

197 - avril 2012

direction

4/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

Lille accueille le congrès

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° 197
MIS SOUS PRESSE
LE 16 MARS 2012

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

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

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	8, 9
ALISE	11
SCOLA CONCEPT	13
CASDEN	15
ALISE	84

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

10 BUREAU NATIONAL

12 ACTUALITÉS

22 CARRIÈRE

Le CTM du 8 mars 2012 boycotté
Ces femmes et ces hommes croisés dans les bureaux et les couloirs... Portraits
Lexique retraites
Les personnels de direction à l'étranger

29 MÉTIER

Représenter l'État
Le directeur, responsable, dans tous les sens du terme
Quelle organisation de l'Éducation nationale et des établissements dans
une République décentralisée ?
Logements de fonction : les curieuses pratiques des services techniques et
du mandataire d'une collectivité territoriale
Hygiène et sécurité : clarifier les responsabilités
L'AFAE, lieu de libre parole

46 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

De l'inclusion scolaire vers l'insertion professionnelle
Les représentations des filles et des garçons à l'école : entre déconstructions
et reconstructions ? (3/4)

53 VIE SYNDICALE

L'académie de Lille accueille le congrès
Un syndicalisme fidèle à ses valeurs, incarnant notre profession et en phase avec son temps
Les candidats
Communiquer... pour dire quelque chose !
Commissaires paritaires : une formation continue !
La formation tout au long de la vie

67 CHRONIQUE JURIDIQUE

Organisation et fonctionnement des EPLE : modification de la partie réglementaire
du Code de l'éducation
La neutralité du service public lors d'accompagnements de sorties scolaires

77 DERNIERS OUVRAGES REÇUS

80 QUESTIONS DE PARLEMENTAIRES, RÉPONSES DES MINISTRES

82 RÉTRO



Philippe
TOURNIER

Un système « fraudogène »

Secrétaire général

Ce méli-mélo
entre un
examen
d'entrée
à l'université
[...] et un
examen qui
couronne [...] les études
secondaires est
justement fort
bien mis en
valeur par cette
polémique

Le résultat
concret est
qu'en pratique
quasi aucune
sanction n'est
prise

L'incident autour de l'épreuve de mathématiques au baccalauréat scientifique lors de la session de 2011 avait suscité une vive émotion médiatique et institutionnelle (s'il s'était agi d'une autre épreuve ou d'un autre baccalauréat, il est bien possible qu'elle eût été moindre...). Des différentes missions diligentées à cette occasion commencent à émerger quelques mesures concrètes dont, tout récemment, la création d'un conseil de discipline académique spécifique dont on attend plus de réactivité et de célérité. Or, voilà que ce projet suscite des remous. Certes, tel qu'on le connaît au moment où ces lignes sont écrites, il nécessite pour le moins des évolutions comme sur la composition de la commission ou sur les mécanismes de recours mais, pour une fois que l'on semble décider à agir (et pas seulement à exhorter les chefs de centre à une vigilance solitaire), on peut s'interroger sur le sens et les motivations de ces réactions négatives.

LA MORALE, UN PRINCIPE FINALEMENT SECONDAIRE

Une commission académique qui délibère sur une fraude à un examen « universitaire » et voilà les fondements du temple mis en péril ! Hé oui, le baccalauréat reste juridiquement le premier grade universitaire (qui vaut 0 ECTS), même si cela fait bien longtemps qu'il est en réalité d'abord le diplôme de fin d'études secondaires. Ce méli-mélo entre un examen d'entrée à l'université (ce qu'est historiquement le baccalauréat) et un examen qui couronne (ô combien et peut-être que trop !) les études secondaires est justement fort bien mis en valeur par cette polémique : l'enseignement supérieur se passionne assez modérément pour son premier grade universitaire dont il se garde bien de revendiquer l'organisation. C'est d'ailleurs le constat que les commissions universitaires de discipline ne se montrent pas très

adaptées au traitement des fraudes au baccalauréat qui est à l'origine de l'idée d'une commission spécifique. Il est vrai que les universités sont aujourd'hui beaucoup plus polarisées par d'autres préoccupations : plagiat, fausses thèses ou diplômes trafiqués qui sont devenus un phénomène international de grande ampleur, sans compter que la mansuétude envers les pairs semble être un acquis des libertés académiques.

