septembre, dans un article de *Témoignages.re*, sur *les Echos.fr* et *Le Monde.fr*;
- Expression de Philippe Vincent, secrétaire national de la commission « carrière », dans l'édition du *Télégramme* du 27 septembre et dans *le Télégramme.com* du 28 septembre;
- Expression d'Yves Gouyen, secrétaire départemental (SD) du 81, dans *la Dépêche.fr* et *la Dépêche du Midi* du 28 septembre;
- Citation des collègues du SNPDEN-Reims dans un article de *l'Est-éclair* du 28 septembre.

■ CONDITIONS ET MOYENS DE LA RENTRÉE

- Interview d'Isabelle Gouleret par *Radio Scoop* le 1^{er} septembre et dans *le Progres* du 23 septembre;
- Expression de Patrick Fuertes, SD du 38, sur *France Bleu Isère* le 2 septembre;
- Expression de Marc Aubert, SA de Dijon, dans l'édition du 4 septembre du *Journal de Saône-et-Loire*;
- Présence du SNPDEN-Dijon en direct avec le recteur au journal télévisé de *France 3 Bourgogne* le 5 septembre;
- Expression de Philippe Tournier, secrétaire général, dans *l'Humanité.fr* du 5 septembre et écho de l'enquête dans l'édition du 8 septembre;
- Interview de Philippe Vincent au journal télévisé de *France 2*, le 8 septembre, et sur *Rue89* le 12 septembre;
- Citation du SNPDEN dans un article de *Libération.fr* du 12 septembre;
- Citation d'Emmanuel Masson, SD du 21, dans *le Bien Public.com* du 27 septembre;
- Interviews de William Walzer, SA adjoint du SNPDEN-Bordeaux, sur *France Bleu Pays Basque* les 3 et 6 octobre;

- Expression, le 6 octobre, de Philippe Tournier dans une dépêche *AFP* au sujet des mouvements lycéens et sur le site *www.fabula.org*;
- Participation le 8 octobre de Catherine Gwidziel, SA de Montpellier, à l'émission *La voix est libre* sur *France 3 Sud*;
- Citation du SNPDEN dans l'édition *L'Indépendant.fr* du 12 octobre.

■ ENQUÊTE DU SNPDEN SUR LES CONDITIONS DE LA RENTRÉE

- Citation de l'enquête sur le site du *nouvelobs.com*, le 8 septembre, dans un article consacré au rapport sur l'école de la fondation Terra Nova et citation dans un article de *l'Humanité.fr* du 8 septembre;
- Évocation de l'enquête et lien sur le site *EducPros.fr* le 14 septembre;
- Écho de l'enquête du SNPDEN et expression de Philippe Tournier dans *le Monde.fr* et sur *le nouvelobservateur.com* le 26 septembre;
- Interview de Gilles Auteroche, SA d'Aix-Marseille, le 13 octobre sur le site *www.provenceeducation.com*.

■ ÉCHOS DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ACADÉMIQUES (AGA) ET DÉPARTEMENTALES (AGD)

- Écho de l'AGD 71 et citation de Laurent Cagne, SD, dans l'édition Bresse du *Journal de Saône-et-Loire* du 23 septembre et dans le journal *L'indépendant du Louhannais* du 30 septembre;
- Écho de l'AGA de La Réunion dans l'édition du 22 septembre du journal de l'Île, *Clicanoo.re*, un autre article consacré à l'AGA dans *le Journal de la Réunion* avec des citations de Patrick Falconnier, secrétaire général adjoint, et de Claude Carpentier, SA de la Réunion.

■ CARTE SCOLAIRE

- Citation des éléments de l'enquête du SNPDEN et expression de Philippe Tournier sur le site *vousnousils.fr* le 9 septembre;

- Nouvelle citation dans l'édition du *Journal du Dimanche.fr* du 29 septembre et sur *Weka.fr* du 6 octobre.

■ VIOLENCE ET DISCIPLINE À L'ÉCOLE

- Entretien de Pascal Bolloré, secrétaire national de la commission « métier », pour le magazine *Marianne* (semaine du 3 au 9 septembre);
- Interviews d'Alain Morvany, SA de Guadeloupe, le 20 septembre sur *Radio Caraïbes International*, le 22 septembre sur les ondes de *Guadeloupe 1^{re}* (groupe France Radio) et le 23 septembre sur *Radio Caraïbes Internationale*, sur l'autorité légitime dans les EPLE.

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

- **Réforme de la masterisation:** interview de Patrick Fuertes, SD du 38, dans le magazine *L'essor* du 2 septembre;
- **Temps de travail des enseignants:** expression de Florence Delannoy, membre du bureau national, dans une dépêche *AEF* du 23 septembre;
- **Fonds sociaux:** citation de Philippe Tournier sur *le Figaro.fr* du 14 septembre;
- **Fiches élèves:** participation de Philippe Tournier et de Bruno Bobkiewicz, SA

de Créteil, à une émission de *RMC* le 23 septembre;

- **Cantines scolaires:** intervention de Philippe Tournier sur *BFM TV* le 3 octobre;
- **Triche à l'école:** citation du SNPDEN dans un article du *Figaro Magazine* du 8 octobre;
- **Élections professionnelles:** citation du SNPDEN dans un article de *l'Estrépublicain.fr* du 11 octobre;
- **Dispositif ECLAIR:** citation de Philippe Tournier dans *La lettre de l'éducation* du 10 octobre et expressions d'Alain Ouvrard, membre du bureau national, et d'Yves Gouyen, SD du 81, dans un article du *Monde.fr* du 11 octobre.
- **Drame de Béziers:** interview de Philippe Tournier sur le site du *Café pédagogique* le 18 octobre.

Valérie FAURE

Documentation
valerie.faure@snpden.net



BIENVENUE AU PAYS DES INÉGALITÉS SCOLAIRES

1 L'édition 2011 du rapport annuel de l'OCDE, *Regards sur l'éducation*, dresse un tableau sévère de l'état de l'école française. Taux de scolarisation en régression, dépenses publiques pour l'éducation et salaires des enseignants inférieurs à la moyenne des pays de l'OCDE, fort poids des inégalités sociales dans les résultats scolaires... le constat est particulièrement accablant.

Un des points alarmants est notamment le recul de 5 points en près de 15 ans du taux de scolarisation des 15/19 ans, qui passe de 89 à 84 %, alors que, sur la même période, ces taux ont connu en moyenne, dans les pays de l'OCDE, une hausse de plus de 9 points.

C'est une évolution d'autant plus gravissime que la France est non seulement à la traîne concernant les performances scolaires mais elle apparaît aussi comme l'un des pays où les origines sociales marquent le plus le parcours scolaire. « En France, l'iniquité du système éducatif est dramatique » déclare Bernard Hugonnier, directeur adjoint à la direction « Éducation » de l'OCDE. « Nous sommes très loin de cette école républicaine que nous clamons beaucoup en France ». Pour preuve, « sur les 34 pays de l'OCDE, il n'y a qu'un seul pays, la Nouvelle-Zélande, où le milieu familial a plus de poids qu'en France ». En clair, le système français est à l'avant-dernière place!

Qui plus est, comme l'ont montré les résultats de l'enquête publiée par le SNPDEN dans *Direction* 191 de septembre 2011, ce fort déterminisme social touche en premier lieu les élèves les plus exposés, creusant ainsi les inégalités!

Pour en savoir plus : www.oecd.org/edu/eag2011
Synthèse :
www.oecd.org/dataoecd/44/61/48657334.pdf



CRITIQUES ENCORE ET ENCORE SUR LA POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉDUCATION

2 Après les rapports critiques de l'OCDE et du HCE (cf. article p. 27), c'est au tour du Conseil économique, social et environnemental (CESE) de remettre, à la même période, un avis sur « les inégalités à l'école », pour lequel d'ailleurs le SNPDEN avait été auditionné.

Le CESE insiste sur le fait que « notre système éducatif a cessé d'être un facteur de réduction des inégalités ». Il « peine à remplir sa fonction intégratrice. Un grand nombre de situations d'échec se révèlent pendant la scolarité obligatoire et les inégalités de réussite sont très nettement corrélées aux inégalités sociales et culturelles des familles. L'école ne parvient plus à atténuer ces inégalités de départ et tend même à les accentuer entre le début du primaire et la fin du collège » peut-on lire en quatrième de couverture de ce rapport!

C'est pourquoi, dans son avis, le CESE insiste sur l'urgente nécessité de renouer avec une véritable ambition éducative et un effort constant qui garantissent une augmentation effective et régulière du niveau d'éducation et de la qualification de la population et invite État et collectivités territoriales à faire de l'éducation « la première priorité nationale ». Le CESE émet en ce sens une série de préconisations sur la scolarité obligatoire, l'organisation territoriale du système éducatif, la formation des enseignants... Il y est question entre autres de finaliser la mise en œuvre du socle commun, de refonder l'éducation prioritaire, de renouer avec la carte scolaire et sa forte régulation...

Le gouvernement saura-t-il prendre la mesure des données de ces trois rapports d'organismes officiels (consultables dans la rubrique « documentation » du site du SNPDEN) qui, coup sur coup, condamnent la politique actuelle du gouvernement en matière d'éducation et en appellent à un réel réinvestissement dans ce domaine.

Le rapport du CESE est consultable sur www.lecese.fr/index.php/rapports-et-avis/les-inegalites-a-lecole.



CONTINUITÉ DE LA SAPE BUDGÉTAIRE DANS L'ÉDUCATION

3 Deux jours après l'importante mobilisation du 27 septembre dans l'éducation au cours de laquelle les personnels de direction ont d'ailleurs été particulièrement remarqués dans les cortèges (en témoignent les échos de la presse nationale et régionale sur le sujet), le gouvernement a confirmé la suppression, l'an prochain, de plus de 14.000 emplois au budget de l'éducation. Une annonce qui est tombée comme une provocation pour l'ensemble de la communauté éducative qui s'était pourtant massivement mobilisée ce jour-là pour crier halte au saccage du service public d'éducation.

Augmentation de la taille des classes, suppressions des remplaçants, accentuation des inégalités, déssectorisation, abandon de la politique de l'éducation prioritaire... les effets

de cette politique aveugle de réduction des moyens sont à présent bien connus. Néfastes pour le service public d'éducation, ils vont à terme pénaliser gravement les élèves...



Et certes si le budget « Éducation » va augmenter en 2012 de 0,9 %, le chiffre reste cependant inférieur à 2011 (+ 1,6 %) et surtout il est très en dessous de l'inflation (1,7 %). Et s'il constitue un des plus importants postes budgétaires de l'État (1/4 du budget), il est aussi un de ceux qui, d'année en année, est le plus ponctionné.

Ainsi, contrairement à ce que le gouvernement n'a cessé de répéter, l'État investit de moins en moins dans son système éducatif et ce malgré les signaux d'alerte et la succession des rapports pointant unanimement son affaiblissement. Chiffres à l'appui relevés par l'OCDE, la dépense intérieure d'éducation (DIE), en baisse constante depuis dix ans, est venue retrouver son niveau des années quatre-vingt-dix !

« Budget en novembre, faillite en septembre ? » comme l'a déclaré le SNPDEN dans une *Lettre de Direction* appelant à participer à l'action coup de poing organisée en direction des parlementaires au moment du vote du budget en novembre dernier. Pour le syndicat, ce budget 2012 et cette nouvelle vague de suppressions, c'est « courage, fuyons » car cela signifie, encore une fois, le renvoi d'arbitrages impossibles aux établissements. Cela veut dire aussi la poursuite de la dérive dans le bricolage et le bavardage, laissant jouer à plein les logiques de gestion et les égoïsmes sociaux au sein du système éducatif dont c'est la faillite progressive et annoncée ! De biens tristes horizons pour notre école !

PRINCIPE DE GRATUITÉ DE L'ÉCOLE

4 Même s'ils sont « scindés des manuels scolaires », l'achat des cahiers d'exercices de langue vivante doit être à la charge des établissements et non des familles parce que considérés

comme « le complément indispensable de ces derniers en liaison directe avec l'enseignement de [la langue] et imposés à cette fin par les enseignants » stipule un jugement de la cour administrative d'appel de Bordeaux, rendu le 6 septembre dernier. Dans ces conditions, la cour estime que « la circonstance que ces cahiers d'exercices fassent l'objet d'une appropriation personnelle par les élèves et ne puissent être réutilisés ultérieurement est dépourvue d'influence sur la qualification de dépenses pédagogiques ».



Ce jugement fait suite au recours déposé en novembre 2010 par le ministère de l'Éducation nationale demandant, d'une part, l'annulation du jugement par lequel le tribunal administratif de Toulouse a annulé, en octobre 2010, à la demande d'un parent d'élève, la décision de juin 2005 d'un conseil d'administration d'un collège de mettre à la charge des parents d'élèves l'acquisition d'un cahier d'exercices de langue vivante et la décision de l'IA-DSDEN du Tarn du 9 novembre 2005 confirmant cette décision de CA, et demandant, d'autre part, le rejet de la demande présentée par le parent d'élève en question devant le tribunal administratif de Toulouse. Une décision qui risque de faire jurisprudence.

« ENSEIGNER LA LAÏCITÉ »

5 Le centre départemental d'étude et d'éducation permanente (CDEEP) propose, sur son site, des livrets orientés vers une pédagogie de la laïcité à destination des enseignants, conférenciers et de tout pédagogue intéressé par la laïcité.

Présentés sous forme de chapitres et de fiches, l'organisation de ces livrets se prête à une mise à jour facile permettant la création et l'insertion, sans limitation, de nouveaux apports d'informations. Le sommaire permet par ailleurs un accès rapide au chapitre ou à la fiche concernée.

Contenu actuel : chapitre 1 : Comprendre ce qu'est la laïcité – 2 : La laïcité au quotidien – 3 : Limites et remises en cause – 4 : Éduquer à la laïcité – 5 : Conclusion.

Pour en savoir plus : www.cdeep.fr.



DES EFFORTS EN DIRECTION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS

6 Faisant suite à la conférence nationale du handicap du 8 juin dernier, le ministère a instauré deux groupes de travail afin de proposer de nouvelles modalités d'accompagnement des élèves en milieu ordinaire, avec un sous-groupe consacré à la gestion des auxiliaires de vie scolaire par les associations, et de redéfinir les missions et objectifs des établissements spécialisés.

Outre cet effort qualitatif, le ministère a poursuivi son effort quantitatif, notamment en recrutant pour cette rentrée 2.000 nouveaux contrats d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) ; 4.500 sont prévus pour la rentrée 2012 et 7.200 pour 2013.

Il faut dire que c'est un peu plus de 13.000 élèves handicapés en plus qui sont scolarisés à la rentrée 2011, portant ainsi le nombre d'élèves handicapés à 214.600 (dont 82.800 dans le second degré). L'effort financier total consacré à l'accompagnement des enfants handicapés devrait ainsi augmenter de 40 % entre 2010 et 2013. Concernant le recrutement de ces nouveaux auxiliaires de scolarisation, le ministère a indiqué vouloir renforcer la qualité de l'accompagnement par un recrutement de personnels

« mieux formés, plus qualifiés », sous contrat de droit public, pour des périodes de trois ans renouvelables une fois. Quant aux actuels titulaires de contrats aidés, ils devraient progressivement être remplacés (début en 2012) par des « assistants de scolarisation » qualifiés.

Ces mesures viennent s'ajouter aux autres mesures déjà mises en œuvre par le ministère de l'Éducation nationale, à savoir la formation des enseignants, l'adaptation des manuels scolaires et outils pédagogiques numériques (groupe de travail direction générale de l'Enseignement scolaire (DGESCO)/associations), les aménagements des examens (groupe de travail DGESCO) et la journée de sensibilisation au handicap dans les établissements scolaires fixée au 2 décembre 2011.

Pourtant, à en lire les résultats de l'enquête menée par le syndicat SE-UNSA sur « Enseignant et jeune, qui êtes-vous ? », il reste encore du chemin à parcourir car, à l'item « Je suis formé(e) et je peux accueillir des enfants en situation de handicap », ils sont plus de 90 % à répondre « plutôt pas » ou « pas du tout ».



UN « DICo » DES MÉTIERS DE L'ÉTAT

7 Après l'actualisation, en 2010, du répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime) et en complément de ce dernier, le ministère de la Fonction publique vient de publier le *Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État* (DICo). Ce nouvel outil, destiné aux gestionnaires des ressources humaines ainsi qu'aux agents, a pour ambition de mettre à disposition de tous un vocabulaire commun permettant de caractériser des compétences afférentes aux métiers de l'État identifiés dans le Rime.



L'ouvrage liste ainsi les compétences essentielles « cœur de métier » associées aux 261 métiers « emplois-référence » du Rime, en donnant une définition répondant à leur exercice dans l'univers professionnel de la Fonction publique de l'État. Il contient 102 savoir-faire, 21 savoir-être et 40 rubriques de connaissances. Chaque compétence comporte une définition générique, des exemples d'emplois-références dans lesquels elle est nécessaire ainsi que les différentes façons dont elle est rédigée au sein du Rime. L'objectif de cet outil est d'optimiser à court terme le recrutement, l'évaluation professionnelle, la formation, et de faciliter les passerelles entre emplois ainsi que la mobilité des fonctionnaires.

Lien : www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/dico_aout2011.pdf

DE LA QUALITÉ NUTRITIONNELLE À LA CANTINE

8 De la diversité et de l'équilibre dans les menus des cantines scolaires, c'est ce qu'imposent un décret (n° 2011-1227) et son arrêté d'application parus au *Journal officiel* du 2 octobre.

Les services de restauration scolaire sont tenus de proposer « quatre ou cinq plats [...] à chaque déjeuner ou dîner » dont « un plat principal, une garniture, un produit laitier et au choix une entrée et/ou un dessert ». Ils doivent en outre identifier les produits de saison entrant dans la composition de leurs menus et respecter des « exigences minimales de variété des plats servis ». L'eau et le pain doivent être disponibles sans restriction, tandis que « le sel et les sauces ne sont pas en libre accès et sont servis en fonction des plats ».

Ainsi, les textes impliquent une augmentation de la part des fruits et légumes dans les menus, au détriment des plats gras, ainsi qu'une restriction de l'accès aux sauces et au sel.

Ces nouvelles dispositions, qui concernent les gestionnaires, publics et privés, des services de restauration scolaire, doivent entrer

en vigueur dès la publication des textes, soit immédiatement pour les cantines servant en moyenne plus de 80 couverts par jour sur l'année, soit à compter du 1^{er} septembre 2012 pour les autres. Les gestionnaires de restaurant devront tenir un registre dans lequel sera consignée la composition des repas des trois derniers mois pour attester de leur respect des exigences prévues par les textes.

Pour le SNPDEN, l'application de ce décret interministériel, sur lequel d'ailleurs le ministère de l'Éducation nationale n'a pas jugé bon de communiquer (il a même fallu un arrêté rectificatif pour qu'il en soit rendu signataire), risque de passer par une augmentation notable du prix des repas car fruits de saison, légumes verts de proximité et laitages ont un coût parfois difficile à intégrer dans un équilibre financier de demi-pension. Mais ce détail n'est pas l'affaire des auteurs de ce décret ! Le SNPDEN a pris contact avec l'association des régions de France (ARF) et l'association des départements de France (ADF) pour en tirer les conséquences.



DE NOUVELLES INDEMNITÉS ECLAIR

9 Un décret (2011-1101), paru au *Journal officiel* du 13 septembre 2011 et prenant effet au 1^{er} septembre 2011, instaure une indemnité annuelle spécifique en faveur des personnels (titulaires ou non) exerçant dans les écoles, collèges, lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite (ÉCLAIR).

Cette nouvelle indemnité est composée d'une part fixe d'un montant annuel de 1.156 euros pour les personnels enseignants, d'éducation, administratifs, sociaux et de santé, et d'un montant de 2.600 euros pour les personnels de direction.

ATD QUART MONDE

Le SNPDEN-UNSA a d'emblée soutenu l'initiative d'ATD quart monde. Celle-ci s'inscrit pleinement dans les objectifs que le SNPDEN poursuit, faire du service public d'éducation un service plus juste qui donne réellement à chaque élève les moyens de réussir.

Notre école est attaquée de toute part; les suppressions d'emplois se traduisent par une dégradation du service rendu et ce sont les établissements défavorisés qui subissent les plus fortes réductions de moyens: on fragilise les plus en difficulté.

Malgré quelques mesures phares (internats d'excellence, accès aux établissements de centre-ville...) qui ne concernent qu'une minorité, la politique menée actuellement conduit à abandonner des territoires entiers et leur population. Les mesures d'assouplissement de la carte scolaire qui devaient, au travers du choix des familles, conduire à plus d'équité n'ont fait que renforcer les inégalités scolaires.

On constate une régression de la scolarisation des moins de 3 ans et des 15-19 ans. Aujourd'hui, selon le classement de l'OCDE, l'école en France se place au 28^e rang pour corriger les inégalités sociales; c'est indigne d'une nation comme la nôtre.

Notre école est capable de relever le défi. Les réussites existent. Mais nous devons nous battre pour qu'une réelle volonté politique se dégage: c'est un combat que nous devons mener ensemble pour une école de la réussite de tous.

Catherine PETITOT
Secrétaire générale adjointe



EN BREF

■ TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **ESEN**: par arrêté en date du 24 août dernier, l'ESEN a changé de nom pour devenir « l'école supérieure de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche », un changement d'appellation qui officialise le fait que l'école, grâce à ses 3 départements, s'occupe « à égale dignité de l'enseignement scolaire, de l'enseignement supérieur et de l'international ».
- **Voie technologique**: deux arrêtés définissant l'organisation des nouvelles séries STMG et ST2S ont été publiés au JO du 1^{er} octobre (+ un arrêté rectificatif du 29 septembre/JO du 15 octobre). Ces textes, qui doivent prendre effet à la rentrée 2012 pour la classe de première, en 2013 pour la terminale, alignent les deux filières technologiques sur la réforme de la voie générale.

■ DIVERS

- **Discriminations**: selon le rapport annuel de la Fonction publique, au sein de l'État, les femmes gagnent 17 % de moins que les hommes et « un écart sur les attributions indemnitaires » (primes), « systématiquement inférieures pour les femmes » (17,3 % du traitement en moyenne contre 32,7 % pour les hommes) est également pointé.
- **UNSA-Éducation**: le congrès national de la fédération aura lieu du 28 au 30 mars 2012 à Angers autour du thème principal « relever les défis du système éducatif ».
- **Centres éducatifs fermés**: lors de sa visite du centre éducatif de Combs-la-Ville, le président a annoncé que, « dès cet automne », un projet de loi de programmation relatif à l'exécution des peines prévoira l'ouverture de 20 centres éducatifs fermés supplémentaires.
- **Manuels scolaires**: une mission sur les manuels scolaires a été confiée à Michel Leroy, IGEN et recteur d'académie, directeur général du CNED jusqu'en août 2011. Sa lettre de mission indique qu'il s'agira notamment de préciser « ce que pourraient être la valeur ajoutée et l'usage pédagogique du manuel scolaire dans l'école du socle commun ».
- **Bizutage**: Laurent Wauquiez a annoncé la mise en service d'un numéro vert dans chaque rectorat dédié aux problèmes de bizutage ainsi que l'organisation d'opérations *testing* lors des soirées étudiantes afin de vérifier qu'elles sont « sécurisées et responsables ». Le ministère souhaite aussi « parvenir assez rapidement à un label qualité des organisateurs de soirées qui s'engageraient sur une charte éthique régulièrement vérifiée ».
- **Expérimentation « cours le matin, sport l'après-midi »**: selon une étude réalisée par la direction « statistiques » du ministère, 91 % des parents se disent satisfaits de l'expérimentation « cours le matin, sport l'après-midi » pour son impact en terme d'assiduité. Le dispositif concerne cette année 212 établissements contre 124 l'an passé, et l'objectif ministériel est d'atteindre 250 établissements.

Versée mensuellement, cette part fixe est proportionnelle à la durée d'exercice et, en cas d'intérim ou d'absence remplacée, elle est versée à l'agent désigné au prorata de la durée de remplacement.

Cette part fixe est éventuellement complétée d'une part modulable, plafonnée à 2.400 euros par an, « allouée aux personnels enseignants et d'éducation [...] qui accomplissent l'intégralité de leurs obligations réglementaires de service [...] et qui se voient confier des activités, des missions ou des responsabilités particulières » organisées au niveau de l'établissement. L'attribution se fait, au niveau des EPLE, sur proposition des chefs d'établissement aux recteurs.

Versée mensuellement, cette prime est conditionnée « à l'exercice effectif des fonctions » et ne peut se cumuler avec l'indemnité de sujétions spéciales en faveur des personnels exerçant en zone d'éducation prioritaire, avec l'indemnité pour fonc-



tions d'intérêt collectif ainsi qu'avec la nouvelle bonification indiciaire (NBI) relative à la mise en œuvre de la politique de la ville.

Un autre décret (2011-1102), paru au même *Journal officiel*, et modifiant le décret 99-770 du 6 septembre 1999 qui prévoit un élargissement du bénéfice de l'indemnité différentielle, permet à certains personnels de direction exerçant en zone d'éducation prioritaire d'être aussi concernés par la nouvelle indemnité ECLAIR.

Référence: décrets 2011-1101 et 2011-1102 du 12 septembre 2011 et arrêté du 12 septembre 2011.

Valérie FAURE

Documentation

valerie.faure@snpden.net

Travailler à l'étranger... aux Émirats arabes unis.

Pourquoi l'étranger ?

Sylvette Bouché
 Provisseure adjointe
 Lycée G. Pompidou
 Dubaï, Émirats arabes unis



« Partir », un des plus beaux mots de la langue française a déclaré un jour Jean d'Ormesson. C'est aussi le terme choisi par Tahar Ben Jelloun pour l'un de ses romans. C'est dire si « partir » est chargé de sens et connoté !

C'est dire aussi que ce simple verbe peut « partir » dans tous les sens... alors répondre à la question « pourquoi partir à l'étranger »...

Partir à l'étranger, c'est remettre en question ses habitudes de fonctionnement « en bousculant ses repères et ses schémas culturels », situation riche d'enseignement pour nous qui sommes confrontés à l'altérité et l'éducation à la différence.

Partir travailler à l'étranger, c'est être confronté au quotidien à un autre rythme, un autre climat, une autre langue, une autre cuisine, un autre système administratif, d'autres lois. Évident, me direz-vous ? Oui, mais il n'y a rien de moins évident que l'évidence...

PRÉPARER SON ARRIVÉE

La meilleure façon de s'adapter, c'est de partir sans aucune idée préconçue (difficile avec tout ce que vous entendrez), sans attendre quoi que ce soit de particulier (le fantasme peut générer la désillusion) et de se faciliter autant que faire se peut l'arrivée

en se fiant, cette fois, aux personnes qui résident et travaillent sur place. Elles sont de bons et utiles conseils. Plus l'installation sera préparée avant votre départ, avec l'équipe de direction en place, plus vous serez disponible professionnellement.

LA STRATÉGIE DES VŒUX

Nous formulons des vœux lors du dépôt de notre candidature mais, comme le rappellent régulièrement les collègues dans les pages de *Direction*, l'AEFE



propose les postes en fonction de la spécificité de l'établissement en rapport avec nos expériences. La proposition de nomination sur un poste demandé n'est pas systématique.

Il y a 5 ans, je n'ai pas été nommée sur l'un de mes 5 vœux formulés; j'avais en effet élargi ma demande, sachant que des postes non parus au moment de nos vœux peuvent se dégager en cours d'année (départs imprévus ou anticipés) ou être créés. C'est ce qui s'est produit pour le poste de proviseur adjoint de Dubaï, créé au départ du CPE faisant fonction d'adjoint. Cette création a fait suite à l'augmentation des effectifs (1.000 élèves en 2002, 1.856 aujourd'hui), l'emménagement dans un lycée construit en 2006 et la répartition de la structure sur 3 sites (sur deux émirats différents avec des réglementations différentes). Mon expérience cumulée d'adjointe dans deux lycées de 4^e et de 4^e catégorie exceptionnelle en France et de CPE auparavant dans deux lycées à l'étranger, a bien entendu été utile et m'ont préparée à faire face aux situations professionnelles spécifiques d'un lycée à l'étranger.

LES SPÉCIFICITÉS DU POSTE

« Le rôle du chef d'établissement à l'étranger diffère sensiblement de celui exercé en France [...] et génère des contraintes spécifiques ». Voilà ce que nous lisons entre autres sur les descriptions de poste. Je vais tenter d'illustrer cette formule avec quelques exemples: Le lycée français international Georges Pompidou est un établissement conventionné à gestion parentale, ce qui signifie que le conseil de gestion constitué de parents, en concertation avec le chef d'établissement et la directrice administrative et financière, fixe les tarifs de scolarité, la création ou suppression de postes, le montant des salaires des personnels locaux et les projets de construction.

Cette place prépondérante des parents, d'une part, n'est pas habituelle dans notre fonctionnement en France; elle impose une grande vigilance sur la répartition des compétences de chacun et nécessite d'établir des

relations de confiance et une collaboration de qualité.

D'autre part, la grande majorité des enseignants en France sont titulaires, ce qui n'est pas le cas à l'étranger (environ 50 % au LFIGP). L'accompagnement pédagogique en s'appuyant sur les titulaires est une nécessité; le soutien de l'AEFE (par sa politique de formation continue), ses IA-IPR (nos référents disci-

DUBAÏ

Pour finir, vivre à Dubaï, c'est vivre dans une autre dimension: cité cosmopolite conquise sur le désert en un temps record, à l'activité débordante, au carrefour de l'Asie, de l'Afrique et de l'Europe, elle a été peu ralentie par la crise de 2009. Place épargnée



plinaires) et le renforcement d'un dispositif de conseillers pédagogiques d'établissement et de zone, soulignent l'importance donnée au maintien de la qualité de notre enseignement à l'étranger. Conscients de cet enjeu, les enseignants s'impliquent et s'investissent avec intérêt dans la mise en œuvre des réformes.

Enfin, une des contraintes, spécifique à Dubaï en particulier, réside dans le contrôle de la tutelle éducative émirienne avec des inspections annuelles qui classent les établissements (tous les établissements, toutes nationalités confondues) et proposent des recommandations qui peuvent avoir des incidences financières (droits d'écologie) si elles ne sont pas suivies.

d'une zone géographique en pleine turbulence, vivre à Dubaï, c'est vivre dans une actualité décalée; toutes les communautés, les confessions, les nationalités se croisent et se côtoient, dans le plus grand respect les uns des autres; les émiratis (à peine 20 % de la population), pour se développer, ont fait le choix d'infrastructures ultramodernes en faisant appel aux entreprises étrangères et à leur personnel (environ 80 % de la population) qui contribuent à l'essor unique de cette ville immense et nécessite la scolarisation de tous les enfants de ces expatriés (36 nationalités au LFIGP)... ■

Propos recueillis par Isabelle POUSSARD



La gouvernance académique

L'ESSENTIEL DU DÉCRET

- L'échelon académique devient le seul échelon de référence entre le ministère et l'EPLÉ;
- Les IA-DSDEN deviennent directeurs académiques et exercent de fait et de droit l'autorité qui leur est reconnue comme « représentants du recteur dans le département où ils sont nommés »;
- Le recteur est chargé de définir l'organisation fonctionnelle et territoriale de son académie. Il est, assisté d'une équipe réduite, la « seule autorité compétente »;
- Il est indiqué le souhait « d'une responsabilisation accrue des établissements » sans plus de précisions;
- À noter que rien de nouveau n'apparaît concernant les conditions de nomination et de recrutement des recteurs;
- Le secrétaire général d'académie devient clairement le numéro 2 de l'académie.



L'ANALYSE ET LE POINT DE VUE DU SNPDEN

Que le directeur académique devienne en droit ce qu'il est aujourd'hui - en fait - (c'est-à-dire un responsable hiérarchiquement soumis au recteur) n'est pas contestable. En revanche, qu'il ne soit pas reconnu comme directeur des services de son propre département n'est ni souhaitable ni même convenable par égard aux autres autorités constituées. Par ailleurs, la nécessité d'une approche au plus près du terrain et d'une gestion de proximité (pédagogie et GRH) paraissent peu compatibles avec une concentration au niveau académique. De plus, la solide expérience et l'excellente expertise pédagogique des directeurs académiques doivent continuer à être utilisées et valorisées. De notre point de vue, les décisions relatives à l'organisation fonctionnelle et territoriale de l'académie devront tenir compte de ces données. Concernant les IA-IPR, il nous semble également important que leur doyen soit associé au premier niveau de décision.

Il nous apparaît logique que les modalités de désignation des recteurs demeurent de la responsabilité du ministre. Cependant, la nouvelle « professionnalité » qui leur est demandée semble peu compatible avec l'actuelle « valse des recteurs » (« leur durée de vie » moyenne au niveau national est d'environ 20 mois). Quelle autre organisation résisterait à l'instabilité fonctionnelle de son responsable ? Dans certains cas, l'absence d'une réelle préparation à la fonction peut s'avérer problématique d'autant plus que, par nature, l'entrée dans la fonction est « brutale ».

Dans cette optique, il semble indispensable de revisiter la formation des



Une inspection académique

recteurs et la durée de « leur mandat » dans une académie (au moins trois ans ?). Par ailleurs, leur actuel mode de recrutement ne garantit pas leur capacité à assumer des responsabilités beaucoup plus lourdes et beaucoup plus complexes qu'auparavant.

Il ne suffira donc pas que l'on souhaite plus d'autonomie aux établissements pour que cela devienne une réalité sur le terrain. *A contrario*, cette autonomie pourrait souffrir de cette concentration académique si des changements radicaux ne s'opèrent pas dans ce qui constitue actuellement l'identité d'un rectorat : cadrer, voire contrôler, ce que font les établissements. Les chefs d'établissement ont besoin de confiance et de soutien. Ils apprécient les réponses rapides et précises (même négatives). Leur environnement professionnel dit « de première ligne » les place souvent dans l'immédiateté et l'urgence, ce qui explique - en partie - leur agacement devant des demandes répétitives émanant des services rectoraux avec des délais irréalistes (sondages, enquêtes...). Du point de vue du SNPDEN, le souhait d'une autonomie accrue des établissements passera avant tout par une autonomie pédagogique déclinée de la façon suivante :

- une DGH souple (une part significative laissée à l'initiative des conseils pédagogiques) et pérenne (dans le cadre du contrat d'objectifs ?) ;
- une autorité pédagogique du chef d'établissement confortée par une



Un rectorat

collaboration plus étroite avec les IA-IPR. Le SNPDEN milite pour une évaluation (plutôt que notation) conjointe des enseignants par le chef d'établissement et les IA-IPR disciplinaires. Il faut en finir avec cette dichotomie entre l'administratif et le pédagogique et trouver les modalités d'une seule évaluation des enseignants. Le chef d'établissement doit disposer des moyens financiers, juridiques et pédagogiques pour assumer ses responsabilités de représentant de l'État.

Quelles conséquences pour les établissements ?

Comment répondre au besoin de coordination entre le système éducatif et les services relevant du préfet (justice, sécurité, culture, sport...) sans oublier les collectivités territoriales ?

Ces questions pourraient trouver une réponse dans le cadre de la création d'un EPRE (établissement public régional d'éducation) au sein duquel le recteur, le préfet et les présidents des collectivités seraient présents. Cet EPRE aurait l'avantage de proposer un réel instrument de gouvernance. Au niveau des EPLE, ce travail collaboratif en réseau pourrait être décliné par une convention tripartite entre l'établissement, la collectivité territoriale et le rectorat. ■

DES POINTS À ÉCLAIRCIR

À terme, au moins trois interrogations vont apparaître (auxquelles il faudra trouver des réponses) :

Quel lien entre le recteur et le préfet ? Ne va-t-on pas, à moyen terme, vers un affaiblissement du rôle du recteur, faisant de lui un directeur régional de l'Éducation placé sous l'autorité du préfet ?

Quelle relation hiérarchique et fonctionnelle entre les directeurs académiques (ex IA-DSDEN) et les IA-IPR ?



Marc PERRIER
Bureau national

marc-perrier@ac-limoges.fr



Mieux tirer profit de son voyage scolaire éducatif

Plus qu'une sortie de groupe, le voyage scolaire éducatif constitue une expérience pédagogique irremplaçable pour les élèves. Une étude réalisée par notre partenaire, l'office national de garantie des séjours et stages linguistiques, montre que 80 % de ces séjours ont lieu entre mi-mars et mi-mai. Une enquête réalisée par l'association des professeurs de langues vivantes (APLV) confirme largement cette tendance. Les conséquences de ces choix se font sentir sur la qualité des séjours et sur l'organisation des établissements scolaires.

C'est pourquoi l'office a réuni, en fin d'année dernière, une table ronde évoquant cette problématique. Joël Olive et Florence Delannoy, membres du bureau national, étaient présents pour le SNPDEN avec, notamment, des professeurs de langues vivantes (APLV), des gestionnaires, des transporteurs (FNTV) et des organisateurs de voyages scolaires agréés par l'office.



LES SÉJOURS SONT CONCENTRÉS SUR 2 MOIS

Cette concentration des séjours à une même période entraîne la saturation des prestations composant un voyage scolaire (autocaristes, bateaux, avions et trains, hébergements, visites). La difficulté pour trouver des chauffeurs qualifiés en grand nombre a été largement évoquée par les représentants des transporteurs qui pointent le risque de dégradation du service offert.

Les établissements scolaires subissent également les désavantages d'un départ groupé des classes autour du mois d'avril. En cette période de préparation des examens, le départ des élèves peut les perturber dans les révisions, tout comme l'absence des professeurs accompagnateurs du séjour.

L'intérêt de mieux répartir les voyages scolaires sur toute une année est apparu à tous comme une évidence... pas facile à mettre en œuvre.

L'INTÉRÊT D'UN MEILLEUR ÉTALEMENT

Le projet pédagogique est plus au cœur de la démarche : en réalisant un voyage en début d'année scolaire, les classes ont l'avantage de pouvoir exploiter les bénéfices du voyage tout au long de l'année.

La qualité des prestations est meilleure lorsque les lieux ne sont pas surfréquentés et l'organisateur peut plus facilement offrir un séjour correspondant au projet pédagogique et aux exigences de l'établissement scolaire : hébergement, visites, activités...

Le groupe tire également profit du confort des visites en basse saison en évitant les retards dus à des lieux denses (queues dans les musées, embouteillages...).

Quant aux familles d'accueil, elles accueillent moins de jeunes en « basse saison », ce qui procure davantage de confort aux élèves.

Enfin, les tarifs sont souvent plus attractifs : partir en basse saison présente un avantage non négligeable.

Si tous les personnels de direction savent combien il est difficile de gérer au mieux le calendrier prévisionnel des voyages, cette table ronde a eu le mérite de permettre d'échanger entre

professionnels et d'évoquer plus largement les problématiques du cadre réglementaire, des questions de sécurité et de financement. Nous aurons l'occasion d'y revenir. En attendant, retrouvez notre dossier thématique sur le sujet sur le site du SNPDEN www.snpden.net/personnel_de_direction_pratique_voyage ou menu de gauche/ espace pro/dossier thématique.



Florence DELANNOY
Bureau national

florence.delannoy@gmail.com

Note de présentation de l'étude *La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges*.

Le *burn out* des enseignants

Georges FOTINOS

Chercheur

Observatoire national de la violence à l'école

Mario HORENSTEIN

Médecin psychiatre

Cette étude, réalisée à partir d'une enquête effectuée en mai-juin 2009, porte sur près de 400 lycées et collèges et 2.100 personnels. Ses objectifs sont d'abord de mettre en évidence l'importance « même à l'Éducation nationale », de la qualité de vie au travail tant pour les personnels eux-mêmes que pour le fonctionnement des établissements puis d'en analyser les constituants les plus importants, de faire le point sur une des conséquences majeures de la dégradation de cette qualité, le *burn out*, et, enfin, de proposer des actions pour prévenir et gérer ces risques psychosociaux.

Pour ce faire, deux questionnaires ont été élaborés par un groupe de travail ESEN*/MGEN : l'un concerne les chefs d'établissement (caractéristiques de l'établissement), l'autre les personnels de l'établissement (qualité de vie au travail ressentie). Ce groupe, conduit conjointement par le responsable de la formation des personnels de direction de l'ESEN et le conseiller du président de la MGEN, était composé de trois proviseurs, trois principaux, un proviseur « vie scolaire », cinq médecins (un médecin conseiller du recteur, un

médecin de prévention, un médecin psychiatre, deux médecins du travail), une assistante sociale conseillère du recteur et un expert en communication interactive.

Le questionnaire a été testé sur le terrain auprès d'une cinquantaine de lycées et de collèges.

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS CONCERNANT LA PERCEPTION DES PERSONNELS

Positifs : 78 % se sentent en sécurité dans leur établissement. 73 % ont des collègues auxquels ils peuvent se confier. 71 % savent ce que la hiérarchie attend d'eux.

Négatifs : 60 % négligent des tâches utiles à leur métier du fait de la quantité de travail. 58 % déclarent que l'ambiance de leur établissement n'est pas à l'optimisme. 56 % déclarent que leur entourage leur reproche de consacrer trop de temps au travail.

Il faut préciser que cette enquête – bien que la répartition des catégories d'établissements corresponde dans ses grandes lignes à la répartition nationale – provient d'une interrogation volontaire des personnels sur le mode aléatoire. Elle n'est pas une enquête sur le *burn out* des personnels des lycées et collèges en France et sa vocation première est de construire des indicateurs de qualité de vie au travail à destination des établissements secondaires.

Au regard des préoccupations des « perdus », nous avons fait le choix de vous présenter, d'une part, les principaux résultats de l'enquête et, d'autre part, les 23 propositions de changement. Pour les lecteurs plus curieux, notamment ceux souhaitant approfondir leurs connaissances sur le *burn out* et l'exclusion des élèves, ils se reporteront à l'étude complète qui sera diffusée à tous les lycées et collèges avant la fin de l'année par la CASDEN.



Importants : 28 % pensent souvent quitter leur travail et 16 % sont « incertains », 49 % que leur formation ne les a pas préparés à leur travail actuel, 44 % qu'ils ne sont pas formés pour faire face aux besoins des élèves.

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT CORRÉLÉES AVEC LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Sentiment d'insécurité : selon la catégorie d'établissement (3 fois plus important dans les LP et LPO que dans les LEGT), selon le contexte géographique (2 fois et 1/2 plus important en ZEP qu'en non ZEP), selon le climat (8 fois plus important dans un climat « mauvais » que dans un climat « excellent »).

Engagement professionnel et satisfaction professionnelle : seules deux variables marquent une influence sur ce sentiment, la catégorie et le climat d'établissement. Plus d'un tiers des personnels des LP et LPO pensent souvent quitter leur travail contre moins d'un quart pour les personnels des LEGT et des collèges. Sept personnels sur dix exerçant en lycée et collège contre 6 sur 10 exerçant en LP et LPO sont satisfaits de leur métier.

1/3 des personnels exerçant dans un climat « mauvais » pensent souvent à quitter leur travail contre 18 % dans un climat « excellent ». 74 % exerçant dans un climat « excellent » sont

satisfaits de leur métier contre 49 % dans un climat « mauvais ».

Management, « procédures disciplinaires équitables et cohérentes » : le lien est significatif avec toutes les variables caractérisant les établissements et plus particulièrement avec le climat : 33 points de différence d'appréciation entre les personnels exerçant dans un climat « excellent » et ceux exerçant dans un climat « mauvais » ou « moyen ».

Les cinq informations dominantes de cette analyse sont les suivantes :

- près de 8 personnels sur 10 se sentent en sécurité dans leur établissement ;
- impact important du management dans la qualité de la politique « disciplinaire » ;
- fort sentiment de désengagement des personnels des LP et LPO (plus d'1/3), dans une moindre mesure des personnels de collège (27 %) ;
- même qualité de vie au travail ressentie par les personnels de LP et LPO ;
- nette confirmation du lien climat scolaire/bien-être et mal-être des personnels.

(Pour l'analyse de ces résultats, se reporter à l'étude).

INDICATEURS DE « QVT »

Tableau de bord « QVT » de l'établissement : questionnaire rempli par les personnels/logiciel Excel/tableau présentant points forts et points faibles de la « QVT ».

Grille des exclusions : moyenne nationale générale et par catégorie d'établissement permettant aux établissements de comparer et de se situer.

23 PROPOSITIONS POUR AGIR

La quasi-totalité de ces propositions a déjà été exprimée dans les études, rapports et publications présentés dans les 3 bibliographies de cet ouvrage. Elles ont été expérimentées pour la plupart. Notre démarche (résultats et analyse) nous a permis de les regrouper en fonction de leurs liens avec la qualité de vie au travail des personnels des lycées et collèges.

De ce corpus de résultats généraux accompagné des différentes analyses qui précédent, 23 propositions d'amélioration de la qualité de vie au travail des lycées et collèges sont ici proposées :

A - ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Instaurer et/ou développer dans tous les projets d'établissement un axe concernant la qualité de vie au travail des personnels. Pour la mise en œuvre effective du projet, associer étroitement le CESC, le CHS mais aussi instaurer une politique de gestion des ressources humaines à l'initiative des personnels de direction qui soit soutenue, aidée et relayée par les services académiques. Pour ce faire, développer une véritable formation initiale et continue des « perdus » au management éducatif organisé selon 4 axes professionnels : conduite du changement, gestion des relations humaines et sociales, gestion des crises, utilisation des technologies de l'information.
2. Établir un tableau de bord régulier des processus disciplinaires, commissions éducatives, sanctions, remédiations et suivis qui serait diffusé à l'ensemble des personnels de l'établissement et aux membres du conseil d'administration. Composer une commission de révision annuelle du règlement intérieur et développer son outil complémentaire, la charte de vie de l'établissement « droits et devoirs des adultes et des élèves »,



qui serait réalisée par l'ensemble de la communauté éducative.

3. En regard des priorités centrées sur les conditions matérielles de travail, partie prenante de la qualité de vie, clarifier et faire connaître aux personnels les domaines de responsabilité des collectivités territoriales concernant le fonctionnement de l'établissement. Créer un groupe de suivi en charge de ce partenariat associant personnels, membres de l'équipe de direction et de vie scolaire.
4. Considérer que l'image extérieure de l'établissement et l'information interne sont des éléments particulièrement importants dans la construction du sentiment d'appartenance. Mettre en place une politique de communication interne et externe régulière. Développer les partenariats éducatifs. Créer des événements collectifs associant la communauté éducative et l'environnement.
5. Créer les conditions du vivre-ensemble dans l'établissement. Encourager et privilégier les actions collectives sur les actions individuelles tant sur le plan pédagogique qu'éducatif. Intégrer le sport et la culture pour tous comme un des leviers privilégiés dans la construction du projet.
6. Ouvrir et développer systématiquement des espaces de repos et des lieux de travail personnel et de loisirs collectifs de type bureau d'enseignement, cafétéria, salle de sports, salon des personnels, espace de rencontre aménagé avec les parents...
7. Inciter, dans le souci du développement de la « QVT » et de sa composante « sentiment d'appartenance », à la construction d'une mémoire collective d'établissement et d'un renforcement des liens intergénérationnels par la création d'une association des anciens personnels et élèves de l'établissement.

B - EXERCICE DU MÉTIER

1. Admettre, d'une part, que l'organisation du temps de travail est un facteur déterminant pour la qualité de vie dans l'établissement tant pour les adultes que pour les élèves et, d'autre part, reconnaître le lien causal entre la succession fréquente des temps d'enseignement, la pédagogie pratiquée et la fatigue

et le stress des acteurs et usagers. Interdire en règle générale les journées de travail de plus de 6 heures de cours tant pour les enseignants que pour les élèves ainsi que les emplois du temps des enseignants concentrés sur 3 jours ou moins.

2. Établir des emplois du temps des enseignants et des élèves qui valorisent le découloignement, l'interdisciplinarité, la pluridisciplinarité et surtout l'adaptabilité à l'âge et au niveau des élèves. Pour ce faire, renoncer au modèle de l'emploi du temps conçu sur la séquence horaire d'enseignement pour la mise en place d'un « emploi du temps mobile », dispositif qui permet d'adapter les aspects temporels du projet pédagogique, d'utiliser des séquences d'enseignement à durée variée, d'accélérer ou de ralentir le rythme de l'enseignement d'une discipline pendant une période de l'année et qui requiert le travail en équipe des enseignants.
3. Considérer qu'une des composantes essentielles de la « QVT » est construite sur le plaisir et le désir provoqués par l'exercice de l'activité professionnelle. L'absence marquée de ces éléments « moteurs » par près de 30 % des personnels des lycées et collèges incite à penser que, pour certains, la monotonie répétitive de l'enseignement d'une discipline sur une longue période d'activité (récemment allongée) est un des facteurs prépondérants de cette « lassitude ». Afin d'y remédier et à l'exemple de

l'existant (enseignement agricole, LP, établissements étrangers...), introduire, sur la base du volontariat, une bivalence disciplinaire pour les enseignants privilégiant l'association d'une discipline fortement cognitive à une discipline sportive et/ou de sensibilité artistique, des activités éducatives et socioculturelles dans le temps de service de l'ensemble des personnels de l'établissement.

4. Lutter contre l'usure professionnelle et sa conséquence, la baisse de l'intérêt porté au travail, par le développement de la mobilité professionnelle interne (intercatégorielle), externe (entreprises privées et publiques) à partir du développement de la VAE** et de l'introduction, dans les épreuves de recrutement, d'un entretien fondé sur le dossier personnel et des épreuves de type AFPA destinées à apprécier la personnalité du point de vue relationnel.
5. Offrir la possibilité, tant aux personnels qu'aux élèves de l'établissement, de pratiquer des activités encadrées et régulières de lutte contre le stress de type relaxant. A cet effet, privilégier le recours aux professeurs d'EPS ainsi qu'à l'association sportive.

C - AIDE INDIVIDUELLE

1. Apporter aux personnels fragilisés ou en difficulté un soutien dans le cadre de l'aide et du maintien dans le poste de travail. Cerner les risques psychosociaux éventuels (stress et/ou souffrance au travail,





addictions, violence, harcèlement...) et les risques professionnels (troubles musculo-squelettiques, gestes et postures, troubles de la voix...) pouvant apparaître dans les établissements scolaires. Pour ce faire, recourir plus particulièrement aux réseaux PAS (Prévention, aide et suivi) départementaux mis en place par la MGEN en collaboration avec les services académiques de l'Éducation nationale.

2. Faciliter et permettre aux 29 % de personnels qui pensent souvent quitter leur travail une réorientation professionnelle et/ou une formation construite sur les motivations de leur « désengagement ». Pour ce faire, intégrer notamment dans la formation continue un programme d'accompagnement ciblé sur la réduction du stress construit sur les deux axes suivants : développer les compétences personnelles (mieux se connaître, affirmer sa confiance en soi, gérer ses émotions, communiquer...), développer des compétences psychosociales (compétences émotionnelles, analyse des pratiques professionnelles, culture de l'accueil, relation d'aide...).
3. Développer des outils d'évaluation et de remédiation et favoriser la diffusion du questionnaire « QVT » (une version sous fichier Excel est disponible pour les chefs d'établissement sur le site CASDEN).

D - STRUCTURES PRÉVENTIVES INSTITUTIONNELLES

1. Développer une plateforme « QVT » en réseau dédiée aux personnels d'encadrement de l'Éducation nationale ayant comme objectif un centre de ressources et d'échanges sur la promotion de la qualité de vie au travail *via* Internet. Déclinaison spécifique Éducation nationale du réseau francophone de formation en santé au travail permettant de répertorier et de formaliser les aides auprès du chef d'établissement pour la rédaction du document unique d'évaluation des risques, y compris les risques psychosociaux.
2. Développer le partenariat entre l'Éducation nationale et les maisons départementales des personnes handicapées. Formaliser les procédures de protection du personnel face à des élèves handicapés turbulents en classe. Rendre explicites ces procédures dans la rédaction du projet personnel de scolarisation.
3. Activer la mise en place des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, s'assurer de la formation de ses membres et développer des ressources spécifiques de moyens et d'études concernant particulièrement la prise en compte de risques psychosociaux.

4. Utiliser, lorsque les conditions sont réunies, les trois indicateurs présentés dans cette étude : le tableau de bord de la qualité de vie au travail dans l'établissement, les indicateurs disciplinaires, la grille « Civilité » pour la prévention du *burn out*.
5. Mettre en œuvre une formation continue fondée sur l'exercice du métier dans toutes ses dimensions. Pour ce faire et en amont, mieux connaître les conditions de travail selon les caractéristiques de l'établissement et les métiers exercés. Établir une nomenclature fondée sur les caractéristiques communes aux grandes catégories de poste de travail selon la méthode et avec les outils réalisés par l'INRS (Institut national de la recherche et de la santé).
6. Développer des recherches ciblées pour la validation clinique de seuils de stress chronique. D'ores et déjà, tout enseignant ayant dans sa classe plus de 20 % d'élèves handicapés ou devant assumer 19 classes doit être considéré comme exerçant dans une situation à risque et bénéficier d'un suivi médical périodique.
7. Approfondir la réflexion au niveau national à partir d'indicateurs, notamment les accidents du travail et les maladies professionnelles. La position consistant à écarter systématiquement un lien de causalité entre un risque psychosocial et un trouble mental au bénéfice d'une aggravation d'un état antérieur perturbe le bon déroulement des soins et constitue un frein pour la prévention au sein de l'Éducation nationale.
8. Créer un observatoire social et de santé des personnels de l'Éducation nationale (OSSPEN) en charge, d'une part, de connaître les évolutions des métiers, des pratiques professionnelles et des conditions de leur exercice et, d'autre part, de mesurer les conséquences de ces changements sur la santé des personnels, le fonctionnement des établissements scolaires et, plus largement, sur celui du système éducatif français.

* École supérieure de l'Éducation nationale.
 ** Validation des acquis de l'expérience.

Évaluation des acquis des élèves : l'objectif doit déterminer la méthode et le contenu

Le rapport du Haut Conseil de l'Éducation sur les indicateurs et les méthodes d'évaluation des acquis des élèves a été remis le 14 septembre au Président de la République et rendu public.

Pour le HCE, les évaluations dont se dote le ministère doivent permettre de répondre à deux questions essentielles : le système éducatif est-il efficace ? Est-il équitable ?

Critiques à l'égard des évaluations à l'œuvre dans notre système éducatif, les membres du HCE recommandent une évaluation de chaque palier du socle commun tous les trois ans et l'instauration d'une évaluation indépendante, cette dernière préconisation étant inscrite, depuis juin 2007, dans la lettre de mission du Président de la République adressée au ministre de l'Éducation Nationale.



La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005 impose à l'école une obligation de résultats, la maîtrise par tous les élèves en fin de scolarité obligatoire du socle commun de connaissances et de compétences. Il devient alors nécessaire de se doter d'indicateurs permettant de vérifier si cet objectif est atteint.

C'est dans la mesure des acquis des élèves, à des moments-clés de leur scolarité, que l'on pourra juger de l'effica-

cité de notre système éducatif et de la prise en compte des disparités dans les performances, en fonction de caractéristiques sociodémographiques ou scolaires, et que l'on pourra évaluer son équité.

L'INDICATEUR LOLF À SUPPRIMER

Le HCE recommande la suppression de l'indicateur LOLF

compte tenu de « son caractère très partiel et de son niveau d'exigence très insuffisant » : les compétences de base en français et en mathématiques, évaluées en fin d'école primaire et de collège, ont été élaborées en 2005 avant l'instauration du socle commun, et bien qu'elles y fassent référence, elles ne sont pas à même de renseigner sur le degré de maîtrise du socle commun. L'indicateur n'est en mesure de nous renseigner que sur une compétence et demie parmi les sept, et la forme même de l'évaluation (QCM) ne permet pas de prendre en compte plusieurs capacités essentielles : l'expression écrite ou orale en français ou la construction de figures géométriques en mathématiques.

De plus, cet indicateur montre un niveau d'exigence attendu bien moindre que pour le socle commun : 88 % (pour le français) et 90 % (pour les mathématiques) des élèves maîtriseraient les compétences de base, alors que le ministère lui-même observait, en 2007, qu'en fin de CM2, 15 % des élèves rencontrent des difficultés sévères ou très sévères et 25 % ont des acquis fragiles.



Si le second indicateur retenu par le ministère correspond bien aux trois paliers du socle commun, les auteurs du rapport mettent en cause sa fiabilité pour des raisons méthodologiques.

En fin de CE1, les enseignants font passer les évaluations à leurs propres élèves et les corrigent.

Pour le HCE, on confond deux types d'évaluation : l'évaluation dans la classe (dont le professeur a besoin pour adapter son enseignement en fonction des acquis des élèves) et une évaluation nationale destinée au pilotage du système éducatif.