Le résultat concret est qu'en pratique quasi aucune sanction n'est prise : en 2010, sur 598.000 candidats au baccalauréat, 272 cas ont été déferés devant les commissions disciplinaires de l'université, dont moins de 200 ont été sanctionnés soit 0,03 %, alors que les cas de triche devaient s'élever à plusieurs dizaines de milliers. En effet, selon un sondage publié par *L'Étudiant*, 70 % des lycéens déclaraient cette intention si elle se présentait et 35 % le font couramment.

Aspects moraux mis à part, les candidats au baccalauréat peuvent ainsi cyniquement considérer que la fraude est une activité d'un bon rapport et pratiquement sans risque : un tricheur a 99,6 % de chances de ne pas être sanctionné et, s'il l'est, 80 % de chances que ce soit une sanction inférieure à un an d'interdiction soit, au total, 99,92 % de chances qu'il ne se passe rien de bien grave pour lui. L'école prépare ainsi solidement ses tricheurs à réussir en acquérant une mentalité de banquiers d'aujourd'hui : au mieux, on gagne beaucoup et seule la morale y perd ; au pire, il ne se passe rien !

Du coup, les 0,006 % (non, il n'y a pas un zéro de trop !) des candidats finalement plus lourdement sanctionnés posent un problème d'équité : pourquoi eux au milieu de tant de tolérance ? Effectivement, la moitié des sanctionnés finissent par être relaxés quand ils font appel devant le CNESER.

Il est quand même fâcheux de défendre cette inertie au seul prétexte que faire autrement pourrait éventuellement mettre en cause plus tard, un jour, le statut du baccalauréat comme grade universitaire (ce qui n'est d'ailleurs pas démontré) : il est beaucoup plus directement et immédiatement menacé par sa propre contradiction interne (un examen secondaire sans rapport avec les études supérieures visées) et surtout par le discrédit dont l'accompagnera l'irrésistible et notoire gonflement des fraudes au fur et à mesure que les techniques évolueront. Terminons par l'ultime argument pour ne rien faire : cette commission sera arbitraire car nommée et non élue par des pairs. Tous ceux qui siègent dans des commissions d'appel apprécieront cet hommage rendu à leur intégrité mais ajoutons que l'élection n'a jamais eu comme objet de préserver de l'arbitraire mais d'assurer une représentation. Une commission de discipline n'a pas pour objet de représenter mais de sanctionner équitablement. Le fait d'ailleurs que la justice américaine soit élue la préserve-t-elle de l'arbitraire ?

INDOLENCE ET VUE BASSE

Au-delà de ces polémiques conjoncturelles, ce débat pose aussi la question de la forme des certifications dans notre pays. Examens et concours sont un élément fortement structurant de notre tradition académique. Mais aujourd'hui que le doute est jeté sur le baccalauréat, pourquoi les concours, y compris les plus prestigieux, seraient-ils exempts de fraude ? On semble avoir décidé que, par principe, ils devaient l'être : en 2011, une banque d'épreuves très connue d'écoles de commerce dit n'avoir repéré, sur 20.000 candidats, que deux fraudeurs (ils ne devaient vraiment pas être doués). Pourtant, quand on voit certains à l'œuvre, on pourrait parfois finir par se poser des questions...