Concernant l'évaluation des deux autres paliers, si le HCE reconnaît un indéniable progrès lié à la constitution d'un échantillon représentatif (270 écoles et 270 collèges) et à l'élaboration d'un protocole expérimental, il se montre très critique quant à la manière dont les attestations de maîtrise du socle commun ont été délivrées. L'absence de contrôle, d'harmonisation, et la variabilité liée à une influence possible d'éléments non cognitifs (sexe, âge, retard, origine sociale, comportement...) entraînent un problème d'équité.

LA NOTION DE « MOYENNE » EST VIVEMENT CRITIQUÉE

En CE1, réussir une fois un item sur deux du programme ne signifie pas que le socle soit maîtrisé et l'exemple des langues vivantes en collège, où le niveau A2 est évalué et correspond aux critères de certification européenne (composé de 5 activités), est bien souvent obtenu par une moyenne sur 20.

La règle de non compensation n'est pas respectée puisque 11 % des élèves se sont vus attribuer le socle commun sans avoir validé les sept compétences.

LES INDICATEURS CEDRE

Ils combinent des approches disciplinaires, non disciplinaires (s'intéressent à l'attitude des élèves à l'égard de la vie en société) et multidisciplinaires, intéressantes dans la perspective du socle commun. L'évaluation est centrée sur des situations et prend en compte des domaines de compétences gradués en fonction d'une complexité croissante des opérations mentales. Il s'agit, comme pour PISA, d'évaluations-bilans reposant sur un échantillon représentatif d'élèves et se déroulant

selon un cycle régulier. D'une vague à l'autre, on est donc en mesure d'apprécier les évolutions des performances des élèves (reprise à l'identique d'un nombre suffisant de questions).

Au niveau du collège, la situation de 2009 fait apparaître une dégradation sensible des résultats pour « les compétences générales » : la population des plus faibles a augmenté de près de 20 % par rapport à 2003 (passant de 15 à 17,9 %) et celle des plus forts a baissé de près de 30 % (passant de 10 à 7,1 %).

Ce dispositif intègre également les caractéristiques sociodémographiques (sexe, origine sociale...) et scolaires (type d'établissement, retard...) et nous renseigne donc sur le degré d'équité du système éducatif. Quelle que soit la discipline ou la compétence évaluée, la corrélation entre réussite et origine sociale est élevée. Ainsi, en fin de 3^e, être élève dans l'éducation prioritaire ou avoir redoublé constitue un handicap, tout comme être issu de l'immigration : pour ces différentes catégories, la proportion d'élèves appartenant aux groupes les plus faibles (0, 1 et 2 selon la classification de l'enquête) varie de 60 à 70 % alors qu'elle est inférieure à 45 % pour l'ensemble des élèves.

Malgré la pertinence des indicateurs CEDRE et leur cohérence avec les résultats de l'enquête PISA, malgré le fait qu'ils fournissent des éléments plus fidèles des acquis des élèves comparativement aux indicateurs LOLF, ils demeurent cependant partiels au regard de l'étendue des compétences

à évaluer dans le cadre du socle commun (culture humaniste, compétences sociales et civiques, autonomie et initiative...).

Les membres du Conseil regrettent cependant l'absence d'écho de ces indicateurs à la fois dans les milieux informés et dans l'opinion publique.

LES INDICATEURS INTERNATIONAUX

Pour le HCE, « les indicateurs internationaux [sont] devenus un outil de pilotage indispensable des politiques éducatives et doivent inspirer les indicateurs nationaux ».

Dès 2002, les instances européennes ont travaillé sur la nécessité d'évaluer les systèmes éducatifs et sur la définition d'« un cadre cohérent d'indicateurs et de critères de référence pour le suivi des objectifs de Lisbonne dans le domaine de l'éducation et de la formation » et recommandé l'évaluation au plan européen des compétences-clés.

LE HCE REGRETTE LE DÉSENGAGEMENT DE LA FRANCE DE PLUSIEURS ÉTUDES INTERNATIONALES

Ces études permettent des comparaisons et constituent des leviers : elles favorisent de réelles prises de



conscience des situations des systèmes éducatifs et de leurs besoins d'évolution. C'est le cas pour l'enquête TIMSS sur les mathématiques et les sciences (en 2011, cette enquête évalue une soixantaine de systèmes éducatifs), pour le groupe de travail sur les compétences-clés relevant du programme européen « Éducation et formation 2020 » (la France participait au précédent programme), pour les études ICCS sur les compétences sociales et

repères aux responsables politiques, aux élus et à l'opinion publique. Il préconise de renoncer aux indicateurs actuels de la LOLF relatifs aux « compétences de base » et, concernant le socle commun, il recommande de distinguer les évaluations des enseignants de leurs propres élèves de celles qui doivent servir de base au pilotage national de notre système éducatif.

Il s'agit donc de créer un dispositif nouveau, pour lequel les évaluations CEDRE pourraient inspirer ses aspects méthodologiques. Ce dispositif doit permettre de mesurer les acquis des élèves par rapport aux programmes et par rapport au socle commun.

Le HCE recommande d'évaluer chaque palier du socle commun tous les trois ans (soit une évaluation d'un palier chaque année).

Les indicateurs doivent évaluer toutes les compétences (combinaison de connaissances, de capacités et d'attitudes) et conserver une échelle de valeurs stable

pour permettre la comparaison dans le temps.

Ces indicateurs doivent être compatibles avec les évaluations internationales et l'engagement de la France dans les enquêtes internationales est indispensable.

La mise en œuvre de ce programme doit relever d'une agence d'évaluation indépendante afin de disposer de données « objectives, transparentes, donc incontestables ».

POUR LE SNPEN-UNSA

Il est nécessaire de clarifier les objectifs des différentes évaluations afin de mesurer l'efficacité et l'équité de notre système d'enseignement pour pouvoir mettre en œuvre les régulations qui s'imposent.

Les équipes pédagogiques ont besoin de disposer d'outils d'évaluation pour leur permettre d'identifier, d'anticiper et de remédier aux difficultés des élèves. Notons d'ailleurs que les superpositions de logiques d'évaluation différentes à l'œuvre au collège ne favorisent pas l'appropriation d'une évaluation par



civiques des élèves et ICILS sur la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication.

baisse de 14 points entre 2003 et 2009 et une stabilité en culture scientifique entre 2006 et 2009.

PIRLS ET PISA

L'enquête PIRLS, à laquelle notre pays participe (comparaison des performances de lecture en fin de CM1 sur une cinquantaine de pays en 2001 et 2006), montre, pour la France, des résultats au-dessus de la moyenne des autres pays mais, si l'on ne considère que les pays de l'Union européenne, alors la situation est préoccupante: la France se situe toujours en dessous de la moyenne des 21 pays de l'Union européenne (pour tous les types de texte, littéraires ou informatifs, et toutes les compétences évaluées).

L'enquête PISA centrée, comme le socle commun, sur des compétences attendues d'un élève de 15 ans, peut être utile à l'élaboration d'indicateurs nationaux relatifs au socle commun.

L'analyse des résultats sur la compréhension de l'écrit, entre 2000 et 2009, montre une baisse du score moyen en France: 10^e rang sur 27 pays de l'OCDE participant à l'étude en 2000 et 17^e sur 33 en 2009. En culture mathématique, on observe aussi une

LA FRANCE SE SINGULARISE SUR DEUX POINTS

- Une part importante d'élèves dans les bas niveaux: 20 % au niveau inférieur ou égal à 1, avec une tendance à l'accentuation. En compréhension de l'écrit, alors que la population d'élèves sous le niveau 2 baissait en moyenne de 6 % dans les 26 pays de l'OCDE, elle augmente de près de 30 % en France entre 2000 et 2009.
- En termes d'équité, la corrélation entre origines sociales et réussite scolaire est la plus forte dans notre pays. En moyenne, cette influence explique 22 % de la variation des performances contre 28 % en France.

POUR CONCLURE

Pour le Haut Conseil de l'Éducation, les enquêtes internationales ont montré la nécessité de disposer d'indicateurs fiables afin de fournir des

compétences des élèves. C'est pour cette raison que la tendance à la compensation est observée, en langues notamment, où des moyennes finissent parfois par entraîner la validation d'une compétence. La validation du socle commun doit s'accompagner de méthodes d'évaluation cohérentes avec les compétences attendues.

Nous nous sommes montrés très critiques à l'égard des évaluations expérimentales en fin de 5^e proposées dans la circulaire de rentrée 2011. Il nous semble que, si l'objectif réel de cette évaluation est de permettre une exploitation des résultats par l'équipe pédagogique (et non de répondre à quelques organisations syndicales toujours avides d'une réintroduction d'un palier d'orientation en fin de 5^e), alors elle doit intervenir à un moment de l'année où cela fait sens pour les élèves et les enseignants.

Le SNPDEN-UNSA soutient le principe d'évaluations permettant d'éclairer les responsables politiques sur les performances des élèves et de leurs évolutions dans le temps, et l'influence de facteurs sociodémographiques et scolaires pour le pilotage de notre système éducatif. Une méthodologie par échantillon représentatif a largement montré son efficacité.

L'exploitation des résultats de l'enquête PISA montre combien ces éléments font aujourd'hui sens pour tous les responsables politiques et contribuent largement à sensibiliser les acteurs de terrain et l'opinion publique.

ÉVALUATIONS EXISTANTES ET INDICATEURS DE PILOTAGE

- **Dans le cadre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), le ministère de l'Éducation nationale présente au parlement, chaque année, deux catégories d'indicateurs :**

- la proportion d'élèves maîtrisant les compétences de base en français et en mathématiques en fin d'école primaire et en fin de collège. Les compétences ont été élaborées en 2005 avant l'instauration du socle commun de connaissances et de compétences ;
- une seconde catégorie d'indicateurs faisant explicitement référence au socle commun et correspondant aux trois paliers : fin de CE1, fin de CM2 et fin de 3^e.

- **Évaluation CEDRE** (cycle des évaluations disciplinaires réalisées sur échantillon) : à partir d'un échantillon représentatif et selon un cycle de six ans, on mesure les acquis des élèves au regard des objectifs des programmes disciplinaires mis en place en 2003.

L'évaluation porte sur :

- des compétences de maîtrise du langage et de la langue française et de mathématiques en fin d'école primaire ;
- des compétences générales et de mathématiques en fin de collège.

L'évaluation est centrée sur des situations réparties dans différents champs disciplinaires : le français, les mathématiques, l'histoire-géographie – éducation civique, les sciences expérimentales et la vie quotidienne.

- **Indicateurs internationaux**

- **PISA** (Programme for International Student Assessment) : enquête réalisée par l'OCDE à un rythme triennal, depuis 2000, auprès d'un public d'élèves de quinze ans et centrée non sur les programmes scolaires mais sur les compétences essentielles relevant de trois domaines (compréhension de l'écrit, culture mathématique, culture scientifique). L'enquête PISA 2009 a porté sur la compréhension de l'écrit ;
- **TIMSS** (Trends in International Mathematics and Science Study) : enquête conduite tous les quatre ans depuis 1995, pendant de PIRLS mais dans le domaine mathématiques et scientifique. Elle concerne les élèves en quatrième (CM1) et huitième année (4^e) de scolarité obligatoire ;
- **ICCS** (International Civic and Citizenship Education Study) : l'étude porte sur les compétences sociales et civiques des élèves en fin de huitième année de scolarité obligatoire (4^e). Elle a été réalisée pour la première fois en 2009 ;
- **ICILS** (International Computer and Information Literacy Study) : l'étude porte sur la compétence 4 du socle commun « Maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication ». Ses premiers résultats sont attendus pour 2013 ;
- **PIRLS** (Progress in International Reading Literacy Study) : comparaison des performances en lecture des élèves de CM1 dans plus de cinquante pays.

Les trois dernières études sont réalisées par l'IEA (Association internationale pour l'évaluation du rendement scolaire). ■



Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
Commission « éducation
et pédagogie »

isabelle.bourhis@ac-creteil.fr

Rapport Jolion : l'urgente reconstruction d'une formation des enseignants dévastée



Sans appel, le rapport Jolion dresse le bilan d'une mastérisation cataclysmique de la formation des enseignants. Comme l'indique ce rapport, « au-delà des difficultés inhérentes à toute réforme et à sa phase de construction, cette réforme porte en elle des écueils qui ne pourront être levés par de simples ajustements ». Le SNPDEN, avec l'UNSA, exclut par conséquent toute tentative de ripolinage qui se bornerait à retoucher l'année de stage après concours. Inscrire celle-ci dans une logique d'alternance professionnelle est indispensable mais assurément pas suffisant.

Le SNPDEN partage largement les analyses de ce rapport que le professeur Jean-Michel Jolion, président du comité de suivi des masters, vient d'adresser au ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le vendredi 30 septembre, des syndicats de la fédération UNSA* ont rencontré Michel Jolion pour lui faire part de l'intérêt que nous portions à ce travail et de notre volonté de voir aboutir nos revendications.

Comme nous l'avions dénoncé à maintes reprises, cette nouvelle architecture de la formation nie l'idée même d'une formation et, au-delà, d'un « métier » d'enseignant : « Qui peut encore douter que les élèves d'aujourd'hui, héritiers de cette société de l'immédiateté, à la fois centres du monde et plus isolés que jamais, demandent une pédagogie renouvelée qui ne saurait se résumer au seul charisme de l'individu ? »

LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DOIT ÉVOLUER

Le rapport souligne que, dans une société qui évolue et se transforme, il est indispensable que la formation des enseignants intègre cette évolution (« Réformer n'est donc pas en ce sens critiquable ») mais il est à noter qu'aucun dispositif d'observation et de suivi n'a été mis en place par les deux ministères, ce qui permettrait d'avoir une vraie connaissance de la réalité de terrain. Le rapport poursuit : « Cette supervision pourrait également permettre de mieux interpréter la baisse des effectifs constatée sur l'ensemble du territoire » et plus particulièrement dans les masters liés aux métiers de l'enseignement pour les filières technologiques et professionnelles pour lesquelles il est encore plus dur de concilier toutes les attentes (expérience en milieu professionnel, une expérience liée à la recherche) dans un calendrier déjà chargé par la préparation du concours et au diplôme du master.

AU SUJET DE L'AGRÉGATION

Les étudiants ne peuvent la présenter que s'ils sont titulaires d'un master au moment du concours. L'agrégation doit se justifier par l'existence d'un métier spécifique ; il paraît alors logique



de l'ancrer sur les liens entre le lycée et l'enseignement supérieur. La réflexion est à poursuivre.

LES IUFM

Ils jouent un rôle essentiel sur le volet professionnalisation : s'ils sont intégrés au système universitaire, l'héritage de situations anciennes (multisites) complique la donne et il paraît indispensable, selon le rapport, de repenser leurs missions et leur statut en y associant les différents acteurs pour tenir compte au mieux des disparités sur le territoire.

L'ALTERNANCE

Telle qu'elle est proposée, elle ne répond pas aux critères d'une formation qui articulerait le volet académique et le volet professionnel ; elle semble davantage répondre à la nécessité de gonfler le vivier des vacataires.

EN CE QUI CONCERNE LES DIFFÉRENTS CONCOURS

Nous souscrivons totalement à l'analyse qui en est faite aussi bien au niveau de leurs contenus que de leur place : « Leurs contenus ne tiennent absolument pas compte de l'articulation nécessaire avec le diplôme de master et, plus grave encore, ils sont perçus par les étudiants comme complètement déconnectés de l'exercice réel du métier d'enseignant ». La réforme a « volontairement négligé le processus de recrutement » ; l'épreuve « agir en fonctionnaire de l'État de manière éthique et responsable » n'y change rien : la discipline reste le point d'entrée principal pour l'ensemble des épreuves. Cette extrême disciplinarisation des épreuves accroît encore le décalage entre concours et exercice du métier et de conclure : « Ce mode de recrutement est de nos jours totalement inadapté ».

UNE PROPOSITION DE CALENDRIER

Si les acteurs ne sont pas unanimes sur un calendrier idéal, il semble que celui retenu soit le plus mauvais. Comme nous le proposons avec l'UNSA-Éducation, le rapport préconise de le placer en fin de M1, ce qui serait,

selon eux, la moins mauvaise solution. Ce positionnement permettrait :

- une vraie alternative aux étudiants non admissibles,
- une plus grande place à la formation professionnelle et à la découverte du métier mais aussi à l'articulation entre ce métier et la recherche,
- une moindre pénalisation des étudiants qui sont obligés de travailler durant leurs concours.

CE QUE PROPOSE LE RAPPORT

Dans le « modèle alternatif » proposé en conclusion, nous ne pouvons que souscrire à l'insistance qui est portée sur le volet professionnel, tant au niveau de la phase d'admissibilité avec la proposition d'un stage en responsabilité obligatoire que pour l'admission qui doit mesurer l'insertion dans le volet professionnel du futur métier. Il est également noté l'importance de penser à d'autres voies d'accès au métier d'enseignant pour les filières PLP et PET avec des dispositifs de formation continue et de VAE.

Le rapport conclut sur trois principes pour lesquels il invite l'État à s'engager : une publication annuelle des postes à pourvoir sur 5 ans, un renforcement des aides aux étudiants pour éviter la sélection sociale, un rapprochement entre formateur et recruteur pour aller vers une conception conjointe et partagée des offres de formation.

LA POSITION DU SNPDEN

Au cours de cette rencontre, la situation intenable des stagiaires dans nos établissements, qui doivent assurer un service à temps plein en plus de leur formation, a été abordée et nous avons réitéré notre position sur la nécessité de décharger d'au moins un tiers de leur service ces professeurs stagiaires pour qu'ils puissent assurer leur service dans les établissements (sans convocations intempestives) et suivre leur formation.



Le SNPDEN a évoqué le rôle que l'EPL (et donc les chefs d'établissement) joue dans cette formation ; ce rôle pourrait être reconnu et optimisé dans le cadre de conventions pour une plus grande professionnalisation de la formation. Nous avons également exprimé notre inquiétude sur la pénurie du recrutement qui risque de conduire à un recours de plus en plus fréquent à des contractuels ou vacataires. Tout est prêt pour aller dans ce sens et contourner ainsi concours et formation.

En saccageant de cette manière la formation de ses enseignants, le ministère a pris une lourde responsabilité, celle de ne pas donner à notre école les moyens de répondre aux exigences qui sont les siennes pour faire de l'école de la République l'école du progrès. ■

* La fédération était représentée par Luc Bentz de l'UNSA-Éducation, Sup' recherche, le SE-UNSA, le SIEN, le SNIA et le SNPDEN.

snp
den

Catherine PETITOT
Secrétaire générale
adjointe

cpetitot@ac-nice.fr

Le lycée des métiers, 10 ans après

Depuis 2001, année de l'introduction par le ministre délégué chargé de l'enseignement professionnel de la notion de « lycée des métiers », le système éducatif n'a cessé de se réformer en profondeur (voies professionnelles et technologiques, GRETA...) en même temps que se précisaient de nouveaux transferts de compétences aux collectivités territoriales. Ce court article propose de faire le point sur le « lycée des métiers », 10 ans après.



Le concept de « lycée des métiers » a été créé par la circulaire du 17 décembre 2001, remplacée par celle du 27 février 2003. En 2005, la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école a élevé au niveau législatif le label « lycée des métiers », précédemment défini par la circulaire n° 2003-036, précisant que le cahier des charges national qui figure dans la loi est complété par le décret n° 2005-1394 du 10 novembre 2005.

En 2007, le ministre de l'Éducation nationale fixe à chaque recteur une cible chiffrée pour atteindre l'objectif de 800 lycées labellisés à l'horizon 2010⁽¹⁾. Au 31 décembre 2009, le nombre total des lycées des métiers était de 695.

LA POSITION DU SNPDEN IL Y A 10 ANS

Dès 2001, le SNPDEN s'interroge sur deux notions d'ordre différent : d'une part, le principe même de « lycée des métiers », d'autre part le concept de « labellisation ».

Reprenons l'une et l'autre.

Nous écrivions⁽²⁾, alors, que « le principe de « lycée des métiers » est de structurer des voies de formation autour des métiers auxquelles elles forment et non de leur statut juridique : on mettrait ensemble de la formation professionnelle, technologique, voire générale dans certains cas, avec de l'apprentissage public, de la formation pour adulte. On retrouve là notre propre

approche du lycée polymorphe fixée lors des états généraux des lycées en 1997 et confirmée au congrès de Toulouse qui a renouvelé son attachement à la réalisation du lycée polymorphe, générateur de la réduction des inégalités ».

Mais le principe de la labellisation soulevait également beaucoup d'interrogations puisque projeté comme une compétence académique. Présenté en 2004 par notre ministère comme l'une des mesures adoptées pour valoriser l'enseignement professionnel et donner à la voie professionnelle une dignité égale à celle des voies générale et technologique, nous avions considéré⁽³⁾ que « la labellisation « lycée des métiers » pouvait être positive si elle ne mettait pas en péril l'équilibre entre les formations d'un établissement ».

LES DYSFONCTIONNEMENTS ACTUELS

Qu'en est-il aujourd'hui de cet équilibre sur un établissement, sur un bassin d'éducation et de formation, sur une région, alors que les contrats de plan régional de développement des formations professionnelles viennent d'être signés ou sont en phase de finalisation et que la réflexion commune des collectivités territoriales et de l'autorité académique sur le réseau des établissements est embryonnaire, pour ne pas dire inexistante ?

Dans le cadre du partage des compétences entre les régions et les autorités

académiques en matière de formation professionnelle, lié aux lois de décentralisation, l'absence de groupes de travail associant les représentants des acteurs concernés ne milite pas pour un engagement en faveur de la promotion des enseignements professionnels et technologiques. Nous avons souligné⁽⁴⁾ que, pour limiter les sorties sans qualification et promouvoir les compétences, il était indispensable de prendre en compte l'inadéquation des structures pédagogiques, la lenteur des évolutions, l'inadaptation géographique de l'offre de formation et l'inadaptation du processus d'orientation. Il aurait dû être possible d'y apporter des solutions. En particulier, dans la logique des lycées des métiers, il était envisageable de pouvoir proposer formation initiale et continue, formation sous statut scolaire et sous statut d'apprentissage public. Mais cela supposait que les régions reconnaissent ces besoins et que la carte des formations, actualisée de manière réactive et positive, soit pilotée académiquement en étroite relation avec les politiques régionales.

Au lieu de cela, les réformes pédagogiques se font à marche forcée, sans réelle concertation, de manière précipitée, sous forme de planification autoritaire, au mépris des projets élaborés par les EPLE et des compétences des régions : cela ne constitue pas un cadre très favorable aux évolutions qui nous préoccupent. Comme les lycées professionnels semblent faire les frais de la réforme du lycée général et technologique alors même que, pour ces derniers, les moyens alloués ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées, un grand scepticisme se développe, en particulier pour les lycées des métiers, lorsque des sections ferment et que l'accompagnement personnalisé se réduit à la portion congrue.

L'obsession du chiffre risque d'entrer en contradiction avec les critères mentionnés par les autorités académiques pour bénéficier du label « lycée des métiers » et, donc, en identifiant « des pôles de compétences en matière de formation professionnelle, de certification ou d'accompagnement »⁽⁵⁾, de tenir compte des publics accueillis et de leurs perspectives d'insertion. ■

1. Ce chiffre est repris par la circulaire de rentrée 2008.
2. CSN des 14 et 15 novembre 2001.
3. Congrès de Toulon, mai 2004.
4. Conseil syndical national, juin 2007.
5. Décret du 10 novembre 2005 relatif au label « lycée des métiers », article 1.



Joël LAMOISE
Bureau national

joel.lamoise@snpden.net

Présider un conseil de classe

Parmi les nombreuses instances de l'EPLÉ dont les textes officiels lui confient la présidence, le conseil de classe est certainement celui qui donne au chef d'établissement (et à son adjoint) l'opportunité de manifester ses compétences d'éducateur et de pédagogue, pour l'évidente raison que c'est en son sein que se joue l'essentiel pour les élèves et pour chaque élève. En fait... le cœur de notre métier.



La réglementation fixe le cadre : « [Est mis en place] un conseil de classe, présidé par le chef d'établissement ou son représentant [...]. Le conseil de classe examine les questions pédagogiques intéressant la vie de la classe, notamment les modalités d'organisation du travail personnel des élèves. [...] Sur ces bases [résultats obtenus par les élèves] et en prenant en compte l'ensemble des éléments d'ordre éducatif, médical et social apporté par ses membres, le conseil de classe examine le déroulement de la scolarité de chaque élève afin de mieux le guider dans son travail et ses choix d'études » (art. R.421-50 et 51 du Code de l'éducation).

UNE PRÉSIDENTE ACTIVE

Notre responsabilité est donc importante. L'exercice de cette présidence doit faire l'objet de toute notre attention. Elle requiert en premier lieu une conception claire de ce que signifie « présider ».

Le recours à l'étymologie est utile pour indiquer le positionnement adéquat. Présider signifie « siéger en avant, occuper la première place, décider, veiller sur ». Même si les mentalités et les pratiques ont évolué depuis une dizaine d'années (surtout depuis le statut de l'an 2000 et la généralisation du conseil pédagogique), cette primauté du chef d'établissement dans la sphère ô combien historiquement disciplinaire du conseil de classe n'est pas encore toujours et partout bien acceptée par les enseignants.

Doit-on leur en faire le reproche ? Ce serait excessif et masquerait notre frilosité (de moins en moins fréquente il est vrai) à utiliser ce levier essentiel de notre pilotage pédagogique. Car le conseil de classe, dans son ensemble, aurait à gagner à une « présidence active ». Elle garantirait une approche globale des élèves et aussi des décisions équilibrées et équitables.

Certes, le professeur principal a vocation à animer la réunion et à proposer les synthèses appropriées. Mais ce n'est nullement sous-estimer son rôle que d'affirmer qu'il ne préside pas.

Le chef d'établissement préside et, à ce titre, ouvre la séance, accueille les participants, maîtrise la distribution de la parole, instaure et facilite le dialogue, recentre si besoin les échanges et enfin clôt la séance. Puisqu'il engage sa responsabilité en signant le bulletin de chaque élève, il est donc légitime et logique que cette responsabilité s'exerce « en direct » pendant la durée du conseil de classe.

LES ENJEUX DU CONSEIL DE CLASSE

Présider, c'est aussi avoir une compréhension claire des enjeux du conseil de classe. Pour aller à l'essentiel, l'objectif est d'évaluer et de proposer des orientations.

Évaluer est un verbe tellement utilisé qu'on a peine à se rappeler qu'il s'agit de « déterminer avec précision la valeur, le prix et l'importance d'un bien ». Sur le plan éducatif, le conseil de classe doit donc, dans une pers-

pective valorisante, poser un diagnostic lucide sur les résultats et le comportement de chaque élève, loin donc de tout stéréotype ou de toute étiquette définitive adossée à celui-ci, aux antipodes de tout jugement de valeur ou de propos déplacé, voire méprisant.

Le président est là également pour veiller à ce que la personnalité de l'élève soit prise en compte dans sa globalité. Comment se comporte-t-il hors de la classe, éventuellement à l'internat ? Participe-t-il aux activités organisées par la vie scolaire ? Fait-il de fréquentes visites à l'infirmerie ? Si oui, quand et à quelle fréquence ? Bref ! Il facilite et encourage les regards croisés sur l'élève afin de mieux le comprendre pour mieux le conseiller.

NOTATION ET ORIENTATION

Les notes obtenues sont également analysées (de préférence avant la tenue du conseil) et mises en perspective.

Par exemple, un 9 de moyenne dans une matière pour un élève dans une classe qui a 7 de moyenne n'est pas identique au même 9 pour un autre élève dans une classe dont la moyenne est 12. On pourrait multiplier les exemples qui montrent la nécessité pour le chef d'établissement d'être vigilant et de montrer sa fine connaissance de la manière de noter des enseignants (tout en veillant à ne pas les déconsidérer publiquement). Lui seul peut et doit manifester cette mise à distance

qui facilite une évaluation éclairée et équitable... et aussi des propositions d'orientation pertinentes.

Car tout autant, sinon plus que l'évaluation des résultats, l'orientation se doit d'être personnalisée. En effet, chaque élève est un cas particulier et comprendre le contexte dans lequel il vit est fondamental pour l'aider à construire progressivement son projet d'orientation.

Bien sûr, ce travail d'équipe se déroule en amont et en aval du conseil de classe mais est synthétisé pendant le conseil pour déboucher sur une proposition aboutie en fin d'année scolaire. Décideur en la matière (sauf en

pas, lui-même. Un conseil de classe n'est pas le lieu des règlements de comptes et des accusations ;

- une tribune devant laquelle un public captif (composé d'élèves!) écoute des revendications personnelles ou de nature syndicale, voire politique ;
- une instance de résolution de conflits non résolus en temps et en heure. S'ils sont évoqués, leur résolution peut attendre le lendemain...
- un groupe de parole où chacun s'épanche pour déplorer, qui le manque de moyens, qui le niveau des élèves, qui la difficulté grandissante des élèves, qui le bon vieux temps où les élèves écou-

de la bienveillance, tout simplement. Les gratifications (encouragements, félicitations...) et les mises en garde (sur le travail et le comportement...) sont attribuées avec équité ;

- **la recherche collective d'un consensus** : Le président veille à la distribution de la parole et sollicite l'avis de tous les participants pour la rédaction d'une appréciation ou d'une proposition qui pose problème. L'organisation d'un vote peut éventuellement s'avérer nécessaire mais il est de loin souhaitable de l'éviter (le chef d'établissement peut aussi trancher...);
- **la préparation collective d'un bulletin scolaire qui, ne l'oublions pas, doit avoir les qualités de tout document administratif** : soigné sur le fond et sur la forme et conforme à la réglementation. C'est ainsi que le président s'assurera que le signataire (si ce n'est pas lui) possède la délégation de signature et qu'il ne soit pas fait mention de « blâme » ou d'« avertissement » sur le bulletin. En effet, ces termes relèvent du domaine de la sanction disciplinaire et doivent être notifiés à l'intéressé ou à ses responsables légaux par un courrier distinct.



classe de cinquième et de première), le chef d'établissement aura soin d'être à l'écoute de tous les avis formulés. Concernant les propositions de doublement, les bonnes questions seront posées: « En quoi pourrait-il être utile? L'élève a-t-il déjà du retard scolaire? Quel est son projet? Quel est le regard porté par ses responsables légaux sur cette proposition? Par ailleurs, il s'attachera à être honnête à l'égard des élèves et des familles en « n'orientant pas » en fonction de l'intérêt de l'établissement (par exemple pour sauver ou alléger une division ou pour remplir une filière...) ».

taient, sages comme des images, le (dis) cours du maître ;

- un centre de tri où sont séparés les « bons/les mauvais », les « calmes/les pénibles », les « littéraires/les scientifiques », les « intellectuels/les manuels ». Le manichéisme (en éducation plus qu'ailleurs) est mauvais conseiller. La réalité est souvent à plusieurs facettes et l'utilisation du « et » plutôt que du « ou » est de loin préférable.

CE QUE N'EST PAS UN CONSEIL DE CLASSE (ENTRE AUTRES...)

Présider, c'est enfin « veiller sur », notamment veiller à ce que le conseil de classe soit une instance éducative et pédagogique. Garant de cette finalité, le président s'assure que le conseil de classe ne se transforme pas en :

- un tribunal où sont mis en cause les professeurs, les agents et, pourquoi

CE QU'EST UN CONSEIL DE CLASSE (ENTRE AUTRES...)

- **Une étape du parcours de l'élève** : L'un a un parcours linéaire, plutôt prévisible. Le parcours de l'autre est plutôt chaotique, voire surprenant. Ce qui est certain, en revanche, c'est que rien n'est définitif et que tout espoir n'est pas perdu car, encore aujourd'hui, « les éducateurs ne désespèrent jamais » ;
- **un constat et des conseils** : En toute lucidité collective, le point est fait et des conseils prodigués. Pas de sévérité excessive ni de démagogie de mauvais aloi. De l'exigence et

LES VALEURS... TOUJOURS LES VALEURS

Pour conclure, on voit donc que présider un conseil de classe est un exercice aussi passionnant que périlleux. La tâche est semée d'obstacles car nous travaillons sur de la matière humaine donc éminemment changeante. Si nous manquons de vigilance, nous pouvons rapidement devenir le jouet (et parfois la victime) d'enjeux souvent contradictoires. La seule manière de bien tenir le gouvernail est de maintenir le cap en adoptant des attitudes professionnelles qui ont fait leurs preuves (empathie, dialogue, courage...) et d'être fidèle à une éthique professionnelle constituée de valeurs humanistes (respect, équité, tolérance...).

Instrument de pilotage éducatif et pédagogique, le conseil de classe est aussi et peut-être surtout un moment fort de notre mission de « passeur de valeurs ». ■



Marc PERRIER
Bureau national

marc.perrier@ac-limoges.fr

À propos de l'UNSS et des AS

Chaque établissement, quelles que soient sa taille, sa situation géographique, sa structure, dispose d'une association sportive adhérente à l'UNSS, l'union nationale du sport scolaire. Cette dernière est la 3^e fédération de France après celle du football et du tennis.

Chacun d'entre nous, avec plus ou moins d'engagement et de disponibilité dans des emplois du temps bien chargés, y consacre plus ou moins de temps. Nos commentaires ou nos analyses, quant au fonctionnement de cette association et des structures départementales et académiques qui les animent, sont d'ailleurs souvent éclairés à la lumière de la situation locale que nous vivons. L'engagement d'un professeur, son inertie ou celle d'une équipe influencent notre avis sur l'utilité de ces activités hors temps scolaire et force est de reconnaître que les situations sont bien disparates d'un établissement à l'autre. Elles ont pourtant toutes un point commun : ce sont la motivation et l'engagement des professeurs qui font la vie de l'association sportive de l'établissement. C'est tout à l'honneur de ceux qui y contribuent

mais reconnaissons qu'ils sont souvent bien seuls. La prise en compte de leur engagement est peu significative dans leur inspection qui se fait rarement sur ce temps d'activité alors que celui-ci fait intégralement partie de leur service. L'établissement en tant que tel ne valorise pas non plus toujours cette action.

L'ENGAGEMENT DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Il prend souvent la forme d'une reconnaissance orale ou d'une présence aux championnats. Cette dernière est d'ailleurs toujours très appréciée tant par les organisateurs que par les élèves. Rarement d'autres professeurs y participent (hors événements exceptionnels) alors que les statuts le

leur permettraient sans problème. On pourrait dire beaucoup de choses d'ailleurs sur le sentiment d'appartenance à un établissement des professeurs mais cela est un autre sujet. Dans des situations particulières, il nous arrive de penser, avec des DGH très contraintes, que les 3 heures de forfait pourraient être réintégrées dans les services d'EPS. Ce sont des dispositions que nous n'avons pas à avancer ; d'autres, qui y voient déjà le nombre de postes récupérés par cette mesure, s'en chargeront bien. Car si des modalités ou évolutions sont peut-être à imaginer (forfait établissement, mutualisation, marge d'autonomie...), il serait regrettable de prêter le flanc à de telles idées.



DES LIEUX D'ÉDUCATION ET DE CITOYENNETÉ

L'AS de nos établissements et l'UNSS représentent une vraie richesse pour la vie de ceux-ci, le bien-être de nos élèves, leur épanouissement et le développement des valeurs éducatives chez les jeunes qui nous sont confiés.

Avec ces associations au cœur de nos établissements, nous avons - presque sans le savoir - des lieux d'éducation et de citoyenneté que nous n'avons cessé de vouloir développer à travers d'autres instances (CESC, CVL, CHS...). Pour celles-ci d'ailleurs, de nombreux textes les relient de façon claire et précise à ceux qui régissent le fonctionnement de l'établissement (installation en CA, présence des parents,

CR aux autorités...). La liaison semble plus distendue avec l'AS alors que ses activités concourent de façon évidente à l'éducation des jeunes.

Le programme et les objectifs que s'est fixés l'UNSS rejoignent ceux de tout établissement d'éducation et l'UNSS les met remarquablement en œuvre (intégration du handicap, valorisation de toutes les formes d'activités sportives individuelles, collectives, de pleine nature, artistiques, responsabilisation des jeunes avec le programme jeunes officiels, santé, respect de l'adversaire, respect des règles, éthique...).

C'est une véritable chance que d'avoir ces associations au sein de nos établissements. À nous de les faire vivre en motivant - c'est une part de notre travail - les professeurs et en valorisant leurs activités. Elles peuvent même constituer des vecteurs d'unité et de cohésion pour l'ensemble de nos structures. Nos voisins européens ont une approche différente de la nôtre en ce domaine. Ils n'hésitent pas à s'appuyer sur les valeurs véhiculées par le sport pour construire leur identité d'établissement. Peut-être pourrions-nous nous inspirer un peu de leur exemple pour faire de même.

de bien des économies. Même si tout n'est pas idéal, j'ai trop vu de professeurs, de bénévoles, de permanents de l'UNSS, ne pas ménager leur peine ni leur temps pour la réussite totalement désintéressée de manifestations ou de championnats. J'ai trop vu de jeunes contents de concourir, fiers d'avoir participé, heureux d'avoir gagné individuellement et encore plus collectivement pour être convaincu que cela faisait partie de l'Éducation nationale et que nous perdriions beaucoup à perdre cela. Je suis convaincu aussi que, si nous laissons s'échapper nos AS, nous chercherions aussitôt à recréer les conditions de mise en place d'activités qui se donneraient les mêmes objectifs.



L'UNSS TOUJOURS SUR LA SELLETTE

Malgré des tentatives de remise en cause, l'UNSS et le sport scolaire dans nos collèges et nos lycées ont résisté mais des forces existent encore pour voir dans ce fonctionnement la source

Sachons donc regarder les richesses que nous avons dans nos murs et les exploiter au mieux plutôt que de réinventer sans cesse des dispositifs qui concourent aux mêmes objectifs éducatifs. Je me suis souvent interrogé sur la nécessité de telle activité ou commission dans mon établis-

sement; je n'ai jamais été déçu de me rendre sur le lieu d'un championnat ou d'une rencontre de l'UNSS. J'y ai toujours côtoyé le respect sous toutes ses formes, le dépassement de soi et le plaisir de la rencontre de l'autre. Bref, tout un ensemble de concepts que j'essaie au quotidien, entre autres, de faire vivre dans mon établissement.

Je terminerai simplement par une précision qui peut éclairer cette lecture: je ne suis pas un ancien professeur d'EPS...



Une remarque importante: le bureau national du SNPDEN du 2 mai 2002 a conseillé aux chefs d'établissement de « s'abstenir d'appliquer » la possibilité de subvention du conseil d'administration à l'association sportive (cf. *Recueil juridique* du SNPDEN, p. 54) du fait des risques de conflit d'intérêt. C'est un problème non encore résolu, et nous ne saurions trop vous recommander la prudence à ce sujet.. ■



Pascal CHARPENTIER
Bureau national

pascal.charpentier@ac-dijon.fr

Spécial élections.

Une représentativité largement confirmée

LE COMITÉ TECHNIQUE

Au sein des comités techniques, seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. Les comités techniques académiques sont composés de 10 représentants élus des personnels et de 10 suppléants. Le comité technique ministériel (CTM) est composé de 15 représentants élus des personnels dont 4 au titre de l'UNSA-Éducation et de 15 suppléants.

Parmi les titulaires, Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, sera la seule à représenter les personnels de direction dans cette instance dont les compétences sont importantes et concernent au premier chef les personnels de direction.

Les comités techniques auront, en effet, les compétences relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services,
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- aux règles statutaires,
- aux évolutions technologiques et méthodes de travail et leur incidence sur les personnels,
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire,

- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre les discriminations,
- à la formation et au développement des compétences professionnelles,
- à l'insertion professionnelle.

Les questions relatives aux évolutions statutaires et aux conditions de travail des personnels de direction y seront donc examinées et, de façon plus large, tout ce qui concerne l'avenir du système éducatif.

La forte implication du SNPDEN dans la campagne de notre fédération, l'UNSA-Éducation, et la progression de nos résultats électoraux nous permettront de faire entendre la voix des personnels de direction dans les comités techniques au niveau ministériel, comme au niveau académique.

Les domaines de compétence des CT constitueront les champs ouverts à la négociation avec les organisations syndicales représentatives. Un accord sera validé s'il est soutenu par une organisation (ou par plusieurs d'entre elles) syndicale représentant au moins 50 % des voix.

Le CT sera informé sur les principales décisions à caractère budgétaire ayant des conséquences sur la gestion des emplois.

Les questions statutaires et indiciaires relèvent de la compétence exclusive du CTM.

RÉSULTAT DES ÉLECTIONS AU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL (CTM)

Nombre d'électeurs :	957.034
Nombre de suffrages :	368.858
Taux de participation (368.858/957.034) :	38,54 %
Quotient (349339/15) :	23.289,3
Nombre de suffrages exprimés :	349.339
Nombre de votes blancs :	19.519
Nombre de suffrages invalides :	0
Nombre de sièges :	15

ORGANISATIONS SYNDICALES CANDIDATES	NOMBRE DE CANDIDATS
CGT	30
ASAMEN	20
@venir.écoles CFE-CGC FP	30
STC	30
UNSA	30
SGEN-CFDT	30
UDAS	30
FSU	30
SUD EDUCATION	30
CSEN-FGAF-FAEN SCENRAC-CFTC	30
SNCA-Eil	30
FNEC-FP-FO	30
TOTAL	

C'est Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe du SNPDEN, qui a été élue membre titulaire au comité technique ministériel sur la liste de l'UNSA et qui représentera, seule, les personnels de direction dans cette instance.

COMMUNIQUÉ DE L'UNSA-ÉDUCATION

PROGRESSION DE L'UNSA AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections professionnelles dans l'Éducation nationale viennent d'avoir lieu. Elles sont marquées par une progression de l'UNSA (20,72 %, + de 2 points par rapport à 2008). Tout en gardant la première place, la FSU recule.

L'UNSA renforce sa deuxième position devant FO et le SGEN-CFDT. Elle obtient 4 sièges au comité technique ministériel (FSU: 7; 1 siège pour le SGEN-CFDT, FO, la CGT et SUD).

L'UNSA-Éducation engrange dans de nombreuses académies des gains importants comme à Lille (où elle devient la première organisation), à Aix-Marseille, à Montpellier ou Toulouse... Elle obtient 87 sièges dans les académies.

La participation des personnels n'a atteint que 38,54 %. Ce déficit de participation est lié à des problèmes techniques mais surtout à la précipitation ministérielle. L'UNSA-Éducation souhaitait que ces élections aient lieu en décembre, ce qui aurait certainement permis à tous les personnels empêchés de voter d'y participer.

Ces élections modifient le paysage syndical de l'éducation. L'écart entre la FSU et l'UNSA-Éducation se réduit. L'impact de ces élections sur l'ensemble de la Fonction publique sera important.

L'UNSA-Éducation remercie l'ensemble de son réseau militant qui s'est fortement mobilisé pour obtenir ces résultats. Elle remercie les personnels de l'Éducation qui soutiennent une démarche syndicale déterminée, lucide et offensive alliant actions et propositions.

Merci à toutes et tous les militants qui, par leur implication, ont contribué à ces bons résultats.

Le secrétariat fédéral

LES COMMISSIONS PARITAIRES :

DES REPRÉSENTANTS EFFICACES, COMPÉTENTS, COMBATIFS QUI AGIRONT CONCRÈTEMENT DANS LES NOUVELLES INSTANCES POUR FAIRE AVANCER LES PROPOSITIONS DES PERSONNELS DE DIRECTION

Les commissions paritaires sont composées, à nombre égal, de représentants élus du personnel et de membres de l'administration. Elles traitent de toutes les questions relatives aux carrières individuelles des personnels. Les avis ne sont que consultatifs; l'administration est libre de suivre ou non les avis rendus.

La consultation de la commission paritaire est obligatoire sur les points suivants :

- titularisation ou prolongation de stage,
- mutation,
- promotion,
- détachement et intégration dans un autre corps ou cadre d'emploi,
- licenciement pour insuffisance professionnelle.

La consultation est facultative en cas de désaccord entre un fonctionnaire et l'administration :

- sur l'exercice du travail à temps partiel,
- une demande de départ en formation,
- un désaccord concernant l'évaluation,
- une démission.

La commission administrative paritaire nationale (CAPN) peut siéger en commission disciplinaire. L'administration ne peut décider d'une sanction sans délibération préalable de la CAPN.

NOMBRE DE SUFFRAGES EXPRIMÉS	SIÈGES ATTRIBUÉS
22.598	1
554	0
1.717	0
1.019	0
72.397	4
34.907	1
879	0
141.914	7
20.241	1
16.485	0
1.383	0
35.245	1
349.339	15



**RÉSULTAT DES ÉLECTIONS À LA CAPN
DES PERSONNELS DE DIRECTION**

Nombre d'électeurs :	12.887
Nombre de suffrages :	10.370
Taux de participation (10.370/12.887) :	80,47 %
Quotient (10.216/11) :	928,7
Nombre de suffrages exprimés :	10.216
Nombre de votes blancs :	154
Nombre de suffrages invalides :	0
Nombre de sièges :	11

ORGANISATIONS SYNDICALES CANDIDATES	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE DE SUFFRAGES EXPRIMÉS	SIÈGES ATTRIBUÉS
FNEC-FP-FO	8	36	0
FSU	16	522	0
CGT	16	138	0
SGEN-CFDT	22	830	1
ID	22	1.782	2
SNPDEN-UNSA	22	6.908	8
TOTAL		10.216	11

**RÉSULTAT DES ÉLECTIONS À LA CCP NATIONALE
DES DIRECTEURS D'EREA**

Nombre d'électeurs :	64
Nombre de suffrages :	41
Taux de participation (41/64) :	64,06 %
Quotient (38/2) :	19
Nombre de suffrages exprimés :	38
Nombre de votes blancs :	3
Nombre de suffrages invalides :	0
Nombre de sièges :	2

ORGANISATIONS SYNDICALES CANDIDATES	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE DE SUFFRAGES EXPRIMÉS	SIÈGES ATTRIBUÉS
FSU	4	11	0
SNPDEN-UNSA	4	27	2
TOTAL		38	2

Élus :

Titulaires : Éric Krop (directeur EREA, EREA Toulouse-Lautrec, Vaucresson, 92), Edmond Peirotes (directeur EREA, EREA Alexandre Dumas, Paris, 75).

Suppléants : Nadine Wacheux (directrice EREA, EREA Michel Colucci, Liévin, 62), Gérald Lemaire (directeur EREA, EREA Amélie Gex, Chambéry, 73).

**RÉSULTAT DES ÉLECTIONS À LA CCP
NATIONALE DES DIRECTEURS D'ERPD**

Nombre d'électeurs :	8
Nombre de suffrages :	7
Taux de participation (7/8) :	87,50 %
Quotient (7/1) :	7
Nombre de suffrages exprimés :	7
Nombre de votes blancs :	0
Nombre de suffrages invalides :	0
Nombre de sièges :	1

ORGANISATION SYNDICALE CANDIDATE	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE DE SUFFRAGES EXPRIMÉS	SIÈGE ATTRIBUÉ
SNPDEN-UNSA	2	7	1
TOTAL		7	1

Élus :

Titulaire : Christian Mogeon (directeur ERPD, ERPD Ernest Couteaux, Lille, 59).

Suppléante : Emmanuelle Boutet-Gelineau (directrice ERPD, La Verrière, 78).

LE SNPDEN OBTIENT UN SCORE MOYEN DE 69,2 %

Sur l'ensemble des votes émis (CAPN et CAPA), le SNPDEN obtient un score moyen de 69,2 %, soit la plus forte progression en voix (+ 456) comme en pourcentage (+ 1,2 point).

	CAPN	CAPA	ENSEMBLE	EN 2008	ÉVOLUTION VOIX	2011 %	2008 %	ÉVOLUTION %
SNPDEN	6.908	6.898	13.806	13.350	456	69,2	68,0	1,2
I&D	1.782	1.813	3.595	3.934	- 339	18,0	20,0	- 2,0
SGEN	830	797	1.627	1.583	44	8,2	8,1	0,1
FSU	522	158	680	544	136	3,4	2,8	0,6
CGT	138	69	207	169	38	1,0	0,9	0,2
FO	36	0	36	51	- 15	0,2	0,3	- 0,1
	10.216	9.735	19.951	19.631	320			

RÉSULTAT DES ÉLECTIONS AUX CAPA

ACADÉMIES	NOMBRE SUFFRAGES EXPRIMÉS	ORGANISATIONS SYNDICALES CANDIDATES					NOMBRE DE SIÈGES ATTRIBUÉS				
		SNPDEN	ID	SGEN CFDT	CGT	FSU	SNPDEN	ID	SGEN CFDT	CGT	FSU
Aix-Marseille	430	343	44	43			6	0	0		
Amiens	311	235	50	26			5	1	0		
Besançon	221	181	40				5	1			
Bordeaux	480	366	79	35			5	1	0		
Caen	266	190	26	11		39	5	0	0		1
Clermont-Ferrand	182	156	26				6	0			
Corse	39	39					4				
Créteil	625	472	40	59		54	6	0	0		0
Dijon	255	185	50	20			5	1	0		
Grenoble	389	248	62	79			4	1	1		
Guadeloupe	112	54	58				2	3			
Guyane	57	37	20				3	2			
Lille	633	455	124	31		23	5	1	0		0
Limoges	131	111	20				5	0			
Lyon	409	264	111	34			4	2	0		
Martinique	111	47	64				2	3			
Montpellier	338	256	82				5	1			
Nancy-Metz	439	310	70	59			5	1	0		
Nantes	441	331	49	61			5	0	1		
Nice	280	222	58				5	1			
Orléans-Tours	404	321	46	37			6	0	0		
Paris	273	177	42	54			4	1	1		
Poitiers	264	204	60				5	1			
Reims	247	211	36				5	1			
Rennes	367	211	20	67	69		4	0	1	1	
La Réunion	211	97	93	21			3	3	0		
Rouen	334	208	102	24			4	2	0		
Strasbourg	286	149	103	34			4	2	0		
Toulouse	390	289	59	42			5	1	0		
Versailles	810	529	179	60		42	5	1	0		0
TOTAL 2011	9.735	6.898	1.813	797	69	158	137	31	4	1	1

COMMUNIQUÉ DU SNPDEN-UNSA

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES: LE SNPDEN PROGRESSE EN VOIX COMME EN POURCENTAGE ET CONFIRME SA REPRÉSENTATIVITÉ

À l’occasion de ces élections professionnelles, les personnels de direction se sont illustrés par leur civisme et leur engagement : plus de 80 % d’entre eux ont participé au scrutin contre une moyenne de 40 % pour l’ensemble des personnels de l’Éducation nationale.

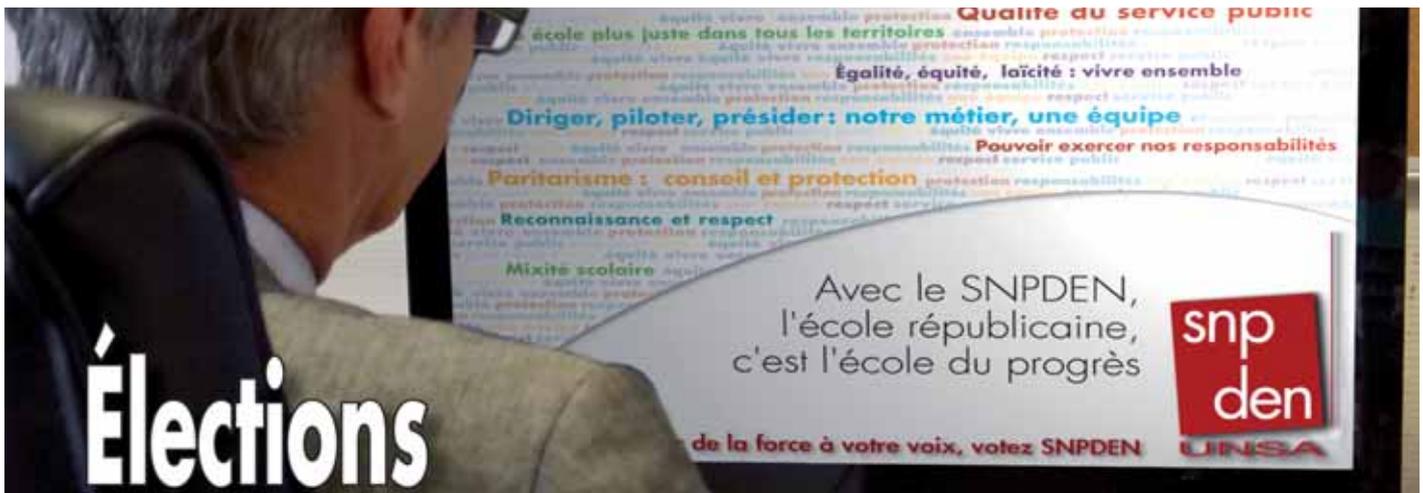
Dans ce contexte de forte participation, les personnels de direction ont renouvelé sans ambiguïté leur confiance au SNPDEN en lui accordant 67,6 % de leurs suffrages, lui permettant de progresser en pourcentage comme en voix. Ainsi, 6.908 personnels de direction (contre 6.757 en 2008 et 6.610 en

2005) lui ont accordé leurs suffrages, soit à nouveau la majorité absolue du corps électoral : c’est une situation exceptionnelle à l’issue de ces élections qui confirme avec éclat la représentativité du SNPDEN. Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, a été élue membre titulaire au comité technique ministériel sur la liste de l’UNSA et représentera, seule, les personnels de direction dans cette instance.

Hors du SNPDEN, la tendance est à la fragmentation. La seconde organisation recule de près de 15 % après s’être alliée à une coalition controversée pendant que d’autres organisations, mais moins importantes, progressent.

Le SNPDEN remercie tous ses responsables et ses adhérents qui ont contribué à ces succès, nationaux comme académiques, et tous les collègues qui lui ont accordé leur confiance.

Il les appelle à se mobiliser à l’occasion de l’action autour du projet de budget 2012 conduite du 3 au 30 novembre prochain.



TÉMOIGNAGES

Les collègues mobilisés pour les élections au siège ont répondu à plus de 150 demandes d'assistance, soit plus de 1,5 % d'adhérents qui ont rencontré des difficultés pour voter. Si nous avons pu en résoudre quelques-unes, certains d'entre vous ont été privés de leur droit de vote pour des raisons techniques.

Les 6.908 voix qui se sont portées sur le SNPDEN lui permettent de remporter largement ces élections, avec un taux de participation de plus de 80 %. Les résultats du scrutin sont donc largement validés mais il est néanmoins anormal que tant de difficultés, signalées dans les temps, n'aient pu être résolues avant la fin du scrutin.

Nous avons choisi de publier ici quelques extraits des mails reçus, en forme d'hommage aux collègues qui ont pris de leur temps et de leur énergie pour tenter d'exercer leur droit de vote, parfois en vain. Merci encore à eux.

PF : Comme indiqué dans mon message au siège la semaine dernière, je ne peux voter car un problème technique m'empêche de récupérer mon mot de passe et rien n'est prévu pour résoudre cette situation [...]. Pourtant, à chacune de mes tentatives, le mot de passe semble bien envoyé puisque je reçois sur ma boîte mail académique une confirmation d'envoi. L'assistance m'a confirmé que je ne pouvais pas voter.

BH : (1^{er} message) J'ai envoyé un nombre important de messages. Je ne parviens pas à voter (j'essaie depuis jeudi!). Mon mot de passe ne fonctionne pas.

(2^e message) J'ai appelé l'assistance en France qui envoie ma demande à mon académie (je suis à l'étranger). Le vote est clos demain et, si je n'ai pas rapidement un mot de passe, je ne pourrai pas voter!

(3^e message) Je viens d'essayer à nouveau de voter, sans y parvenir. Je n'ai aucune nouvelle de l'académie et je suis maintenant très pessimiste sur mes chances de voter! Que faire?

PR : Je n'arrive pas à voter : tout est bloqué pendant des heures sur la page « veuillez patienter pendant

le chargement de l'applet ». Je n'ai accès à rien d'autre. Je suis désolé de ne pouvoir participer. Avez-vous une idée pour m'aider svp ?

MLC : Oui, je n'ai pas voté et je ne sais pas si j'arriverai à le faire. J'ai déjà signalé que j'avais perdu mon identifiant... J'ai fait les démarches nécessaires... Je n'ai rien reçu...! J'en suis désolée et ennuyée!

PY : La plateforme d'assistance m'indique que je ne peux pas voter car mon numen a été mal saisi... Puis-je cependant le faire par papier ?

ML : J'ai reçu deux identifiants de vote et un mot de passe mais, même en essayant les deux, ça ne fonctionne pas. J'ai retourné un mail au ministère en répondant au mail envoyé mais, depuis hier, je n'ai pas eu de réponse. J'ai aussi un mot de passe mais reçu avant en me connectant sur le site et ça ne fonctionne pas avec l'un ou l'autre de ces deux identifiants! Que faut-il que je fasse? J'aimerais bien pouvoir voter!

Merci beaucoup pour votre aide.

BC : Rien ne marche. Quand je rentre mon identifiant et le mot de

passé, on me répond que c'est erroné; si je demande un autre mot de passe, on me répond que c'est incorrect Je commence à désespérer...

BA : J'ai eu la ligne du ministère puis le rectorat puis le secrétaire départemental du SNPDEN... Il y a un problème sur mon identifiant papier que j'ai reçu... Le ministère me dit que je ne pourrai pas voter. Je suis très déçu de ne pas pouvoir voter...

JMS : Je ne peux pas voter. Je l'ai signalé. Mon identifiant et mon code ne sont pas reconnus... Alors impossible... Malgré les coups de fils, les essais...

FD : J'ai tout fait en temps et en heure; j'ai récupéré mon mot de passe pour voter le 4 octobre. Je viens d'essayer à l'instant et on me dit « Utilisateur inconnu ou mot de passe incorrect »... J'ai réessayé plusieurs fois pour être sûr de ne pas me tromper... Rien n'y fait. Comment faire pour voter? ■

Des collègues en difficulté à Mayotte

Le bureau du SNPDEN de Mayotte

Depuis plus de 3 semaines, Mayotte est le théâtre d'un mouvement social d'une grande ampleur. À l'initiative d'une intersyndicale, un mouvement de lutte contre la vie chère s'est déclaré dès le 27 septembre 2011 (soit 2 jours avant les vacances scolaires).

L'enjeu de cette mobilisation était d'alerter les pouvoirs publics sur la cherté de la vie à Mayotte et de mener des négociations pour obtenir la baisse du prix d'un certain nombre de produits de première nécessité (11 au total).

Cette contestation s'est immédiatement traduite par la fermeture des magasins et par le blocage d'un certain nombre de routes sur l'île. Des négociations sont engagées entre cette intersyndicale, des associations de consommateurs, les représentants de la grande distribution à Mayotte, les représentants de grandes entreprises à monopole et le préfet.

L'île vit au rythme des réactions de la population mahoraise aux comptes rendus de l'avancement de ces négociations.

Ce mouvement est très largement soutenu.

DÉBORDEMENTS ET AFFRONTEMENTS

Dès les premiers jours, nous avons assisté à des débordements qui ont conduit à des affrontements entre des manifestants et des forces de l'ordre. Plusieurs collègues en ont été témoins aux abords de leur établissement (jets de gaz lacrymogènes), étant ainsi confrontés à de réels problèmes de sécurité pour leurs élèves.

Malgré les négociations qui se sont poursuivies pendant les vacances scolaires, l'île est restée paralysée par la fermeture des magasins, le blocage des routes et l'ouverture sporadique des stations-service.

Une des organisations de l'intersyndicale (UD-FO) a signé un accord le

lundi 17 octobre, ce qui aurait pu mettre un terme à ce mouvement.

La totalité des revendications n'ayant pas été satisfaites (Gaz, sable et viande), les autres organisations syndicales ont souhaité poursuivre le mouvement.

Ainsi, à l'ouverture des magasins le mardi 18 octobre, de nouveaux affrontements ont eu lieu. Depuis, nous assistons à de véritables scènes d'émeutes sur l'ensemble du territoire (pillages des magasins et des camions de marchandises, violences verbales, racket et agressions sur les blocages de routes, etc.).

Les tensions se sont encore exacerbées mercredi 19 octobre suite au décès d'un homme sur un lieu de manifestation. La population est sous le choc et organise le 20 une grande marche blanche qui laisse peser de grandes inquiétudes sur les conséquences de la suite de ce mouvement social.

LES RÉPERCUSSIONS SUR LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Cette situation alarmante a de nombreuses conséquences sur le fonctionnement de nos établissements :

- Il devient extrêmement difficile d'assurer la sécurité des élèves et des personnels.
- Les transports scolaires ne fonctionnent plus à la demande du conseil général.

- Les restaurations scolaires et les collations ne sont plus assurées.
- Au-delà de la population locale, de nombreux personnels subissent de plein fouet cette crise.
- Impossibilité de s'approvisionner en denrées de toutes sortes (depuis 3 semaines).
- Sentiment d'insécurité qui ne fait que croître.
- Incapacité de certains personnels de direction non logés à gagner leur établissement.

On peut regretter qu'au retour des vacances, dans ce climat de crise, le vice-rectorat n'ait donné aucune consigne aux personnels de direction, le seul mot d'ordre étant « la continuité du service public ». Après un mois de conflit, les « perdus » sont en droit d'attendre un peu plus de soutien et de directives de la part de leur hiérarchie.

LE SNPDEN-MAYOTTE

Aujourd'hui, vendredi 21 octobre, certains établissements scolaires sont ouverts et vides d'élèves et de professeurs. D'autres, devant l'insécurité avérée, ont été fermés sur décision du chef d'établissement ; peu ont fonctionné avec des élèves et des professeurs.

Le SNPDEN-Mayotte demande que la fermeture des établissements scolaires soit décidée par le vice-recteur jusqu'à ce que la situation redevienne normale ou, du moins, gérable.

Trop de personnels, à l'heure actuelle, prennent des risques inconsidérés pour arriver dans leur collège ou lycée puis pour en repartir ; tous ont pour souci premier de trouver de quoi nourrir leur famille ou de quoi se nourrir.

Il en est de même pour une partie de la population de Mayotte et pour une majorité de nos élèves qui ont déjà des carences alimentaires en temps normal.

Ce jour 21 octobre, à l'appel du SNPDEN, un mouvement de protestation des équipes de direction s'est traduit par la fermeture symbolique de 19 établissements sur 28. De fait, sans élèves, sans transports scolaires, sans distribution de la collation aux demi-pensionnaires et quasiment sans personnel enseignant, l'ensemble des collèges et des lycées se trouve dans des conditions de travail *a minima*.

Notre souhait est d'ouvrir dès demain, dans des conditions que nous espérons les plus apaisées possibles. ■

Comment lisez-vous *Direction* ?

Jean-Pierre Adrey
Proviseur du LP Galliéni
Fréjus, académie de Nice



La lecture de la revue *Direction* nécessite la tranquillité. C'est la raison pour laquelle je m'y emploie le soir, chez moi, confortablement installé et sur deux ou trois jours.

Mes rubriques préférées sont les témoignages, les informations sur la carrière et le métier, les questions juridiques et les résultats des rencontres avec le ministère.

Je lis d'abord le sommaire puis l'article qui m'intéresse en premier lieu, souvent les informations juridiques.

Même s'ils sont moins intéressants pour moi, je ne délaisse pas les autres articles.

Les sujets qui m'intéressent le plus sont les informations juridiques et relatives à la retraite. L'intérêt varie tout au long de la carrière et dépend bien sûr de l'ancienneté. A près de soixante-deux ans et dans la vingt-huitième année de direction et de syndicalisation au SNPDEN ou à son prédécesseur, la retraite devient un sujet « brûlant ».

Le numéro « Mutations » retient, chaque année, toute ma curiosité pour le suivi des collègues de l'académie quittée.

Les thèmes qui m'intéressent le moins concernent l'étranger, par choix délibéré de carrière.

La rubrique « Nos peines » me fait toujours craindre d'apprendre la disparition d'un collègue ayant partagé mon parcours.

En conclusion, je trouve la revue agréable à consulter : mise en page, couleurs pour rompre la monotonie de la « page blanche », tailles des caractères, photos, graphes, etc...

J'ai constaté, tout au long de ma carrière, une évolution positive de la revue *Direction*. Je vous en félicite et je vous engage à poursuivre ainsi.

Annie Zabukovec
Principale du collège Victor Hugo
Gisors, académie de Rouen



De quelle manière lis-tu *Direction* ?

Je lis *Direction* en ligne et en version papier, au bureau mais surtout à domicile, en diagonale la plupart du temps en m'arrêtant sur des articles qui m'interpellent en fonction de l'actualité de notre métier.

Quelles sont tes rubriques préférées ?

Les rubriques que je consulte plus volontiers sont celles liées au métier, juridiques, à l'éducation et à la pédagogie en fonction des sujets traités. Je suis particulièrement intéressée par les dossiers détachables, certains tels ceux liés au conseil de discipline sont réellement une référence très concrète et pratique.

Que lis-tu en premier ?

Je lis le sommaire.

Que délaisses-tu ?

Certainement trop d'articles qui doivent être intéressants mais notre métier est jalonné de choix permanents entraînant une part de frustration car choisir, c'est forcément renoncer.

Quels sont les sujets/les thèmes qui t'intéressent le plus, le moins ?

Les articles qui m'intéressent le plus sont souvent liés aux rubriques juridiques en relation avec l'actualité du ministère. J'attends, par exemple (et je pense ne pas être la seule), une explication, un vade-mecum sur la mise en œuvre, au sein de l'EPL, du dernier texte sur les procédures disciplinaires. J'attends des thèmes traités un regard collectif, une approche globale du positionnement des personnels de direction sur une problématique donnée. C'est toujours utile de rompre un certain isolement face à la prise de décision, même si j'ai la chance d'échanger beaucoup avec mes adjoints.

Autres remarques, suggestions ?

J'ai conscience de ne pas exploiter suffisamment cette revue mais je suis toujours ravie de la voir arriver. Elle signe l'appartenance à un groupe et a un effet positif et rassurant en ce qui me concerne.

Caroline Cléril-Agriodos
 Provisseure adjointe
 Lycée français
 Djibouti



Je suis actuellement provisseure adjointe du lycée français de Djibouti depuis la rentrée scolaire 2010.

Mon premier contact avec la revue *Direction* a eu lieu lors de ma réussite au concours de personnel de direction en 2002. J'ai été alors destinataire de la revue qui m'avait déjà, à l'époque, très intéressée, surtout l'encart destiné à l'entrée dans la fonction.

Cela m'avait ouvert les arcanes de la profession car, ancienne professeure de LP, j'étais très peu armée pour affronter mes nouvelles fonctions. La gestion administrative et pédagogique d'un EPLE, avec son lot de contraintes, représentait un nouvel univers à maîtriser. Grâce à la revue *Direction*, j'avais trouvé des informations et des conseils indispensables à une première perception de la fonction de personnel de direction.

Par la suite, j'ai adhéré au SNPDEN car ce syndicat est plus proche des valeurs qui sont les miennes et je suis devenue une lectrice régulière de la revue.

Au cours de ces dernières années, j'ai suivi l'évolution de la revue et ma lecture de celle-ci s'est également modifiée.

Auparavant, cette lecture comme beaucoup d'entre nous (faute de temps) était très rapide. Je me contentais de parcourir la revue et m'attardais sur les articles relevant de mes préoccupations du moment.

Par la suite, j'ai porté un intérêt plus particulier aux articles en rapport direct avec la profession : « éducation et pédagogie », « métier », « vie syndicale » et la chronique juridique.

Depuis mon expatriation, je prends le temps de lire la revue de façon plus assidue. En effet, c'est mon lien privilégié avec la profession. L'éloignement et l'isolement (seul lycée français dans le pays) font que je suis à la recherche d'informations et d'actualités professionnelles. Même si j'ai à ma disposition la parution du BO et les instructions

de l'AEFE, l'expérience des collègues et les informations d'ordre syndical me permettent de rester en phase avec notre métier.

J'apprécie désormais énormément de lire l'éditorial de notre secrétaire général. J'avoue que bien souvent je faisais l'impasse sur cette partie. Je me rends compte que c'est un tort car cet éditorial nous donne l'atmosphère du moment, avec une note d'humour et parfois d'humeur.

Cet « édit » est le reflet d'une analyse fine concernant les stratégies ministérielles en vigueur qui compliquent souvent nos tâches de personnel de direction.

La partie « Actualités » est celle que je lis préalablement, de façon détaillée. Elle me permet d'obtenir des informations variées sur la parution des textes officiels et les publications diverses.

Ensuite, je me plonge dans les rubriques « carrière » et « métier » qui permettent de vivre l'évolution de notre profession. J'apprécie particulièrement les témoignages des collègues sur leurs expériences du métier. C'est une partie enrichissante qui permet aussi de relativiser ses propres difficultés professionnelles.

À l'étranger, la réception de la revue est différée par rapport à la France. De ce fait, je télécharge sur internet le numéro complet que je positionne sur le bureau de mon ordinateur professionnel.

Dès que je dispose d'un moment (bien souvent durant la pause méridienne), je lis les différentes rubriques.

Cependant, j'attends avec impatience la version papier dont je relis quelquefois certains articles.

J'apprécie beaucoup les thématiques de la rubrique « éducation et pédagogie » car elles traitent de sujets en rapport avec notre quotidien. On y trouve un éclairage et une réflexion menés par rapport à la position du SNPDEN-UNSA.

La vie syndicale dans les régions est aussi un volet qui permet d'avoir une vision élargie du vécu professionnel d'une académie à une autre. Cette vision tient compte des spécificités locales en matière d'éducation et de la déclinaison des directives ministérielles sur l'ensemble du territoire.

La rubrique que je délaisse le plus est celle de la cellule juridique. En effet, je trouve la présentation peu attractive malgré l'intérêt que représente le contenu.

La revue, d'une façon générale, est très riche et très fournie en informations. Certains articles sont un peu longs. Selon moi, une réduction du nombre d'articles permettrait une lecture plus complète de la revue.

Cependant, la revue *Direction* est un outil indispensable en guise de formation continue.

Pour une consommation citoyenne, découvrez l'ADEIC

L'ADEIC est une association de consommateurs à vocation spécifique. Elle tend vers une consommation citoyenne et des rapports plus équilibrés entre consommateurs et professionnels. Interview de Patrick Mercier, président de l'ADEIC.



QU'EST-CE QUE L'ADEIC ?



Patrick Mercier, président de l'ADEIC : L'ADEIC est l'association de défense, d'éducation et d'information du consommateur.

Créée en 1983 par la fédération de l'Éducation nationale (FEN), l'ADEIC siège dans les organismes les plus importants du monde de la consumma-

tion et est implantée dans 69 départements. Elle est agréée depuis 1984 par le Garde des Sceaux et le ministre de l'Économie, ce qui lui permet de pouvoir agir devant les tribunaux pour défendre les intérêts de ses adhérents.

Depuis son origine, elle est tout particulièrement attachée à l'Éducation du jeune consommateur. Elle se veut au service des consommateurs, tout en privilégiant ses adhérents.

QUELS SONT VOS AXES DE TRAVAIL ?

PM : L'ADEIC privilégie 3 axes : la défense, l'éducation et l'information des consommateurs.

Concernant la défense des consommateurs, l'ADEIC assiste ces derniers face à un litige avec un professionnel

avant de saisir le tribunal et participe à des groupes de travail pour faire avancer la législation.

Concernant l'éducation des consommateurs, l'ADEIC a pour but de donner aux jeunes générations les clefs pour « décoder » le monde de la consommation et leur enseigner comment consommer mieux. Depuis son origine, l'ADEIC tient à faire des jeunes des citoyens-consommateurs avertis. Actuellement, nous menons une étude sur l'éducation à la consommation.

L'ADEIC a aussi édité des « guides » sur la sécurité domestique tels que le Kit Célestin, un matériel pédagogique d'éducation à la sécurité domestique visant à prévenir les accidents d'enfants.

Enfin, concernant l'information des consommateurs, l'ADEIC communique via son site internet (www.adeic.fr). Le site est un outil au service des consommateurs et tout particulièrement de ses

adhérents, à travers l'actualité et des exemples pratiques.

QUELS SONT VOS MOYENS D'ACTION ?

PM: Lors de réunions de groupes ou de commissions, l'ADEIC intervient pour défendre les intérêts des consommateurs. On compte parmi ceux-ci l'agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (AFSSAPS), l'association française de normalisation (AFNOR), l'association française des sociétés financières (ASF), la commission des clauses abusives (CCA), le conseil national de la consommation (CNC), la direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF), le groupe Communications électroniques (GCE), le groupe Énergie (GE), le groupe Services à la Personne (GSP) ou encore l'institut national de la consommation (INC).

COMMENT S'ORGANISE VOTRE ACTION ?

PM: L'ADEIC œuvre, au niveau départemental et national, pour développer un consumérisme à dimensions sociales, environnementales et en restant vigilant face à la mondialisation.

Au niveau départemental, l'ADEIC est présente dans de nombreux départements grâce à son réseau d'associations départementales tenues par des responsables qualifiés. Sur le terrain, ces responsables animent des campagnes de sensibilisation et de prévention, négocient avec les professionnels et les autorités locales, organisent des permanences afin d'assister les consommateurs dans leurs actions judiciaires, en privilégiant les règlements des litiges à l'amiable.

Au niveau national, l'ADEIC agit avec sept autres associations de consommateurs, réunies au sein de ConsoFrance. ConsoFrance se veut un lieu de concertation, de réflexion et de cohérence, prenant en compte la dimension sociale, européenne et mondiale du consommateur face à la mondialisation.

QUELS SONT VOS CHANTIERS PRIORITAIRES ?

PM: Nos chantiers d'actions prioritaires sont les nouvelles technologies, la protection des données personnelles, l'alimentation, la sécurité des produits et services et le développement durable. Ces chantiers sont essentiels car, dans notre société moderne, les changements y sont quasi-permanents.

COMMENT ADHÉRER ?

PM: Notre bulletin d'adhésion est disponible sur notre site internet www.adeic.fr mais tout adhérent à un syndicat de l'UNSA-Éducation est, *de facto*, adhérent à l'ADEIC.

ADEIC, 3 rue de la Rochefoucauld,
75009 PARIS
Téléphone dédié aux adhérents :
01 44 53 73 96
Téléphone dédié aux non-adhérents : 01 44 53 73 93
www.adeic.fr

L'ADEIC A BESOIN DE VOUS

Dans le cadre du développement du réseau de l'ADEIC, notamment au niveau départemental, l'une des premières actions à privilégier est la recherche de bénévoles pour assurer les permanences téléphoniques.

Comme vous le savez, les fins d'année scolaire sont souvent synonymes de départ à la retraite pour bon nombre de nos adhérents. Or passer d'une activité professionnelle intense à une simple vie privée n'est pas toujours facile.

Partant de ce constat et du fait que nous avons de plus en plus de mal à assurer des permanences téléphoniques et donc à remplir notre mission de défense des consommateurs, nous avons pensé que nous pourrions proposer à ces nouveaux retraités de nous rejoindre.

L'INTÉRÊT EST MULTIPLE :

- permettre à ces nouveaux retraités de continuer à mener une vie sociale, riche et variée,
- étoffer notre réseau de bénévoles et redevenir présents dans des départements où nous avons disparu,
- mieux aider les personnes qui nous appellent,
- recréer du lien entre l'ADEIC et les associations qui la composent...

CE QUE L'ON ATTEND D'EUX :

Assurer une permanence téléphonique de 2 à 3 heures par semaine.

CE QU'ILS PEUVENT ATTENDRE DE L'ADEIC :

- une sensibilisation aux problèmes de la consommation et une participation (facultative) à des actions de l'ADEIC,
- de la convivialité.

CE QUE L'ON ATTEND DE VOUS :

Inviter un membre de l'ADEIC locale lors de manifestations importantes (pots de retraite ou rentrée) pour présenter l'association.

Sans votre concours et sans votre aide, nous ne pourrions pas contacter ces nouveaux retraités.

Nous comptons sur vous pour contribuer à la renaissance locale de l'ADEIC.

J'espère que cette nouvelle dynamique que nous voulons impulser contribuera, grâce à vous, au renforcement de notre réseau. ■

**VOTRE
ESPACE
D'EXPRESSION**

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

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

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

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

Tribune libre

Courrier d'un IA-DSDEN envoyé à des collègues, fin septembre.

COURRIER ÉPINGLÉ



« Objet : Autorisation d'absence exceptionnelle

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint le formulaire de demande d'autorisation d'absence exceptionnelle.

Je vous remercie de bien vouloir renseigner ce formulaire pour vos demandes d'autorisation d'absence exceptionnelle, à transmettre avec l'avis du chef d'établissement lorsque la demande concerne les adjoints. »

La note de service du 24 janvier 2007, relative au relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction, indique, dans son paragraphe « Temps de travail », que « les personnels de direction sont responsables de l'organisation de leur travail. À ce titre, le chef d'établissement organise le service pour lui-même et son adjoint [quand il en a un!] ».

Cette rédaction donne corps à notre mandat de cadre autonome, responsable de son temps de travail et de l'organisation de celui-ci.

Dans la mesure où il assure l'ensemble de ses missions et prend les dispositions pour mettre en œuvre le bon fonctionnement de son établissement, un personnel de direction n'a donc aucune raison particulière de se plier à un contrôle de présence pour le moins tatillon.

Les autorités académiques en question souhaiteraient-elles pas hasard que les personnels de direction de ce département les informent au jour le jour, voire heure par heure, de leur emploi du temps ?



Philippe VINCENT
Secrétaire national
Commission « carrière »

Philippe.vincent@ac-rennes.fr

Un adhérent réagit à la Lettre de Direction 244.

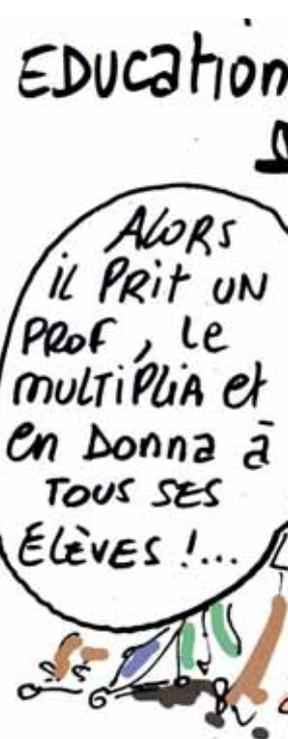
**LE SNPDEN PRÉSENT,
OUI! MAIS AVEC QUI?**

André Frétel
Principal honoraire
Académie de Bordeaux



M'excusant auprès de mes camarades du CSA de Bordeaux de ne pouvoir les rejoindre en réunion quelques jours avant la « manif », je leur ai fait part de mon sentiment. Refusant de faire un bout de chemin, fut-ce un sentier, avec les otages de la direction nationale de l'enseignement catholique, voici ce que j'écrivais : « Les produits de la pharmacopée auxquels je suis assujéti me fatiguent quelque peu et m'interdisent les 400 km aller et retour qui me conduiraient à Lormont. J'en suis désolé.

Mais beaucoup moins que d'apprendre - au point de tomber de ma chaise - l'alliance objective qui va vous lier, lors de la « protesta » à venir, aux syndicats de l'enseignement catholique. Ces malfrats qui, de Debré au sénateur Carle, ont pillé l'enseignement public, voyant ruisseler sur leurs institutions confortables l'argent que l'État refusait aux taudis qui nous étaient dévolus. Cela, moi, je l'ai vécu dans ma Picardie des premières armes et je ne suis pas près de l'oublier. Alors que la question est de les sortir, fut-ce à coup



Tribune libre

de pieds, peut-être l'UNSA, toute honte bue, se dirigeant en cohorte vers l'évêché et brandissant les icônes, ira se prosterner et gagner des indulgences plénières pour la rédemption de nos fautes.

L'enseignement catholique, je le connais bien, j'y ai passé huit années, accueilli gracieusement au titre de « pauvre de service » dans une institution St Joseph. Il a été créé pour - je cite le texte fondateur de l'Épiscopat - susciter les vocations et propager la foi. Comme échec scolaire, on ne fait pas mieux ; il n'y a plus un rat gris dans les séminaires et plus une grenouille dans les bénitiers. Alors il reste un enseignement de classe, parfaitement décrit dans le n° 127 de *L'enseignement public*, page 23, sous la plume de Luc Bentz (UNSA)!

Cette diatribe m'ayant revigoré, je vous adresse mon amitié, en attendant d'aller quérir, pour mon salut éternel, un poster de Christine Boutin ».

Le Public et le Privé ensemble
dans la rue ...



À MARSEILLE, UN GRAND LYCÉE PAYE LA FACTURE DE L'INSÉCURITÉ AMBIANTE

Gilles Auteroche
Secrétaire académique
Aix-Marseille



Situé en lisière des quartiers sensibles de Marseille et au centre du tristement célèbre XIII^e arrondissement, le lycée Denis Diderot subit de plein fouet les effets négatifs de l'insécurité et du sentiment d'insécurité.

Même si la vie dans le lycée est d'un calme complet, un grand nombre de parents de Marseille et de la région PACA refuse désormais d'y envoyer leurs enfants pour cette année scolaire et universitaire 2011.

En effet, sur le trajet lycée/métro et lycée/résidences universitaires, plusieurs élèves et étudiants ont été victimes d'agressions et de vols depuis janvier 2011.

Ainsi, en classe de seconde, plus de 20 % des élèves affectés par l'inspection d'académie ne se sont pas présentés pour s'inscrire et sont allés dans le privé ou dans les lycées publics voisins.

On utilise pour cela toute la batterie possible des dérogations prévues dans le cadre du fameux « assouplissement » de la carte scolaire. On n'hésite même pas, parfois, à menacer les personnels de vie scolaire ou de direction pour obtenir le fameux sésame dérogatoire qui permet d'aller s'inscrire ailleurs.

Des sections très demandées jusqu'à présent comme la filière « arts appliqués et culture design » recueillent moins de demandes que de places. Il y a 3 ou 4 ans, il y avait jusqu'à deux fois plus de candidatures que de places en classe.

Les parents, notamment ceux de l'extérieur de Marseille, disent ou écrivent qu'ils ne veulent pas envoyer leurs enfants dans des zones où l'on risque de se faire agresser et

Tribune libre

voler. La dernière affaire du « parking volé », mise en évidence par le quotidien régional *La Provence*, n'a fait qu'accroître cette inquiétude et ce refus de suivre des études dans cet établissement.

Ce phénomène vient dès lors perturber le maintien de la nécessaire mixité sociale et amplifie la présence d'élèves socialement défavorisés.

Si les taux de réussite aux examens ne sont pas ceux des « grands » lycées, la plus-value pédagogique constatée est indéniable. Les taux de réussite aux bacs sont plus importants que ceux attendus dans le contexte du quartier, selon la dernière enquête du ministère de l'Éducation nationale.

Les projets pédagogiques et culturels y sont nombreux. C'est au lycée Diderot, avec des élèves et des professeurs qu'a été tourné le film « Nous, Princesses de Clèves » qui a connu le succès médiatique et public que l'on sait. On y travaille dans la sérénité et dans le cadre agréable et arboré d'un ancien domaine. Mais c'est bien l'extérieur qui pose problème et pas le lycée.

Toute la communauté scolaire est affligée par une telle situation et cherche de manière souvent bien isolée des solutions.

Une table ronde sur la question de l'insécurité dans le quartier (à l'initiative des élus du conseil d'administration du lycée) a réuni au mois d'avril les principaux acteurs tels que la police, la PJJ, le comité d'intérêt de quartier, la députée et le maire d'arrondissement, les représentants du rectorat mais pas la mairie centrale de Marseille.

Les échanges ont été particulièrement intéressants mais il a été difficile de dépasser le stade des constats et, à ce jour, on ne peut que constater le défaut d'engagement formel quant aux mesures concrètes à prendre.

UN LYCÉE... PROSPECTIVE OU UTOPIE ?

Claude Barratier
Proviseur honoraire
Académie de Lyon



J'ai retrouvé, en faisant le ménage dans un vieux disque dur, un bon souvenir d'un travail pour notre SNPDEN, dans les années quatre-vingt-dix. L'académie de Lyon proposa alors le concept du lycée polymorphe. Voici ce que l'on imaginait...

On entre et circule dans ce lycée avec un badge pour accéder, seul, à des centres de ressources, des lieux de travail indépendants.

Les professeurs donnent une partie de leur temps à des cours devant des groupes, une autre partie à des rendez-vous avec des jeunes, individuels ou en « équipes de production ».

Chaque élève suit un programme de cours obligatoires, condition minimale pour être candidat au passage au niveau supérieur ou pour la validation finale, et un programme d'activités encadrées, sur projet personnel ou d'équipe, comportant des productions personnelles, évaluées par discipline, l'examen final faisant par ailleurs l'objet d'une évaluation des capacités de synthèse. L'important ici est la créativité du candidat dans son « domaine », celle-ci intervenant aussi sur les travaux plus scolaires où l'interdisciplinarité est évaluée à la fois sur les acquis complémentaires les uns des autres, et sur l'originalité dans leur présentation, l'éclairage personnel.

La forme et le contenu de l'examen ont fait bouger tout ce qui se trouvait en amont. Il s'est créé un climat de participation réelle, de recherche, parmi les enseignants comme parmi les jeunes. À l'épreuve de synthèse, plusieurs professeurs de différentes disciplines examinent la production du candidat. C'est un travail d'équipe très exigeant, chaque élève apportant ses richesses autrefois laissées en friche, aujourd'hui puisées dans sa propre relation avec son environnement, avec d'humbles mais pertinentes innovations. On se situe dans une communication humaine qui engage, stimulante pour les jeunes en raison de la prise en considération de leurs apports. Ce foisonnement de propositions interpelle les professeurs quant au contenu



Tribune libre

de leur cours qu'ils actualisent sans cesse.

Très disponibles, ils disposent de bureaux personnalisés, s'investissent dans des projets d'élèves qui les passionnent, ouvrent la porte de leur cours aux collègues, sont à l'écoute des cours de leurs confrères, produisent des conférences en double ou triple animation. Enseigner, c'est continuer sa formation personnelle, professionnelle, disciplinaire, interdisciplinaire ; c'est recevoir autant qu'on donne car tout le monde a besoin de tout le monde : le maître pâtissier ou mécanicien ou tailleur de pierre, le maître ingénieur, le physicien, le maître de philosophie ou de mathématiques... coopèrent, créent ensemble.

L'élève Y, qui prépare une filière scientifique, travaille sur un projet floral de rose, dans un laboratoire proche de son domicile, et à l'école. L'élève Z, en bac pro charcutier-traiteur, suit les cours de langues 1, 2, 3 avec des élèves littéraires qui veulent devenir guides-interprètes. Pour lui, l'objectif est d'exporter lui-même son métier et ses innovations. Le jeune D, sommelier, fait breveter son système de bouchon à aspiration électrique de l'air dans une bouteille en partie vidée ; le vin restera ainsi intact deux jours après sa première dégustation. Le professeur de physique et le professeur d'électronique qui l'ont aidé se trouveront en bonne place, parmi les maîtres qu'il veut honorer dans son mémoire de fin de cycle.

Les élèves des sections plutôt générales, plutôt technologiques ou plutôt professionnelles travaillent ainsi par moments ensemble, avec des professeurs qui, autrefois, étaient eux aussi enfermés dans leur « filière ».

Les professeurs, comme les maîtres de stages, valident régulièrement les acquis sans suppression des cours réguliers, aux côtés des professeurs, soit au lycée, soit dans l'entreprise. Des maîtres de stage ou d'apprentissage peuvent être chimistes, astronomes, biotechniciens, écrivains, musiciens, artistes-peintres, comédiens, cinéastes... Il ne reste plus aucun cloisonnement entre des enseignements que l'on avait autrefois arbitrairement séparés, voire opposés. Toutes les créations humaines, dans tous les domaines, ont leur richesse, leur valeur enfin réellement reconnue. Les lycées sont devenus des lieux incitatifs aux dépôts de brevets, droits d'auteurs ou de compositeurs.

L'architecture des établissements a été adaptée. Les centres de ressources et de documentation sont ouverts jusqu'à 20 heures, pour le bonheur des pensionnaires et des adultes en formation continuée. Ils sont également utilisés dans ces périodes de vacances scolaires pour des rencontres internationales ; des étudiants étrangers viennent acquérir des unités de valeur et les étudiants du lycée vont en acquérir à l'étranger.

Le lycée vit ainsi toute l'année, fenêtre ouverte sur le monde, en même temps que milieu protégé car le lycée travaille aussi pour un public qui ne se rend jamais dans ses murs.

L'évolution parallèle de la conception du fonctionnement du lycée, mais aussi de l'université ou de l'école d'ingénieurs, et de la communication avec Internet, ont permis à l'Éducation nationale de garder toute sa place et, avec elle, les valeurs de l'École laïque et de la République.

L'ÉVALUATION
DES PROFESSEURS

Boumédiène Sid Lakhdar
Enseignant en
économie-gestion
Paris



La très ancienne question de la double tutelle, administrative et pédagogique, aurait dû être traitée dès la loi du 22 juillet 1983 instituant l'EPL car elle lui était consubstantielle. Depuis cette loi s'en est suivi un mouvement continu de renforcement des pouvoirs du personnel de direction rendant inconcevable l'idée de continuer à considérer l'évaluation pédagogique des enseignants comme extérieure à leurs compétences. Par ce mouvement général de l'histoire, ils sont inéluctablement appelés à devenir des « pédagogues » et des « managers », selon l'expression d'A. Pelage.

La mise en place d'un entretien de carrière auprès du chef d'établissement a soudain réveillé ce vieux débat et suscité de vives réactions. Le débat ne porte pourtant plus sur la question de l'attribution aux chefs d'établissement du pouvoir exclusif de la notation, tant il s'impose par l'idée fondatrice de l'EPL et le constat d'échec d'une inspection traditionnelle devenue moribonde, mais sur les conditions dans lesquelles cette substitution sera la plus efficiente.

Par cette contribution, l'enseignant que je suis exprime sa conviction de l'inéluçable mais également ses craintes sur l'impréparation d'une solution de rechange. Il soumettra une question aux personnels de direction (bien d'autres existent)

après avoir exposé les éléments de réflexion qui l'introduisent et la fondent.

L'EPL ET
LA RÉUNIFICATION
TUTÉLAIRE

L'idée que le contrôle de « pédagogique » par une institution rattachée à un organe central d'État, l'inspection générale, soit naturelle car relevant du souci légitime d'une unification des programmes, est une mauvaise lecture de l'histoire.

La première idée naturelle et spontanée fut au contraire d'appréhender les deux champs d'intervention comme relevant d'un tout indissociable. Mais, dès le début de l'institution scolaire, on relève une forte réticence des chefs d'établissement à assumer une fonction qu'ils estimaient être hors de leurs missions.

Aucun enseignant n'a en réalité jamais remis en cause les missions pédagogiques du chef d'établissement telles que définies dans le BO spécial n° 1 du 2 janvier 2002. Mais alors, si tout le monde est d'accord pour attribuer au mot « pédagogique » un sens différent de la didactique et que le premier relève unanimement du domaine du chef d'établissement, où est le problème ? Nous proposerons trois réponses à ce mystère.

La première est la confusion des expressions qui perdurent : ne dit-on pas « inspection pédagogique », « inspecteur pédagogique régional »... ? La seconde est la notion floue que représente un « chef hiérarchique » qui ne recrute ni n'évalue entièrement le fonctionnaire. Le « prof economicus » sait bien que celui qui détient les clés de la carrière est *in fine* l'inspecteur pédagogique. Enfin, la troisième raison, plus fondamentale en apparence, est celle de l'argument du lien disciplinaire contrôlé par un regard d'expert. Examinons-le.

COUPER LA BRANCHE MORTE POUR SAUVER L'ARBRE

À la lecture de très nombreux rapports officiels (Sénat, HCEE, interventions à la commission Pochard pour ne citer que les plus importants), le verdict est sans appel. L'inspection individuelle, lit-on, est sclérosée dans son archaïsme, a édifié un mur d'incompréhension et de réticence, créé un sentiment de frustration, d'inefficacité et, pire, de grande injustice. La messe est dite, que rajouter d'autre ?

Pour autant, faut-il jeter le bébé avec l'eau du bain ? Certainement pas car, dans le même temps, le corps des inspecteurs a vu ses missions considérablement élargies. Ses fonctions disciplinaires restent, en dehors de l'inspection individuelle, l'élément fondamental de la parole d'expertise. Ils gèrent les examens et concours, créent du savoir et publient, participent à la formation, organisent des rencontres, établissent des passerelles avec l'environnement professionnel et bien davantage, tout cela avec une très grande compétence. C'est cette production d'excellence à laquelle se réfère l'acte didactique et non à l'évaluation individuelle, d'un autre âge, extrêmement rare dans la vie d'un enseignant (une heure en... dix-neuf ans pour l'auteur).

La seule alternative envisageable est donc d'accorder au chef d'établissement la compétence de l'évaluation globale. Pour autant, est-il prêt à assumer cette tâche ?

QUELLE POLITIQUE DE RECRUTEMENT ?

Dans sa conception fondamentale, l'EPL est normalement destiné à devenir un centre autonome de créa-



tion d'un « savoir réflexif ». Le chef d'établissement, en se substituant au corps des inspecteurs, devra faire émerger une « intelligence collective ». Il doit lui-même, au premier chef, contribuer à la construction de ce savoir particulier. Sa légitimité se forgera par sa capacité à prouver non pas ses compétences disciplinaires mais sa dimension intellectuelle.

À tort ou à raison, la légitimité de l'évaluation par les inspecteurs s'est toujours construite sur le fait qu'un agrégé est évalué par un IA-IPR ou par un IG, un certifié par un IA-IPR et un PLP par un IEN... La question est importante car, avec l'unicité de l'évaluation, les chefs d'établissement toucheront au noyau dur des individus dont le métier est « le savoir », soit l'ego de l'intellect, nourri par une histoire française longue dans laquelle a régné en maître absolu le concours ou le diplôme de la formation initiale, une rente à vie, jamais remise en cause.

Que compte proposer le personnel de direction pour en arriver à une sélection qui puisse répondre à cette crainte ?

En attendant, l'enseignant se demande si, un jour, son évaluateur aura enfin un visage identifié, une adresse stable et une démarche rigoureusement définie. Ou bien les générations à venir entendront-elles encore cette terrible phrase qui sonne comme un aveu d'agacement, d'évitement ou d'impuissance : « Voyez avec votre inspecteur ; ce n'est pas de ma responsabilité ! » ?

LE PRIX DE L'AUTHENTICITÉ

Vous avez sans doute remarqué ces jeunes gens avenants et gorgés de dynamisme qui ornaient tous les documents pour les élections professionnelles d'une organisation autoproclamée « authentique ». Des personnels de direction pleins d'allant ? Et bien non. Tout simplement des photos d'« Hommes et femme d'affaires dans le hall d'une société » (sic !) car tel est le titre de cette photographie n° 24568330 achetée chez *Fotolia.com* où vous pouvez la retrouver.

Et cette photo de faux collègues a un prix : 5,75 \$. Sans doute le prix de l'authenticité...



Cacophonie pour l'homme-orchestre

Les décrets 2011-728 et 2011-729 du 24 juin 2011, relatifs à la discipline dans les établissements du second degré, modifient les textes portant sur les procédures disciplinaires.

Cette refonte porte principalement sur :

- *l'engagement automatique d'une action disciplinaire dans certains cas de violences verbales, physiques ou d'autres actes graves,*
- *la saisine obligatoire du conseil de discipline par le chef d'établissement, « lorsqu'un membre du personnel de l'établissement a été victime de violence physique »,*
- *l'instauration d'une mesure de responsabilisation relevant de l'échelle des sanctions,*
- *la mise en place d'une commission éducative.*



L'article 10 du décret stipule que l'ensemble de ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2011. À ce sujet, une *Lettre de Direction* a rappelé les principes d'autonomie de chaque EPLE, son obligation d'inscrire dans son règlement intérieur les modifications réglementaires en respectant les modes de consultation internes, les délibérations de ses instances.

Au-delà, l'urgence décrétée est antinomique avec l'objectif annoncé, celui d'une démarche éducative et d'une responsabilisation des élèves. Les circulaires d'août en rappellent avec force les modalités : le règlement intérieur est « élaboré et réactualisé en concertation avec tous les acteurs de la communauté éducative [...], chaque établissement définit sa propre démarche d'élaboration ou de modifica-

tion du règlement intérieur. Il s'agit d'associer l'ensemble des membres [...]. La phase de préparation constitue pour les élèves un temps d'apprentissage de la responsabilité et de la citoyenneté [...].

Document évolutif, le règlement intérieur doit s'adapter aux évolutions législatives et réglementaires [...], c'est la raison pour laquelle il fait l'objet de révisions périodiques, élaborées selon la même procédure que son écriture originelle ». Il est singulier de relever qu'une circulaire rappelle à « l'ordre » un décret.

LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE

En l'attente de la réunion des différentes instances pour pouvoir modifier le règlement intérieur (conseil des délégués pour la vie lycéenne, commission permanente, conseil d'administration), des précautions de simple bon sens s'imposent : différer la mesure de responsabilisation, privilégier la sanction d'exclusion-inclusion avant de pouvoir recourir à celle de l'exclusion temporaire de la classe, éviter, en cas de saisine du conseil de discipline, de retenir la sanction

d'exclusion temporaire supérieure à huit jours qui ne peut excéder la durée d'un mois.

L'HOMME-ORCHESTRE

Au-delà de cette prudence, l'étude des circulaires d'application des décrets de juin 2011 paraît nécessaire au regard de leurs fantaisies invraisemblables et des interrogations qu'elles suscitent chez les personnels de direction, particulièrement la circulaire 2011-111 du 1^{er} août 2011.

Censée apporter des clarifications sur la mise en œuvre des décrets du 24 juin 2011, elle impose une multitude de sujétions aventureuses et dénuées de tout fondement réglementaire.

Son dessein, louable, de mieux faire respecter les « règles du vivre-ensemble » se concrétise par l'identification d'un acteur unique ou presque, le chef d'établissement, cité, sauf erreur, 55 fois (sans compter les « il »), alors que le conseiller principal d'éducation ne l'est qu'une seule fois (et encore fort mal à propos).

Déjà chef d'orchestre, le chef d'établissement devient un orchestre à lui tout seul ; il est même chargé d'écrire la partition :

« les comportements fautifs, les principes directeurs du choix des punitions applicables », à soumettre au conseil d'administration. Certes, il n'est pas tout à fait seul; en effet, « tous les personnels de l'établissement doivent être attentifs au respect des règles de vie au sein de l'établissement ». La circulaire se garde bien d'en préciser les modalités!

Rappelons qu'une circulaire apporte les éclaircissements nécessaires, l'interprétation à donner à un texte de nature réglementaire supérieure. La nouvelle circulaire intègre trois circulaires précédentes qui sont en conséquence abrogées: circulaires n° 97-085 du 27 mars 1997 relative aux mesures alternatives au conseil de discipline, n° 2000-105 modifiée du 11 juillet 2000 relative à l'organisation des procédures disciplinaires et n° 2004 du 19 octobre 2004. Ces références qui étaient devenues familières aux personnels de direction, disparaissent en bonne partie mais la circulaire 2011-111 du 1^{er} août n'offre pas les garanties suffisantes; elle contient de nouvelles normes juridiques fragiles, voire erronées.

Il est annoncé, par exemple, que « la mise en œuvre de la mesure conservatoire implique donc la saisine préalable du conseil de discipline » alors que le *Code de l'éducation* précise que « le chef d'établissement peut, à titre conservatoire, interdire l'accès de l'établissement à un élève en attendant la comparution de celui-ci devant le conseil de discipline ». On perçoit bien le souci du ministère de limiter la durée de la mesure conservatoire mais, à vouloir y répondre sans réellement connaître le terrain, il proclame une règle inapplicable, périlleuse. Le propre de la mesure conservatoire est de protéger un élève ou un personnel; elle doit être immédiate et non soumise au respect préalable de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire, modalité qui nécessite du temps.

Elle engage la responsabilité du chef d'établissement et donc celle de l'État, particulièrement si l'élève gravement fautif se livrait à un nouveau manquement.

Au chapitre articulation entre procédure disciplinaire et procédure disciplinaire, une modalité surprend (B-2-g): le conseil de discipline peut, selon sa propre appréciation, décider de poursuivre la procédure disciplinaire s'il estime qu'il n'existe pas de doute sur la matérialité des faits; est-il également chargé de s'auto-convoquer et selon quelle modalité, par un vote préalable? La circulaire n° 2000-105 précisait que

le chef d'établissement « peut [...] estimer que la contestation de l'élève ou de ses représentants légaux n'est pas fondée et, sans attendre l'issue des poursuites pénales, engager des poursuites disciplinaires ». La nouvelle disposition semble ignorer la double compétence du chef d'établissement: appréciation des faits et décision ou non de convoquer le conseil de discipline.

ON JOUE AUX APPRENTIS-SORCIERS

En voulant tout préciser, les rédacteurs de la circulaire s'apparentent à des apprentis sorciers; ils inventent de nouvelles contraintes d'ordre réglementaire qui peuvent générer une multiplication de recours.

Ainsi, ils introduisent une nouvelle disposition lourde de conséquences: « Il convient de préciser dans le règlement intérieur les comportements fautifs qui contreviendraient aux obligations des élèves définies à l'article L.511-1 du *Code de l'éducation* ». Rappelons ces obligations: « l'accomplissement des tâches inhérentes à leurs études, l'assiduité, le respect des règles de fonctionnement et de la vie collective des établissements ». L'EPLE ne se mettrait-il pas en danger à vouloir porter au règlement intérieur les modalités des différentes formes d'évaluation des élèves et à identifier leurs manquements à ces dernières?

On observe également le vaste champ des différentes obligations figurant à l'article L.511-1 et celui quasiment infini de l'imagination de nos élèves, alors que nous n'aurons jamais autant d'imagination qu'eux. Le règlement intérieur étant une pièce opposable et soumise au contrôle du juge, on conçoit avec appréhension toutes les conséquences d'un répertoire jamais exhaustif mais contestable pour nombre des comportements fautifs y figurant.

Les dispositions du régime des punitions n'échappent également pas à de nouvelles précisions qui conduisent à donner à ces mesures d'ordre intérieur un caractère qui s'apparente dangereusement à celui des sanctions:

- les principes directeurs du choix des punitions figurent dans le règlement intérieur (il eût été utile de les spécifier plutôt que de laisser les établissements les inventer);
- nécessité que l'élève puisse présenter sa version des faits avant que la punition ne soit prononcée (on regrette l'absence d'indication en cas d'avis divergents);

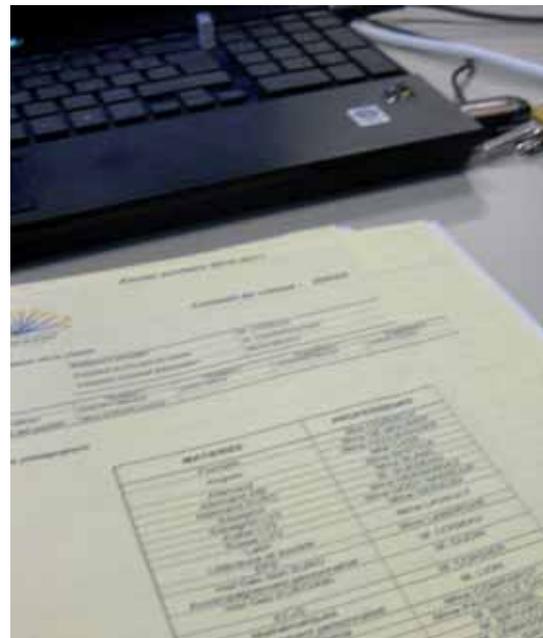
- sanction proportionnelle au manquement commis et individualisée;
- à propos des punitions, la liste indicative retient le motif « excuse publique orale ou écrite », là où la circulaire précédente indiquait « excuse orale ou écrite ». Est-il utile de stigmatiser systématiquement l'élève pour un manquement mineur au risque de glisser vers l'humiliation d'un certain nombre d'entre eux?

ON REGRETTE ET ON S'ÉTONNE

On regrette l'erreur suivante: « Toute punition scolaire doit faire l'objet d'une information écrite du conseiller principal d'éducation (pour une fois qu'il était cité!) et du chef d'établissement (on suppose « au »).

On regrette encore l'indication « l'initiative de la procédure disciplinaire appartient au chef d'établissement, éventuellement sur demande d'un membre de la communauté éducative », tout en se réjouissant de ne pas avoir (pour l'instant) l'obligation de motivation écrite en cas de refus.

On s'étonne de la mention, formulée à deux reprises « il a néanmoins la possibilité de réunir le conseil de discipline en dehors des cas où cette formalité est obligatoire car seule cette instance offre un cadre solennel permettant à l'élève comme à ses parents de prendre pleinement conscience de la portée des actes reprochés ». Le recours à une telle suggestion alourdit considérablement le travail de l'ensemble des services, de



celui des membres de cette instance, mais surtout porte en germe le risque d'erreurs, tant la procédure disciplinaire est contraignante.

Enfin, mais on pourrait relever bien d'autres inexactitudes, la précision « qu'une nouvelle atteinte au règlement intérieur expose l'élève au risque de la mise en œuvre de la sanction prononcée avec sursis » diffère des précisions précédentes et reste bien vague sur les modalités d'application du sursis.

LA POSITION DU SNPDEN

Nous soulignons le carcan extravagant imposé au chef d'établissement par toutes les mesures déjà déclinées et par les suivantes :

- délai de trois jours ouvrables pour présenter sa défense dans tous les cas de figure (notification à la veille des congés scolaires);
- blâme: l'élève doit certifier en avoir pris connaissance (sous quelle forme?) alors qu'une notification écrite a été adressée au représentant légal et que l'élève a bénéficié de la procédure contradictoire;
- il appartient au chef d'établissement d'exercer un contrôle sur le contenu des activités ou tâches réalisées par l'élève pendant la mesure de responsabilisation;
- le chef d'établissement doit donc exercer toutes ses responsabilités lorsqu'une sanction s'impose;
- notification au maire de la durée des sanctions prononcées;
- effacement de toute sanction lorsque l'élève change d'établissement, au cas par cas;



- l'institution d'une commission éducative, par décret, « pour examiner la situation d'un élève dont le comportement est inadapté aux règles de vie dans l'établissement et de favoriser la recherche d'une réponse éducative » présente un réel intérêt. Toutefois, on ne peut que constater la lourdeur de la procédure et une certaine illusion de croire que des acteurs extérieurs à la classe pourront trouver la « réponse éducative personnalisée, fixer un engagement de la part de l'élève, désignation d'un référent pour mise en place d'un suivi, éviter le prononcé d'une sanction ». Outre le risque de conflit avec le chef d'établissement et la difficulté de faire mettre en œuvre la mesure préconisée par la commission de suivi (elle favorise et ne peut imposer), cette instance déresponsabilise l'équipe pédagogique constituée par classe qui « assure le suivi et l'évaluation des élèves [...] et travaille en collaboration avec d'autres personnels [...], est chargée des relations avec les familles et les élèves » (article R.421-49 du Code de l'éducation). On s'étonne que cette instance précieuse pour la réussite des élèves soit complètement évacuée.

Les nombreuses observations qui précèdent conduisent à estimer que cette circulaire n° 2011-111 du 1^{er} août 2011 est inapplicable et qu'elle doit être abrogée.

LA CIRCULAIRE 2011-112 DU 1^{er} AOÛT 2011 : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS D'ENSEIGNEMENT

Quelques remarques :

- **L'objet du RI** : « il fixe [...] les modalités retenues pour l'attente des transports devant l'établissement ». Rappelons que la responsabilité de la surveillance des espaces extérieurs ne relève pas de l'établissement, sans exclure une vigilance des abords de l'établissement, en bonne intelligence avec la collectivité territoriale et la ville, en fonction des moyens en personnels affectés.
- « **Les droits et les devoirs dont peuvent se prévaloir les membres de la communauté éducative** » : si l'on peut se prévaloir de ses droits, en tirer avantage, les devoirs s'imposent à tous;
- **L'inscription au règlement intérieur des modalités d'évaluation des élèves** est à faire avec la plus

extrême prudence. Les conseils de l'institution, une forme d'accompagnement dans la mise en place de ces préconisations paraissent indispensables;

- **Le port de tenue destinée à dissimuler son visage** : n'était-il pas possible, à l'instar du port de signes ostentatoires, de conseiller une formulation-type ?
- Certes, **le droit de publication des lycéens** peut s'exercer sans autorisation ni contrôle du chef d'établissement; il est dommage de ne pas rappeler qu'il peut apporter des conseils précieux à l'équipe de rédaction. Le désigner comme un censeur potentiel n'est pas des plus heureux;
- En cas d'**absentéisme**, d'autres mesures que la sanction d'exclusion, dont le caractère éducatif prime, doivent être envisagées: oui mais lesquelles ?
- **Les mesures positives d'encouragement et la prise en compte de compétences spécifiques** : engagement au sein de l'établissement (fonction de délégué...), sportives, culturelles... fixées par chaque établissement. L'éclairage de l'expérimentation du livret de compétences est souhaité.

Le lecteur pourra penser que cet article se pose en donneur de leçon. Telle n'est pas notre intention. Il s'agit, essentiellement, de conseiller nos collègues et de leur éviter des erreurs préjudiciables. Également, nous réclamons de pouvoir disposer de textes aux modalités opérationnelles, respectueuses de notre fonction et à la hauteur des ambitions, que nous partageons, et figurant au préambule de ces derniers. ■



Bernard VIEILLEDENT
 Coordinateur
 Cellule juridique

bernard.vieilledent@ac-lyon.fr

Un usage malencontreux d'un « copier/coller » dans le dossier de rentrée de la commission « métier » (n° 191, septembre 2011) a fait disparaître le « gestionnaire adjoint » dans le paragraphe sur le renforcement de l'encadrement de l'EPL. Merci au lecteur attentif qui l'a signalé.

L'heure mensuelle d'information syndicale : une mise en œuvre délicate



L'utilisation de l'heure mensuelle d'information syndicale par les personnels de l'EPLÉ prend parfois des formes qui ne correspondent pas tout à fait aux règles édictées quant au fonctionnement du service public.

« Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires » : c'est en ces termes que l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et devoirs des fonctionnaires, loi dite « loi Le Pors », garantit le droit syndical aux membres de la Fonction publique.

Ce droit a été acquis de haute lutte. La loi du 21 mars 1884 autorisant la création des syndicats n'était pas destinée à s'appliquer à la Fonction publique. Il fallut attendre la loi du 19 octobre 1946 (l'article 6 indiquant que « le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires ») pour que la liberté syndicale et l'organisation syndicaliste soient reconnues dans la Fonction publique. Ainsi la disposition constitutionnelle contenue dans l'article 6 du Préambule de la Constitution de 1946 énonçant que « tout homme peut défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » se concrétisait désormais dans la loi.

Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 organisait l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique ; quelques mois après la parution de ce décret, son application fut précisée par la circulaire FP n° 1487 du 18 novembre 1982

relative à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique. Cette circulaire émanait d'Anicet Le Pors, ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la Fonction publique et des Réformes administratives.

L'abondance des textes relatifs au droit syndical permet-elle de définir avec précision l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique ?

La réglementation concernant les réunions que peuvent organiser les organisations syndicales est contenue dans la section II (articles 4, 5, 6 et 7) du chapitre I^{er} du titre II du décret du 28 mai 1982.

Ces réunions sont de deux sortes :

- des réunions statutaires ou d'information ⁽¹⁾,
- des réunions mensuelles d'information ⁽²⁾.

Les réunions statutaires ou d'information sont des réunions régulières (par exemple, assemblée générale académique, secrétariat académique) définies par les statuts. Elles répondent aux nécessités de fonctionnement du syndicat.

Ces réunions peuvent se tenir à l'intérieur des bâtiments administratifs mais en dehors des horaires de service. Cependant, elles peuvent se tenir aussi pendant les heures de service mais seuls les agents qui ne sont pas de service peuvent y participer. S'ils sont en service, leur participation nécessite une autorisation spéciale d'absence.

Ces réunions sont réservées aux adhérents.

La circulaire FP n° 1487 du 18 novembre 1982 distingue les réunions statutaires des réunions d'information de l'article 3 du décret en les abordant dans deux paragraphes dis-

tincts, alors que les lieux de réunion définis sont les mêmes et les conditions de participation sont identiques.

Les réunions mensuelles d'information sont organisées par l'article 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 : « les organisations syndicales les plus représentatives sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information ».

À la différence des réunions statutaires ou des réunions d'information de l'article 3, les réunions mensuelles d'information de l'article 5 sont ouvertes à chaque employé.

L'expression « organisations syndicales les plus représentatives » n'est pas sans poser des questions auxquelles tente de répondre la circulaire FP n° 1487.

Comment apprécie-t-on la représentativité d'une organisation syndicale ?

L'appréciation se fait à partir de critères prédéfinis et selon les résultats aux élections professionnelles dans un cadre d'appartenance des personnels.

Les critères retenus sont :

- les effectifs syndiqués,
- l'indépendance du syndicat,
- les cotisations,
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat,
- l'attitude patriotique pendant l'occupation ⁽³⁾. Ce dernier critère n'est plus guère utilisé ; il est quasi tombé en désuétude depuis plusieurs années et la jurisprudence ne l'utilise plus ; par contre, elle a enrichi cette liste de critères nouveaux : l'activité réelle ou l'audience du syndicat considéré.

Les résultats aux élections professionnelles pris en considération sont principalement les résultats aux élections des représentants du person-

nel aux commissions administratives paritaires, le critère essentiel étant le nombre de voix obtenues à ces élections par chaque organisation syndicale pour décider si une organisation appartient ou non à la catégorie des plus représentatives ⁽⁴⁾.

Le cadre d'appartenance au niveau duquel est appréciée la représentativité des organisations syndicales correspond au service ou au groupe de services concernés. Ainsi un service qui n'a recueilli qu'un nombre de voix insignifiant aux commissions administratives paritaires ne peut pas bénéficier d'un local ni d'une heure mensuelle d'information sur les heures de service.

À l'inverse, un syndicat qui a une forte audience au niveau du service ou du groupe de services pourra bénéficier d'un local et d'une heure mensuelle d'information s'il n'est pas affilié à une fédération représentative au niveau national.

Quelle est l'autorité fondée à apprécier si une organisation syndicale peut être considérée comme appartenant à la catégorie des plus représentatives ?

C'est au chef de service qu'il incombe d'apprécier la représentativité des organisations syndicales, sous le contrôle du tribunal administratif si nécessaire.

Le chef d'établissement est-il un chef de service ?

Le cadre de l'établissement n'étant pas le cadre dans lequel se déroulent les élections professionnelles, notamment les commissions administratives paritaires, le chef d'établissement ne peut pas être reconnu comme l'autorité compétente pour apprécier la représentativité des organisations syndicales.

Par contre, le cadre de l'académie, cadre dans lequel se déroulent les élections aux commissions paritaires académiques, peut être retenu comme le service compétent pour traiter de la représentativité des organisations syndicales, ce qui implique que le recteur est l'autorité compétente pour se prononcer sur cette représentativité.

Les organisations syndicales les plus représentatives au sein de l'académie ayant été définies, quelles sont les règles qui encadrent la réunion mensuelle d'information dans l'EPL, telle que la pose l'article 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 ?

Tout d'abord, nous venons de le voir, l'organisation doit être reconnue

représentative au niveau académique; ensuite, la demande doit être formulée au moins une semaine avant la date de la réunion ⁽⁵⁾.

Qui peut formuler une demande de réunion d'information mensuelle ?

L'article 5 du décret parle « d'organisations syndicales », ce qui n'exclut nullement qu'une personne militante au sein d'une organisation syndicale puisse déposer une demande auprès du chef d'un établissement dans lequel elle ne travaille pas, ce qui signifie qu'une réunion d'information peut être organisée par une personne extérieure à l'établissement.

Quelle est la durée de l'heure d'information syndicale ?

L'article 5 est clair à ce sujet : « la durée de cette dernière ne peut excéder une heure », ceci dans un souci d'organisation du service; la tenue des réunions « ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers » ⁽⁶⁾.

Les heures d'information de plusieurs mois ne sont pas cumulables sur un seul mois.

La liberté syndicale est un droit reconnu par la Constitution, nous l'avons vu; cependant cette liberté a des limites. Elle doit se concilier avec les exigences du service; les salariés syndiqués ou non syndiqués de ce service ne peuvent pas se soustraire au devoir d'obéissance au supérieur hiérarchique ⁽⁷⁾, y compris dans l'exercice du droit syndical, ni échapper aux nécessités du service, dont le principe de sécurité des personnes et des biens. La jurisprudence est abondante à ce sujet.

Afin que la liberté syndicale s'exerce au mieux et à la satisfaction de tous, usagers, syndiqués et Fonction publique, la circulaire FP 1487 du 18 novembre 1982 préconise la concertation; qui dit « concertation » dit « concessions » de part et d'autre pour « définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en œuvre leur droit à tenir des réunions sans que le fonctionnement du service soit gravement perturbé et que la durée de ce service aux usagers soit réduite » ⁽⁸⁾. On ne peut pas accepter les propos portés sur le site d'un syndicat d'enseignants au sujet de l'organisation de l'heure d'information mensuelle selon lequel « le droit prime » en citant la circulaire de 1982 « mais on peut veiller à ce qu'il n'y ait pas de trop graves problèmes de sécurité par exemple ». Dans un EPLE, le chef d'établissement, responsable de l'ordre ⁽⁹⁾, est garant de la sécurité des personnes et des biens; en conséquence, il ne saurait accepter l'éventualité de problèmes de sécurité, même minimes.

Quel est le moment le plus propice pour fixer l'heure d'information syndicale afin que le droit s'exerce « sans que le fonctionnement du service public soit gravement perturbé » ?

Pour éviter de perturber par trop le service public, c'est-à-dire que les élèves soient en trop grand nombre à la charge de la vie scolaire, les heures les plus propices pour tenir des réunions sur les horaires de service sont :

- la première heure de la journée, les élèves pouvant arriver pour l'heure suivante sauf lorsqu'ils sont dépendants des ramassages scolaires,
- la dernière heure de la journée, les élèves pouvant rentrer chez eux dès la fin des cours sauf, là encore, s'ils sont dépendants des ramassages scolaires.



Ces heures limitent le nombre d'élèves sans cours et permettent sans trop de perturbation la présence des membres de la vie scolaire à l'heure mensuelle d'information syndicale s'ils le souhaitent.

Cependant, ce sont rarement les horaires retenus par les organisations syndicales organisatrices qui estiment que ce ne sont pas les heures les plus propices pour avoir le plus de participants à l'heure d'information syndicale. Le créneau le plus prisé est la dernière heure de la matinée, communément appelée M4, pendant laquelle les enseignants sont les plus nombreux, ce qui signifie l'heure de la journée où un nombre important d'élèves n'a pas cours et se retrouveront à la charge de la vie scolaire en cas de réunion. Si les membres de la vie scolaire vont à l'heure d'information syndicale, les élèves sont à la charge de la direction. M4 est-elle la meilleure heure pour éviter « que le fonctionnement du service soit gravement perturbé » ?

Faire du syndicalisme, ou plus simplement être informé au niveau syndical, demande parfois de petits sacrifices comme, par exemple, être présent à une heure d'information même si on n'a pas cours.

Étant donné les perturbations qui peuvent résulter de la tenue de l'heure d'information syndicale, pour la fixation de l'horaire concernant cette heure, il est bon de rappeler que la concertation entre les parties concernées peut être très utile, ce qui signifie que le chef d'établissement doit en être informé, ce qui permet, si nécessaire, qu'une concertation avec les organisations syndicales puisse s'engager pour réduire autant que possible la perturbation du service⁽¹⁰⁾. Il faut aussi rappeler l'existence d'une règle fondamentale du fonctionnement du service public : la continuité du service public. Cependant, on ne peut que reconnaître que le chef d'établissement a parfois la plus grande difficulté à faire appliquer cette règle lorsqu'elle concerne l'heure d'information syndicale.

Quelle est la fréquence des heures d'information syndicale ?

Comme son appellation l'indique, cette heure est mensuelle ; ainsi, chaque organisation syndicale représentative peut déposer une demande d'heure mensuelle d'information par mois. Cependant, la fréquence a parfois varié. Un arrêté du 16 janvier 1985 s'était montré plus restrictif en limitant à quatre par an le nombre de réunions au bénéfice de l'information syndicale

(article 2), avec nécessité de déposer un calendrier annuel (article 3) pour les fonctionnaires du ministère de l'Éducation nationale qui exerçaient dans les écoles, les collèges et les lycées.

Le Conseil d'État, par les décisions n° 67166 et 67175 en date du 4 juillet 1986, devait annuler les articles 2 et 3 de l'arrêté du 16 janvier 1986, ramenant ainsi les réunions d'information syndicales au rythme mensuel, sans calendrier annuel préétabli pour les fonctionnaires des lycées et des collèges.

Quelles sont les règles qui organisent la participation des agents aux heures d'information syndicales ?

Chaque agent du service concerné a le droit de participer à une heure d'information mensuelle sur son temps de travail, qu'il soit syndiqué ou non⁽¹¹⁾. Cependant l'agent ne peut participer qu'à une seule réunion par mois ; s'il existe plusieurs organisations syndicales dans l'EPLE, il ne peut pas décider de se rendre à plusieurs de ces réunions sur son temps de travail. Par contre, il est libre d'y assister.

Si « tout représentant mandaté à cet effet par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation à l'intérieur des bâtiments administratifs, même s'il n'appartient pas au service dans lequel une réunion se tient »⁽¹²⁾, il est bon de rappeler que seuls les personnels du service peuvent assister à l'heure mensuelle d'information syndicale. Ainsi en sont exclues toutes les personnes non mandatées par l'organisation syndicale organisatrice, notamment les élèves ou simplement leurs représentants, de même que les représentants des parents d'élèves.

L'article 5 du décret n° 82-447 indiquait « qu'un arrêté conjoint du ministre chargé de la Fonction publique, du ministre de l'Éducation nationale et du ministre chargé du Budget devait fixer les modalités d'application du présent article pour les agents relevant de l'Éducation nationale » concernant l'heure d'information mensuelle, ce qui préfigurait les difficultés d'application. Seule une circulaire est parue mais pas de décret qui aurait pu préciser davantage les conditions d'application.

Le 3 octobre 1996, M. Delevoye, sénateur du Pas-de-Calais, a posé au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche une question écrite, numérotée 17923, par laquelle il attire « l'attention du ministre sur les modalités d'application spécifiques aux personnels enseignants de l'Éducation nationale du dispositif légis-

latif dit de « l'heure syndicale », inclus dans la loi de 1982 dite « loi Auroux ». Ce texte crée un droit nouveau qui est, dans la pratique, utilisé par nombre d'enseignants alors qu'aucun décret d'application n'a été pris après la promulgation de la loi, pour l'organiser »⁽¹³⁾. La réponse du ministère est la suivante : « l'article 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique offre aux personnels de l'État la possibilité d'assister à une réunion mensuelle d'information, d'une durée maximale d'une heure, qui peut se tenir pendant les horaires de service, dans les établissements et services, à l'initiative des organisations syndicales les plus représentatives »⁽¹⁴⁾. Le reste de la réponse du ministère ne concerne que l'application de l'heure syndicale dans le premier degré.

Le ministère s'est bien gardé d'apporter des éléments précis, renvoyant ainsi à d'autres, une nouvelle fois les chefs d'établissement, l'application des contraintes liées à la mise en œuvre de l'heure mensuelle syndicale dans le second degré.

Près de 30 ans après l'adoption de la loi Auroux concernant le droit syndical, malgré l'abondance des textes parus, il n'existe que peu de repères, peu de précisions ou de modalités opératoires pour aider les chefs d'établissement, pour les guider dans la mise en place de l'heure syndicale. On s'en remet finalement au savoir-faire des chefs d'établissement et des organisations syndicales guidés par l'intérêt du service public de l'éducation en général et des élèves en particulier pour limiter les conflits sur la mise en place et le déroulement de l'heure mensuelle d'information syndicale. ■

1. Article 4, décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
2. Article 5, décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
3. Loi du 11 février 1950.
4. Circulaire FP 1487 du 18 novembre 1982.
5. Article 7, décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
6. Article 7, décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
7. Arrêt CE, Sect. 14, mars 1958, Étienne. Arrêt CE, Sect. 8 juin 1952 Frischmann.
8. Circulaire du 18 novembre 1982.
9. Article R.421-10 du Code de l'éducation.
10. Circulaire FP n° 1487 du 18 novembre 1982.
11. Article 5, décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
12. Article 6, décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
13. Question publiée dans le JO du sénat du 3 octobre 1996, page 2534.
14. Réponse publiée dans le JO du sénat du 26 décembre 1996, page 3502.



Marcel PESCHAIRE
Cellule juridique

marcel.peschaire@ac-creteil.fr

ÉDITION 2010

Recueil juridique

Chroniques de la cellule juridique

SNPDEN

SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

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

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

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

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

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

Chèque et bon de commande

À retourner au siège :

SNPDEN
21, rue Béranger
75003 Paris

BON DE COMMANDE DU RECUEIL JURIDIQUE

Nom Prénom

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

Adhérent Non adhérent Nombre d'exemplaire(s)

Signature

questions des parlementai

4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

Bilan de la réforme de la carte scolaire

**AN (Q) n° 76274 du 13 avril 2010
(M. Bruno Bourg-Broc); n° 87839
du 14 septembre 2010
(M^{me} Danielle Bousquet);
n° 89782 du 5 octobre 2010
(M. André Chassaing)**

Réponse (JO du 21 juin 2011, page 6.613): les mesures d'assouplissement de la carte scolaire, mises en œuvre depuis 2007, ont pour objectif de permettre aux familles de choisir librement l'école de leurs enfants, tout en favorisant la mixité sociale dans les établissements scolaires. Afin de concilier ces deux objectifs, le ministère a donné des motifs prioritaires à faire valoir par les familles dans leurs demandes de dérogation. Le critère social, élève boursier, arrive en second, après celui du handicap. Ainsi, à l'entrée en sixième, qui est le niveau le plus concerné, 80,23 % des demandes des élèves boursiers ont été satisfaites en 2010, contre 68,95 % pour l'ensemble des demandes. L'État a mis fin à un système injuste. Les nouvelles modalités d'affectation garantissent à toutes les familles le droit d'effectuer une demande de dérogation. Dans l'hypothèse où le nombre des demandes dépasse les capacités d'accueil d'un établissement, priorité est donnée aux populations les plus défavorisées. La circulaire relative à la préparation de la rentrée scolaire 2010 invitait à renforcer l'information auprès des familles des milieux modestes et la priorité qui leur est donnée dans la satisfaction des demandes de dérogation. Du point de vue des établissements, les effets de ces mesures sont variables. Il

y a effectivement une centaine de collèges fortement évités depuis 2007 sur l'ensemble du territoire qui en compte près de 5.250. Chacune de ces situations est particulière: l'évitement tient tantôt à des réputations injustifiées, tantôt à des difficultés conjoncturelles ou parfois plus profondément ancrées. Il a été demandé aux académies d'accompagner spécifiquement chacun de ces établissements pour l'aider à retrouver la confiance des familles. Les moyens ont été maintenus, malgré les baisses d'effectifs, afin de permettre de développer un projet ambitieux en faveur de la réussite des élèves. Il reste toutefois quelques établissements pour lesquels la situation est trop profondément détériorée pour permettre un rétablissement. Pour ces quelques cas, l'Éducation nationale travaille avec les collectivités locales et l'ensemble des partenaires afin de trouver les meilleures solutions pour la scolarisation des élèves. Des modifications de sectorisation et la fermeture et/ou la reconstruction de certains établissements sont des actions qui existaient déjà avant l'assouplissement de la carte scolaire et qui se sont avérées bénéfiques. Afin de soutenir les conseils généraux qui envisagent ce type d'opérations, l'État a lancé en mai 2009 un appel à projet pour la fermeture de collèges dégradés dans le cadre de la dynamique « Espoir banlieues » avec 40 M€ de subventions pour les années 2010 et 2011. Par ailleurs, la plupart des établissements réputés les moins attractifs voient leurs effectifs diminuer dans des proportions très faibles. Cette baisse d'effectifs ne menace pas leur existence et ne modifie pas la répartition des catégories sociales dont sont issus leurs élèves. Par exemple, si on considère les collèges « ambition réussite », choisis en 2006 car ils concentraient de fortes pro-

portions d'élèves issus de catégories sociales défavorisées, ils perdent en moyenne 7,4 % de leurs élèves à l'entrée en sixième. Si 39 perdent plus du quart de leurs effectifs à ce niveau d'enseignement, la plupart perd un nombre restreint d'élèves et 54 en gagnent. Pour rendre encore mieux compte de la complexité de la réalité, il faut préciser que les mêmes établissements qui présentent un solde « entrées-sorties » négatif font l'objet de demandes d'entrées importantes. Ainsi, sur l'ensemble du territoire, on n'assiste nullement à un phénomène massif de ghettoïsation et des réponses appropriées sont apportées au cas par cas aux établissements en difficulté. Enfin, la mixité sociale est aussi à considérer du point de vue des établissements attractifs qui, grâce aux mesures d'assouplissement de la carte scolaire, accueillent souvent de nouveaux publics issus des milieux plus modestes que les élèves du secteur. Ainsi, l'égalité des chances, principe fondamental de notre système éducatif, devient une préoccupation et un objectif pour l'ensemble des établissements scolaires, y compris ceux des centres-villes et non plus seulement ceux situés dans les quartiers défavorisés et populaires.

28 FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

Modalités du cumul possible retraite publique - emploi privé

AN (Q) n° 79503 du 1^{er} juin 2010

Réponse (JO du 26 juillet 2011, page 8.143): les dispositions législatives et réglementaires relatives au cumul d'une pension personnelle de retraite et d'une rémunération d'acti-

res, réponses des ministres

vités ont été simplifiées, assouplies et rendues plus équitables lors de la réforme des retraites de 2003. Elles ont été à nouveau modifiées par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009 dans le sens d'une plus grande libéralisation. Les règles applicables aux retraités de la Fonction publique sont fixées aux articles L.84, L.85, L. 86 et L.86-1 du *Code des pensions civiles et militaires de retraite*. Le cumul d'une pension des régimes de retraite des fonctionnaires et du revenu d'une activité effectuée dans le secteur privé est possible sans limitation de montant. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2009, les fonctionnaires en activité ou ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions peuvent créer leur propre entreprise sous le régime de l'auto-entrepreneur. Ils peuvent bénéficier de ce dispositif dans le cadre d'un cumul d'activités ou d'un départ de l'administration : disponibilité, démission, fin de contrat mais aussi dans le cadre de la retraite. En conséquence, un retraité fonctionnaire reprenant une activité professionnelle dans le cadre du statut de l'auto-entrepreneur peut être amené, le cas échéant, à fournir une prestation de services à une administration ou à une collectivité territoriale. Toutefois, il doit, comme tout agent cessant temporairement ou définitivement ses fonctions, en informer par écrit son administration gestionnaire, laquelle peut être amenée à saisir la commission de déontologie chargée d'effectuer un contrôle des départs des agents publics vers le secteur privé et d'interdire, le cas échéant, à un agent d'exercer une activité privée qui porterait atteinte à la dignité de ses fonctions précédentes ou qui risquerait de compromettre le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité de son ancien service.

Ce dispositif n'a toutefois pas vocation à être utilisé pour contourner les règles relatives au statut général de la Fonction publique ou aux pensions des fonctionnaires. Le Gouvernement sera donc particulièrement vigilant à ce qu'il ne soit pas détourné de son objectif et à éviter tout abus en la matière.

32 POLITIQUE À L'ÉGARD DES JEUNES

Mise en place du service civique

**AN (Q) n° 94557 et n° 94558
du 30 novembre 2010
(M^{me} Muriel Marland-Militello)**

Réponse (JO du 19 juillet 2011, page 7.867) : L'Agence du service civique est dotée d'un comité stratégique qui a constitué un groupe de travail présidé par le député Bernard Lesterlin sur l'évaluation du service civique et notamment sur la mesure de l'impact sur le parcours et les compétences des jeunes et leur rapport à la citoyenneté. Le groupe de travail a affiné l'objectif d'évaluation. Il s'agit d'analyser l'incidence que peut avoir le service civique sur la trajectoire des jeunes en privilégiant quatre éléments : leur rapport à la citoyenneté et leurs valeurs, leur bien-être, leur parcours de formation et d'insertion professionnelle, l'acquisition de compétences. S'agissant de la citoyenneté, l'engagement et la participation à la vie de la cité après son volontariat sera évalué et comparé à ses engagements antérieurs. Cette évaluation tiendra compte de l'évolution des modes d'exercice de la citoyenneté par les jeunes et pas seulement de la participation politique. Concernant le bien-être, dans la logique de la définition

retenue par l'organisation mondiale de la santé, la perception qu'a l'individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lesquels il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes, sera déterminante. Sur la formation et l'insertion professionnelle, l'évaluation devra déterminer comment la mission de service civique a favorisé l'orientation ou la réorientation de l'engagé et contribue à l'inscription de son projet de vie dans des logiques de formation tout au long de la vie et d'insertion sociale durable. Concernant l'acquisition de compétences, il s'agira d'identifier la nature des compétences acquises par les engagés au cours et à l'issue du service civique en distinguant le type de compétences, leur mise en œuvre dans le cadre des missions et leur transférabilité à d'autres contextes notamment professionnels. Cette démarche a été approuvée par le conseil d'administration de l'Agence le 25 novembre dernier et celle-ci diffusera prochainement un référentiel de descriptif de l'expérience acquise. Dans l'attente d'un cadre formel pré-établi, le tuteur, la personne morale agréée et la personne volontaire sont invités à utiliser les quatre axes de l'évaluation du service civique.

Christiane Singevin
christiane.singevin3@orange.fr

Adhérer, la première action syndicale de l'année

Adhérez en ligne sur le site ! Il vous suffit de suivre les instructions à l'écran. Cela ne prend que quelques minutes et vous pourrez régler directement par carte bancaire (1,52 euro de frais de dossier bancaire). Si vous êtes déjà adhérent, munissez-vous de votre numéro d'adhérent et de votre mot de passe : votre dossier est prérempli.

Si vous préférez remplir votre fiche d'adhésion papier :

1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

Les entrants dans la fonction et les faisant-fonction (FF) bénéficient d'un taux unique de 90 euros, soit un coût réel de 30 euros. Ensuite, la cotisation est fonction de votre indice. Pour les retraités, c'est la ligne « revenu principal » de votre bulletin de pension qui est prise en compte. Reportez-vous aux tableaux ci-dessous. **N'oubliez pas que 66 % de votre cotisation vous sont remboursés par une déduction fiscale :** conservez précieusement l'attestation jointe à votre carte d'adhérent.

2. PENSEZ À LA COTISATION « SECOURS DÉCÈS »

Pour une cotisation de 12,96 euros par an, la CNP remet sans formalité et sans délai une somme de 1.068 euros à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé. Cette aide d'urgence facultative est prévue dans nos statuts (voir encadré ci-dessous).

3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

- Paiement en une fois par chèque ;
- **DU 1^{er} JUIN AU 31 MARS** Paiement en trois fois par prélèvement automatique (frais : 1,52 euro ; merci de compléter l'autorisation de prélèvement ci-après). Le premier prélèvement est effectué le 5 du mois suivant l'adhésion. Vous pouvez aussi choisir le renouvellement automatique de votre cotisation à la date anniversaire de votre adhésion.

POUR CALCULER VOTRE COTISATION (RAPPEL : VOTRE COTISATION EST REMBOURSÉE À 66 %)

	ACTIFS	BASE	COÛT RÉEL	avec SD
INDICE NOUVEAU MAJORÉ + BONIFICATION INDICIAIRE + NBI	Stagiaire 1 ^{re} année + FF	90,00 €	30,00 €	102,96 €
	Inférieur à 551	130,57 €	44,00 €	143,53 €
	551 à 650	152,79 €	51,00 €	165,27 €
	651 à 719	177,79 €	60,00 €	190,75 €
	720 à 800	188,91 €	64,00 €	201,87 €
	801 à 880	200,02 €	68,00 €	212,98 €
	881 à 940	216,68 €	73,00 €	229,64 €
	941 à 1020	233,35 €	79,00 €	246,31 €
	supérieur à 1020	255,58 €	86,00 €	268,54 €

	RETRAITÉS	BASE	COÛT RÉEL	avec SD
« REVENU PRINCIPAL » 1 ^{re} LIGNE DU BULLETIN DE PENSION	En deçà de 1913 €	87,05 €	29,00 €	100,01 €
	1914 € à 2257 €	101,86 €	34,00 €	114,82 €
	2258 € à 2497 €	118,53 €	40,00 €	131,49 €
	2498 € à 2778 €	125,94 €	42,00 €	138,90 €
	2779 € à 3056 €	133,35 €	45,00 €	146,31 €
	3057 € à 3264 €	144,45 €	49,00 €	157,41 €
	3265 € et au-delà	155,57 €	52,00 €	168,53 €



NOTICE D'INFORMATION CAISSE DE SECOURS DÉCÈS DU SNPDEN - À CONSERVER

1. LES ADHÉRENTS - Une Caisse de secours décès fonctionne depuis plusieurs années au SNPDEN (article S50 des statuts) ; la Caisse de secours au décès est ouverte à titre facultatif à tout adhérent du SNPDEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire. Elle est également ouverte aux anciens adhérents appelés à d'autres fonctions sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

2. GARANTIE DU SECOURS - Le congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1.068,00 €. La garantie n'est accordée que si l'assuré

est à jour de sa cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

3. COTISATION ANNUELLE - Le bureau national fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit, à ce jour, 12,96 € par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

4. GESTION - La Caisse vérifie les droits et constitue les dossiers de demandes de prestation avec les pièces justificatives suivantes : un extrait d'acte de décès de l'adhérent et un RIB, RIP ou RCE du bénéficiaire.

Le centre de gestion procède à la liquidation de la demande de prestation sous trois jours ouvrables et en effectue le règlement directement au bénéficiaire.

Fiche d'adhésion 2011/12



À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

Actifs, vous pouvez également adhérer en ligne sur www.snpden.net (paiement uniquement par carte bleue)

ACTIF <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> RETRAITÉ	N° ADHÉRENT <input type="text"/>	ACADÉMIE <input type="text"/>
	NOUVEL ADHÉRENT <input type="checkbox"/> FAISANT-FONCTION <input type="checkbox"/> LISTE D'APTITUDE <input type="checkbox"/>	DÉTACHEMENT <input type="checkbox"/> LAURÉAT DU CONCOURS <input type="checkbox"/>
	ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION <input type="text"/>	Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (loi de la CNIL) OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>

HOMME <input type="checkbox"/>	FEMME <input type="checkbox"/>	DATE DE NAISSANCE <input type="text"/>
NOM <input type="text"/>	PRÉNOM <input type="text"/>	

ÉTABLISSEMENT au 1^{er} septembre 2011 ou dernière fonction active

CLASSE	HC <input type="checkbox"/>	1 ^{re} <input type="checkbox"/>	2 ^e <input type="checkbox"/>	ÉCHELON <input type="text"/>	TOTAL figurant sur la FICHE DE PAYE:	
ÉTABLISSEMENT	1 ^{er} <input type="checkbox"/>	2 ^e <input type="checkbox"/>	3 ^e <input type="checkbox"/>	4 ^e <input type="checkbox"/>	4 ^e EX. <input type="checkbox"/>	INDICE <input type="text"/>
	ADJOINT <input type="checkbox"/>	CHEF <input type="checkbox"/>				NBI <input type="text"/>
POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT	<input type="text"/>				INDICE TOTAL <input type="text"/>	

ÉTABLISSEMENT: LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA
 AUTRES Préciser dans ce cas

ÉTABLISSEMENT: N° D'IMMATRICULATION (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE)

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS):

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

TÉL. ÉTABLISSEMENT FAX ÉTABLISSEMENT TÉL. DIRECT PORTABLE

MÈL @

CHÈQUE <input type="checkbox"/>	PRÉLÈVEMENT* <input type="checkbox"/>	MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN <input type="text"/>
À <input type="text"/>	LE <input type="text"/>	SECOURS DÉCÈS (12,96 €) <input type="text"/>
SIGNATURE <input type="text"/>		MONTANT TOTAL DU RÈGLEMENT <input type="text"/>

* Prélèvement en 3 fois (frais 1,52 €) Reconstitution automatique pour les prélèvements à la date anniversaire OUI NON

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE:

NOM PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

Se retrouver dans le SNPDEN-UNSA

AUX NOUVEAUX COLLÈGUES COMME AUX ANCIENS...

Nous sommes, par nos fonctions, isolés dans nos établissements. Nous sommes, par notre syndicat, le SNPDEN, forts de notre union face à notre hiérarchie mais aussi par rapport aux parents, aux personnels, aux élèves...

Nous avons besoin de réfléchir ensemble sur les conditions d'exercice de notre métier, sur les évolutions pédagogiques, sur la nécessaire revalorisation de nos fonctions, sur les risques de notre profession et son devenir.

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

Le SNPDEN représente plus de 9.000 collègues, chefs d'établissement et adjoints de lycées, lycées professionnels, collèges et EREA, actifs et retraités, en France et à l'étranger.

Nous venons d'horizons divers, du SNES, du SE, du SNEP, du SNETAA, du SNEEPS, de la CFDT, du SNALC ou de la CGT et accueillons aussi des collègues qui n'ont jamais été syndiqués.

En fait, ce qui caractérise le SNPDEN, c'est le refus des clivages, des oppositions de tendances, des blocages idéologiques.

Une seule incompatibilité : c'est avec ceux qui prônent le racisme et la xénophobie.

Nous élaborons librement nos mandats en tant que personnels de direction, unis par notre métier et nos revendications majeures.

Nous sommes trop peu nombreux, trop disséminés dans les académies, pour ne pas ressentir le besoin d'être ensemble, dans un syndicat indépendant, responsable, actif et unitaire. Le SNPDEN travaille en confiance avec toutes les organisations syndicales que les autres personnels se sont données, sans sectarisme ni exclusive, sans alignement non plus, avec le seul souci de faire avancer les vraies solutions.

UNE VISION D'ENSEMBLE

Le SNPDEN est un syndicat où toutes les catégories sont représentées mais où tout ce qui est catégoriel est intégré dans une vision d'ensemble. Son expertise est reconnue et sollicitée par différents organes.

Il est aussi un syndicat majoritaire par lequel passent toutes les revendications des personnels de notre champ de syndicalisation.

Il est enfin un syndicat démocratique où tout syndiqué peut faire prévaloir ses droits. Le SNPDEN regroupe des personnels souvent isolés dans leurs fonctions. Il a le sens de la solidarité. Par les responsabilités de chacun, il est garant de l'intérêt général.

DES ACADÉMIES AU NATIONAL

Conséquence de la décentralisation et de la déconcentration, c'est bien à la base que s'effectue le travail syndical.

Au niveau départemental : assemblée départementale et bureau départemental.

Au niveau académique : assemblée générale académique, conseil syndical académique et secrétariat académique.

Au niveau national : le conseil syndical national (CSN : membres élus au niveau académique) se réunit deux fois par an ; le congrès national se tient tous les trois ans. Il définit l'orientation du syndicat et peut, seul, modifier les statuts ; le bureau national (élu par le CSN) est au centre des réflexions sur les structures, la vie syndicale, la doctrine syndicale. Il se réunit une fois par mois.

REPRÉSENTATIVITÉ

Le SNPDEN-UNSA est présent :

- au Conseil technique ministériel (1 titulaire) ;
- au Conseil supérieur de l'Éducation (2 titulaires) ;
- au Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- au conseil d'administration de l'ONISEP (1 siège) ;
- au Conseil national des associations complémentaires de l'enseignement public ;
- au Conseil d'orientation et de perfectionnement du CLEMI ;
- à l'Observatoire de la sécurité ;
- au Comité technique paritaire ministériel ;
- au Haut Conseil de l'Éducation ;
- à la commission spécialisée des lycées ;
- à la commission spécialisée des collèges.

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

Juin 2010

- 4 élus sur 5 à la CCPCA « E » auprès de l'Agence pour l'enseignement du français à l'étranger (AEFE)

Octobre 2011

- 8 élus sur 11 à la CAPN des personnels de direction
- 4 sièges sur 4 à la CCPN des directeurs d'EREA (2 tit., 2 suppl.)
- 2 sièges sur 2 à la CCPN des directeurs d'ERPD (1 tit., 1 suppl.)

Dès la rentrée, n'attendez pas ! Prenez contact avec votre collègue responsable départemental ou académique.

À compléter seulement :

- si vous choisissez le prélèvement pour la première fois,
- si vous avez changé de banque.

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part à notifier en temps voulu au créancier.

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER											
<p>COMPTES À DÉBITER</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">Codes</td> <td rowspan="2">N° de compte</td> <td rowspan="2">Clé RIB</td> </tr> <tr> <td>Établissement</td> <td>Guichet</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>		Codes		N° de compte	Clé RIB	Établissement	Guichet					<p>NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER</p> <p style="text-align: center;">SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>	
Codes		N° de compte	Clé RIB										
Établissement	Guichet												
Date		Signature:											

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1^{er} avril 1980 de la commission « informatique et libertés ».

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

4 2 5 3 9 1

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER											
		<p style="text-align: center;">SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>											
<p>COMPTES À DÉBITER</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2">Codes</td> <td rowspan="2">N° de compte</td> <td rowspan="2">Clé RIB</td> </tr> <tr> <td>Établissement</td> <td>Guichet</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>		Codes		N° de compte	Clé RIB	Établissement	Guichet					<p>NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER</p>	
Codes		N° de compte	Clé RIB										
Établissement	Guichet												
Date		Signature:											

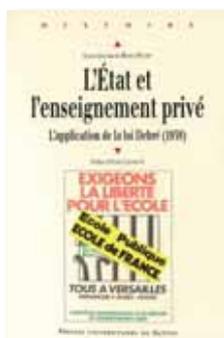
Prière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier, sans les séparer, en y joignant obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB).

Derniers ouvrages reçus

L'ÉTAT ET L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ.

L'APPLICATION DE LA LOI DEBRÉ (1959)

Sous la direction de Bruno Poncet, Presses universitaires de Rennes, août 2011, 369 pages.



Il y a cinquante ans était votée la loi dite « Debré » qui régit encore les rapports entre les établissements d'enseignement privé et l'État. Un bilan de l'application de cette loi s'imposait, réalisé par des chercheurs en sciences de l'éducation, droit, histoire et sociologie, mais également grâce à des témoins et des acteurs ayant eu ou ayant des responsabilités au plus haut niveau dans le déroulement des événements.

LA GESTION FINANCIÈRE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES LOCAUX DU SECOND DEGRÉ 2011-2012

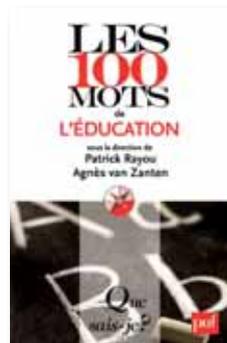
Jean Gavard, Jean Beurton, Nicole et Jacques Stirnemann, Martine Tortosa, collection « Les Indispensables », Berger-Levrault, 18^e édition, 1^{er} août 2011, 780 pages.



Cette dix-huitième édition prend en compte l'évolution des textes et des différentes jurisprudences. L'ouvrage suit au plus près les pratiques quotidiennes des établissements : le cadre général de la gestion financière, les phases administrative et comptable d'exécution du budget, la fonction de caissier, les comptabilités spécifiques, l'information financière dans les pièces de synthèse, les auto contrôles et les contrôles externes, la formation professionnelle.

LES 100 MOTS DE L'ÉDUCATION

Sous la direction de Patrick Rayou et d'Agnès van Zanten, collection « Que sais-je ? », PUF, août 2011, 128 pages.



Enfant, étudiant, parent, enseignant, décideur... chacun est concerné par les questions d'éducation. Celles-ci font l'objet d'analyses multiples et croisées de la part de philosophes, d'historiens, de sociologues, de psychologues, de didacticiens mais aussi de praticiens.

Cet ouvrage rassemble ces diverses approches autour de 100 mots-clés et propose ainsi une synthèse des connaissances dans le champ éducatif. Des notions récentes (« communauté éducative ») aux sujets coutumiers de nos rentrées (« autorité », « redoublement »), des débats les plus vifs aux questions plus consensuelles, ce livre brosse un panorama de l'éducation aujourd'hui, de ses questionnements comme de ses savoirs acquis, de ses acteurs, de ses méthodes et des nouveaux champs de recherche qui se développent sur ce sujet.

LA RETRAITE DES SALARIÉS.

COMPRENDRE, AMÉLIORER, CALCULER

Christiane Massot-Cazaux, collection « L'essentiel pour agir », édition Geresco, 3^e édition, juin 2011, 270 pages.



La réforme des retraites a été promulguée, avec ses mesures phares sur le recul de l'âge légal, la prise en compte des carrières longues et de la pénibilité... Mais, pour les candidats au départ, les questions subsistent entre les changements liés aux réformes, les démarches administratives et les modalités de calcul des pensions.

Est-il toujours possible de partir à la retraite avant 60 ans ? Comment « racheter » des années d'études ou des années incomplètes ? Quelles sont les règles en matière de cumul emploi-retraite ? Comment compléter sa pension de retraite ?

Ce livre est conçu pour apporter une réponse précise et actualisée à toutes les questions des futurs retraités. Véritable mode d'emploi, il présente toutes les informations utiles pour préparer son départ à la retraite avec sérénité.

ÊTRE ENSEIGNANT AUJOURD'HUI.

LES PARADOXES DE
L'ENSEIGNEMENT
FRANÇAIS

Jean-Pierre Obin, collection
« Profession enseignant », Hachette
éducation, juin 2011, 160 pages.



En France, l'imaginaire collectif sur les enseignants balance entre survalorisation et dévalorisation, hésite entre admiration et dénigrement. C'est sans doute l'indifférence qui est la moins présente. La question est alors la suivante : quelle part les enseignants prennent-ils réellement dans le fonctionnement de l'École et dans ce qu'elle produit ?

Jean-Pierre Obin tente de saisir comment les enseignants participent au système, de quelle manière ils contribuent à ses résultats, dans quels domaines ils ont une influence, et ceux qui leur échappent. Il essaie de comprendre comment la société, ainsi que l'ordre politique, son administration et ses injonctions, influent sur leurs pratiques professionnelles et sur ce qu'elles produisent. Et en retour, comment la profession, ses idéaux, ses visées, ses croyances et ses conceptions agissent sur le système scolaire. Et quelles conséquences en tirer alors ?

ACCOMPAGNEMENT, ACCOMPAGNEMENTS

Collection « Administration
et éducation », AFAE, n° 2,
septembre 2011, 160 pages.

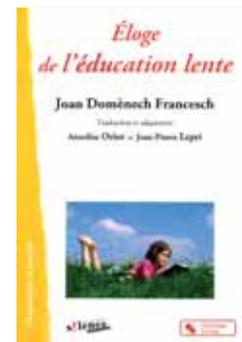


De l'enseignement du premier degré à l'université en passant par le lycée professionnel comme les lycées généraux et technologiques, les dernières instructions imposent la mise en place d'un accompagnement des élèves et des étudiants. Entre tutorat, aide individualisée, accompagnement personnalisé, stages-passerelles, accompagnement à l'orientation, c'est un ensemble de dispositifs devant faire système qui sont proposés. Ils traduisent une évolution importante de l'approche pédagogique dans notre système éducatif ; au moment où les comparaisons internationales en montrent des points faibles, on note la recherche d'une plus grande efficacité qui balaie un spectre allant de la proposition unique à la personnalisation, dans le collectif de travail qu'est la classe.

Un état des lieux peut aujourd'hui être dressé en deux temps : une analyse du concept incluant son évolution au long des années et le témoignage d'acteurs qui l'ont opérationnalisé à tous les niveaux du système éducatif et peuvent en tirer de premières leçons tant en terme d'efficacité que de contraintes de mise en œuvre.

ÉLOGE DE L'ÉDUCATION LENTE

Joan Domènech Francesch, collection « Comprendre la
société », éditions de la chronique
sociale, septembre 2011,
128 pages.

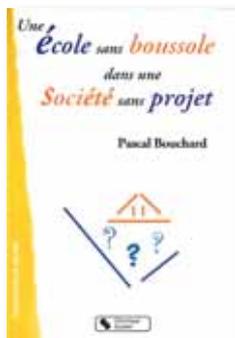


« Je n'ai pas le temps »... Alors, je passe à la vitesse supérieure... Ce faisant, je m'éloigne du sens profond des choses et je contribue à une société névrosée et impersonnelle. « Plus », « plus tôt » et « plus vite » ne sont pas synonymes de « meilleur ». L'auteur applique ce principe au champ éducatif (scolaire, familial et personnel) : il envisage un temps qui permet notamment de retrouver le sens de la diversité des rythmes d'apprentissage. L'éducation lente ne signifie pas agir lentement mais savoir trouver le temps adapté à chacun et à chaque activité. Éduquer lentement, c'est ajuster la vitesse au moment et à la personne.

Faire l'éloge de l'éducation lente, c'est faire l'éloge d'un modèle éducatif essentiel pour l'humanisation de la société. Le temps n'a pas à coloniser notre vie ni celle de l'école ou des familles ; le temps appartient aux enfants, aux parents et aux professeurs. Pleinement vécu, il est pleinement éducatif.

UNE ÉCOLE SANS BOUSSOLE DANS UNE SOCIÉTÉ SANS PROJET

Pascal Bouchard, collection « Comprendre la société, débattre », édition Chronique sociale, octobre 2010, 128 pages.



La société française n'a pas de projet pour son école. Elle ne peut pas en avoir puisqu'elle n'a pas de projet d'avenir, ni d'instance pour débattre de ce qu'elle veut être, de ce qu'elle rêve qu'aient pour qualités les adultes de demain. Refonder notre École suppose une refondation de notre démocratie et de notre projet de civilisation. Qui peut parler en notre nom ?

Après avoir passé en revue les sottises de nos « grands intellectuels » et les ratés du débat sur l'École depuis trente ans, l'auteur examine les enjeux philosophiques et sociétaux de ces querelles dont il a suivi tous les avatars et trace des perspectives politiques pour en sortir enfin.

LE PLAISIR ET L'ENNUI À L'ÉCOLE

Revue internationale d'éducation, CIEP, n° 57, septembre 2011, 180 pages.



L'intérêt d'une telle thématique est en fait de se demander ce qu'on attend de l'école, en différents lieux du monde, ce qu'on en attend au jour le jour, et pour « plus tard », dans son expérience quotidienne, et dans une projection temporelle. Le pari de ce dossier est de le faire non pas tant en essayant « d'objectiver » la dimension de motivation ou de répulsion de ces « affects » ; mais en donnant la parole aux acteurs mêmes, en pariant sur l'intérêt, et même l'importance, d'une évaluation essentiellement subjective, autrement dit d'une appréciation personnelle, non seulement comme objet d'étude mais comme expression d'un sentiment et d'un jugement de réalité, comme point de vue.

ÉCOLE ET SOCIÉTÉ : TENSIONS ET MUTATIONS

Collection « Administration et Éducation », AFAE, n° 3, septembre 2011, 128 pages.



Composante de la société, l'école prépare certaines des mutations futures en formant les citoyens de demain. Parce que la finalité, le sens et l'intérêt donnés à ces mutations varient dans leur interprétation, parce que les vitesses de mutation ne sont pas les mêmes, ce dialogue est source de tensions. Ces tensions permettent d'envisager plusieurs scénarii allant de la rupture à une dynamique positive en passant par l'immobilisme. La société est diverse dans les attentes des acteurs concernés et multiple dans les expressions qu'ils choisissent. À l'inverse, il faut constater une certaine homogénéité sociale des corps enseignant et d'encadrement.

Quels sont les points de convergence et ceux de divergence entre l'école et la société ? Si l'école apprend de la société et prépare la société future, est-elle en mesure d'inventer des modèles ? Au final, que traduit d'une société une école ?

GUIDE PRATIQUE DES RETRAITES DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

Guislaine Lobry, Nicolas Neiertz, collection « les indispensables », 3^e édition, éditions Berger-Levrault, septembre 2011, 322 pages.



Ce guide a pour objectif de combler le déficit d'explications qui règne en la matière. Il intègre les textes et les décisions les plus récents. Il propose également de nombreux exemples de calcul après chaque explication des nouvelles règles en vigueur, des barèmes, des cas concrets, des listes de documents à fournir.

Valérie FAURE
Isabelle POUSSARD

Extrait d'un texte élaboré lors du congrès de 1971, paru dans le numéro 51 du bulletin du *Syndicat national des personnels de direction des établissements secondaires* (SNPDES, un des ancêtres du SNPDEN) de mars 1971.

Doctrine du syndicat sur les droits et devoirs des chefs d'établissement

ÉDQUER L'ENFANT, C'EST LE CONDUIRE VERS L'ÉTAT D'ADULTE RESPONSABLE

[...]

Objectif : les chefs d'établissement se sont assignés l'objectif suivant : l'instruction et l'éducation des jeunes, au sein d'une véritable communauté éducative, en vue de faire d'eux des hommes et des femmes, à la fois désireux et capables d'assumer leurs propres responsabilités civiques, sociales et professionnelles dans le respect de leur propre personnalité.

Moyens : les chefs d'établissement, responsables de cette œuvre éducative, doivent bénéficier de moyens en rapport avec l'importance de leur mission. Ces moyens doivent être définis en considérant les divers aspects de leurs fonctions [...]

I. RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES

L'objectif éducatif retenu suppose une modification complète de la conception du rôle de l'équipe administrative toute entière ; celle-ci doit intégrer les activités socio-éducatives, dont elle demeure l'animatrice responsable, à ses préoccupations quotidiennes ; [une modification complète] de la conception du rôle du personnel enseignant qui doit également assumer une part de ces activités, pour lesquelles il aura dû être formé, et qui feront partie de son service.

Fonctions pédagogiques du chef d'établissement

Elles concernent l'organisation (répartition des services et des emplois du temps) ; l'animation : le rôle d'animation pédagogique du chef d'établissement est capital dans les conseils qu'il préside (conseils de classe, conseils

d'orientation, conseils d'enseignement, assemblées générales de professeurs), au sein du conseil d'administration et de sa commission permanente. Son action personnelle peut être immense, tant auprès du personnel (accueil du personnel nouveau, appui donné au rayonnement des maîtres et à leurs tentatives d'enrichissement pédagogique) que des élèves (encouragement au travail) et des familles (information réciproque). C'est pourquoi il devrait toujours être disponible pour cette action primordiale.

Le contrôle : ce contrôle étant le seul moyen d'apprécier objectivement personnel et élèves, notre droit de l'exercer doit être nettement réaffirmé par l'administration centrale, et ses limites en être clairement définies : visite aux professeurs et aux élèves dans leur classe ; contrôle du contenu des cahiers de textes ; contrôle de la fréquence des travaux écrits, des interrogations, des exposés etc.

Fonctions éducatives du chef d'établissement

Il importe de donner aux enfants, par une éducation appropriée et systématique : le respect des choses (avec l'aide des conseillers d'éducation, de l'intendant, voire du personnel de service) ; le respect des personnes ; le respect des camarades ; le respect des adultes dans leur dignité professionnelle, raciale, sociale, morale et dans leurs opinions politiques et religieuses ; le respect d'eux-mêmes. Tous les personnels de la communauté éducative doivent contribuer à la réalisation de ces objectifs (y compris les professeurs d'éducation physique, les médecins de santé scolaire et leurs assistantes).

NB : Ce chapitre se limite volontairement à la nature de nos responsabilités pédagogiques, plutôt qu'à leur contenu, évidemment très vaste. Au surplus, on n'oubliera pas que tous les autres aspects de nos fonctions sont également définis par rapport à un objectif où l'éducation des jeunes est prééminente.

II. RESPONSABILITÉS ADMINISTRATIVES

Le chef d'établissement en assume la responsabilité sur le triple plan pédagogique, financier et administratif.

Assistance au chef d'établissement : pour l'aider dans l'exécution des travaux à sa charge, le chef d'établissement doit être assisté d'un personnel administratif préalablement formé, et suffisamment étoffé pour que l'absence temporaire d'un de ses membres ne perturbe pas la vie de la maison.

Un adjoint direct au moins, plus spécialement chargé de l'organisation, de l'animation et du contrôle des activités pédagogiques et éducatives menées dans l'établissement, et qui le supplée dans toutes ses fonctions en cas d'absence, maladie ou empêchement.

Cet adjoint est lui-même assisté d'une équipe de conseillers principaux d'éducation et de conseillers d'éducation entre lesquels il répartit les tâches sous l'autorité du chef d'établissement.

Un gestionnaire, comptable assermenté, plus spécialement chargé de la gestion financière, du mouvement des fonds de l'établissement, de son entretien matériel.

Le gestionnaire fait partie intégrante de l'équipe administrative en ce qui concerne les fonctions éducatives de l'établissement. Il s'efforce, en particulier, d'obtenir, avec la participation de tous, y compris les élèves, les conditions matérielles d'existence les meilleures pour la communauté.

Un conseil d'administration et d'autres assemblées permettent aux différentes parties en cause de confronter et d'harmoniser leurs points de vue sur le régime intérieur de l'établissement et la poursuite de son objectif éducatif.

Le caractère consultatif ou délibératif de ces conseils doit être défini clairement.

Délégation de pouvoirs : le chef d'établissement peut déléguer, sous sa responsabilité, une partie de ses pouvoirs à ses adjoints dans le domaine administratif, pédagogique ou financier. Cette délégation le décharge de certaines tâches mais il doit alors en contrôler l'exécution.

III. RESPONSABILITÉS JURIDIQUES

Constatation : les chefs d'établissement doivent, aujourd'hui, administrer une population scolaire nombreuse, diverse, touchant la quasi-totalité de chaque tranche d'âge.

Responsabilités des administrateurs d'établissement : il est nécessaire que les garanties (assez illusoire) concernant certaines de nos responsabilités, soient considérablement renforcées. Dans un premier temps, une exonération de responsabilités doit être accordée en ce qui concerne les élèves majeurs ; les élèves que nous n'avons pas les moyens de surveiller ; les élèves qui transgressent le règlement intérieur ; les élèves pour lesquels les familles demandent, par écrit, que dans des circonstances précises de temps et de lieu la responsabilité du chef d'établissement cesse de se substituer à la leur. Dans un second temps, la responsabilité pénale, découlant de l'obligation de surveillance en milieu scolaire, doit être revue à fond. Il faut, pour cela, obtenir la création d'un organisme compétent, comportant une participation importante des chefs d'établissement et d'adjoints, délégués par leurs organisations syndicales les plus représentatives. Cet organisme serait chargé de l'élaboration de propositions cohérentes, visant à modifier le cadre juridique de nos établissements et à lever toute ambiguïté à cet égard. Ces propositions seraient ensuite soumises à l'approbation des instances compétentes, jusqu'aux assemblées parlementaires incluses, si c'est nécessaire.

Responsabilités des élèves : il est d'ailleurs essentiel que les élèves, à qui sont accordées graduellement des libertés nouvelles à mesure qu'ils avancent en âge, prennent conscience que ces libertés entraînent corrélativement un surcroît de responsabilités personnelles, et acceptent de les assumer.

Responsabilité civile : des textes législatifs clairs doivent rendre obligatoire l'assurance en responsabilité civile pour tous les élèves, pour tout le personnel des établissements scolaires.

IV. RESPONSABILITÉS FINANCIÈRES

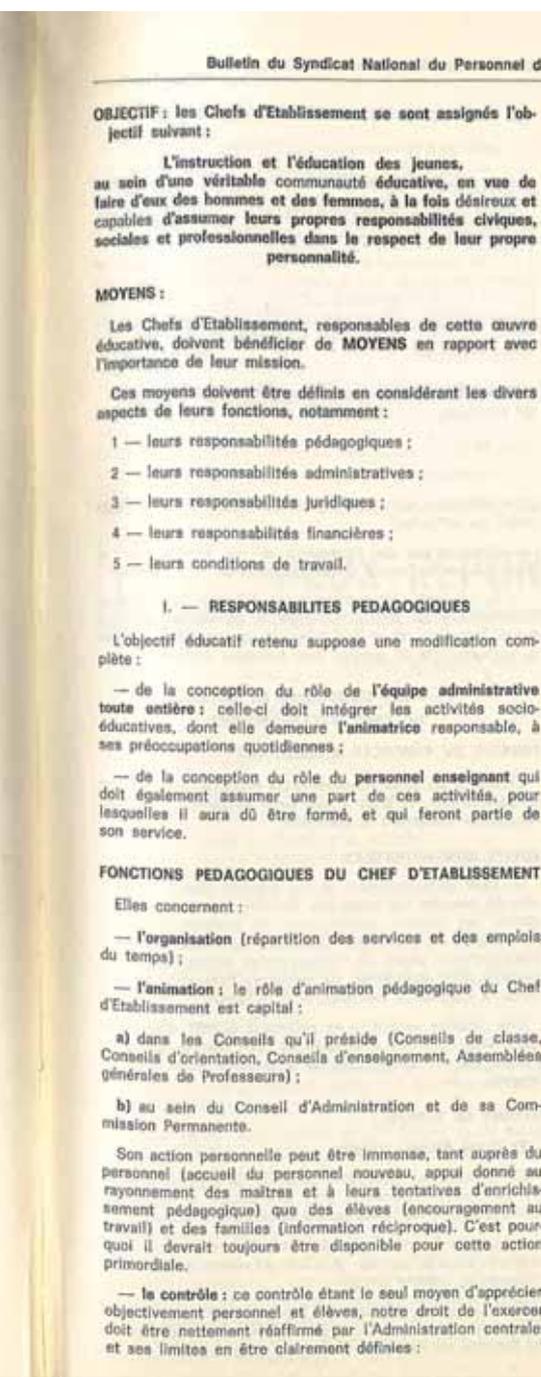
Notre objectif éducatif implique la condamnation des concentrations de gestion. Il faut conserver, à chaque établissement, sa gestion propre, intimement liée à chacune des actions éducatives au sein de l'établissement car, dans une véritable communauté éducative, même les problèmes les plus matériels doivent acquérir une valeur formatrice qui dépasse leur aspect financier.

Moyens propres à assurer l'autonomie de gestion : ce sont l'autonomie du budget ; l'initiative du seul chef

d'établissement dans l'exécution de ce budget ; l'approbation de l'exécution de ce budget (compte financier) par le conseil d'administration de l'établissement ; la nécessité de conserver ou d'obtenir dans chaque établissement un adjoint du cadre A appartenant à l'Éducation nationale, chef des services économiques, et dont la responsabilité de gestion doit demeurer entière.

V. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Principe du contrôle a posteriori : l'exercice de telles responsabilités implique, pour le chef d'établissement,



le droit à une large initiative, le contrôle nécessaire s'exerçant *a posteriori*.

Équipe administrative : le chef d'établissement et ses adjoints divers ont pour rôle de susciter les initiatives, de stimuler les efforts, de choisir les options pédagogiques et administratives, en accord avec les instances réglementaires, doivent voir leur établissement doté de l'infrastructure matérielle la plus moderne, leur permettant de consacrer l'essentiel de leur temps à l'animation pédagogique et éducative. Une dotation suffisante en personnel qualifié doit également être garantie, conformément aux normes déjà formulées par

le SNPDES, ou à élaborer avec sa participation.

Rythme de travail en cours d'année scolaire : en fonction des nécessités variables du service, le chef d'établissement détermine, avec son équipe, le temps de repos journalier et hebdomadaire nécessaire à chacun. Pendant le temps où les élèves sont présents, on doit toujours pouvoir trouver le chef d'établissement ou un responsable désigné par lui. En dehors de la présence des élèves, la garde de l'établissement est assurée à la diligence du chef d'établissement en fonction du personnel disponible.

Logement : pour les mêmes raisons, les chefs d'établissement et leurs adjoints doivent pouvoir jouir d'un logement de fonction par nécessité absolue de service, suffisamment vaste et indépendant, bien que situé dans l'enceinte de l'établissement, facilitant ainsi l'exercice de leurs charges professionnelles, en même temps que le déroulement d'une vie de famille normale. Ils ont droit aux prestations diverses attachées à cette jouissance. Ces avantages, contrepartie d'une évidente sujétion, ne doivent pas leur être imputés à revenu.

Conclusion : conscients de leurs immenses responsabilités, les chefs d'établissement aspirent à les assumer toutes. Mais ils ne sauraient le faire que dans la mesure où ils ont été dotés des moyens adéquats en personnel et en matériel pour accomplir leur mission.

Pendant les vacances scolaires : pendant les vacances d'été, les chefs d'établissement et leurs adjoints ont droit à huit semaines effectives de congé. Corrélativement, la fermeture totale de l'établissement peut être décidée pour une certaine période. Il peut en aller de même pendant les petites vacances.

Garanties statutaires : les chefs d'établissement et leurs adjoints ont droit aux garanties statutaires générales de la Fonction publique et à celles de leur statut particulier, dont l'élaboration doit être entreprise ou poursuivie avec la participation de leurs représentants syndicaux. Leur rémunération doit, légitimement, tenir compte de l'ampleur, de la variété et de l'importance de leurs responsabilités.

Nos peines

Simone GASSAN,
proviseure honoraire
du lycée Paul Valéry,
Sète (Montpellier)

Marcel GEMINET,
principal honoraire
du collège Jean Jaurès,
Montluçon (Clermont-Ferrand)

Jean-Claude JACQUEMONT,
principal-adjoint honoraire
du collège les Bleuets,
Ay-Champagne (Reims)

Philippe MARTIAL,
principal
du collège Montaigne,
Conflans-Sainte-Honorine
(Versailles)

Jean PERRIN,
principal honoraire
du collège Jean Monnet,
Épernay (Reims)

Daniel PION,
principal honoraire
du collège George Sand,
La Châtre (Orléans-Tours)

Suzanne PONS,
proviseure honoraire
du lycée Lamartine,
Paris 9^e

Robert TOURNAYRE,
proviseur honoraire
du lycée Porte océane,
Le Havre (Rouen).

Nous nous associons
au deuil des familles.

Isabelle Poussard, permanente