Indolence et vue basse sont donc la règle dans notre pays sur ce sujet, sans doute parce que le problème de la triche interroge trop directement la forme des épreuves et, en ricochet, la façon dont notre système décerne ses certifications, leur contenu et donc l'enseignement qui y conduit. Comme le pointait Pascal Guibert, maître de conférences en sciences de l'éducation à Nantes et qui a conduit une étude sur le statut de la triche auprès des étudiants, « la possibilité de tricher » est moindre quand « les exercices nécessitent plus un travail de réflexion que la délivrance de connaissances apprises par cœur ». Or nos épreuves actuelles, en particulier au baccalauréat, sont massivement « fraudogènes » : le primat de la restitution lors d'épreuves ponctuelles encourage la fraude comme le montre d'ailleurs la mise en ligne des corrigés du baccalauréat alors que l'épreuve n'est pas finie. Il est beaucoup plus difficile de frauder lors de la soutenance de son TPE, des épreuves d'EPS ou d'une évaluation où quelqu'un connaît l'évalué. Il est d'ailleurs très probable que des résultats en contrôle continu seraient aujourd'hui plus fiables, plus exacts et plus justes que ne le sont ceux des épreuves ponctuelles.

L'autre aspect de la fraude aux examens mis en lumière au printemps dernier est que la plupart des fraudeurs ne devraient pas avoir de raison de chercher à tricher. Et s'ils le font, c'est qu'ils sont anormalement stressés. C'est d'ailleurs cet aspect qui explique la modération des sanctions : nombre de candidats déferés, souvent les plus novices dans l'exercice, ont un dossier des plus honorable. Mais les épreuves ponctuelles ont un aspect « pile ou face » où dix ans de scolarité se jouent sur un sujet qui peut être déstabilisant ou porter sur le dernier chapitre du programme dans une classe dont le professeur n'a pas été remplacé durant un mois, ce qui peut expliquer des comportements aberrants qu'on peut alors humainement tenté d'exonérer.

La forme des épreuves, la pression sociale et la peur de l'échec contribuent à alimenter et à amplifier le phénomène de la fraude surtout quand les outils permettant d'assurer justice et morale sont à ce point émoussés et les techniques si tentantes. Mais, tirez le fil et la pelote vient : c'est la crainte de voir interroger quelques certitudes académiques sur les examens et les enseignements qui y conduisent plus que véritablement la complaisance qui explique la volonté de certains (bien que ce ne soit pas toujours l'état d'esprit de la majorité de leurs mandants) de ne pas aborder cette question qui gêne, de la minorer, de la tolérer, de s'en accommoder.

Au fond, le principal reproche est adressé aux centres d'examens : s'ils ne prenaient jamais de fraudeur, il n'y aurait pas de fraude... ■

philippe.tournier@snpden.net

Le problème de la triche interroge trop directement la forme des épreuves et, en ricochet, la façon dont notre système décerne ses certifications

Des résultats en contrôle continu seraient aujourd'hui plus fiables, plus exacts et plus justes que ne le sont ceux des épreuves ponctuelles

La forme des épreuves, la pression sociale et la peur de l'échec contribuent à alimenter et à amplifier le phénomène de la fraude

Bureau national du 7 février.

La politique du fil de l'eau et le temps des à-coups...



La campagne électorale présidentielle est entrée dans sa phase de croisière. Les conseillers sur les questions de l'éducation, voire les candidats eux-mêmes, consultent les organisations syndicales – et en particulier le SNPDEN – pour sonder leurs analyses et leurs propositions. On aurait pu donc simultanément s'attendre à un calme relatif sur les dossiers du quotidien s'il n'y avait pas eu, durant cette même période, la question des DGH (dotations globales horaires) qui implique les suppressions de postes votés au parlement. Sur ce point, la politique du fil de l'eau se poursuit sauf que le service public d'éducation s'assèche durablement et inexorablement.

Au-delà de cette actualité récurrente qui relève d'une logique impassible, imperturbable, d'autres projets suivent leur cours. C'est le cas de SDO dont le développement se poursuit en introduisant les mêmes confusions : les nouveaux modules visent non seule-

ment à contrôler l'itinéraire des élèves mais aussi les procédures et le fonctionnement de l'établissement et l'importation de données n'est toujours pas possible.

Le dossier du classement des établissements, pour sa part, verra quasiment la reconduction des critères antérieurs. Le ministère a trouvé sans aucun doute plus sage de ne pas bouleverser les éléments du dossier juste avant des échéances électorales.

Par contre, le dossier de l'évaluation des enseignants avance à marche forcée. Il sera présenté au CTM. Il apparaît regrettable qu'un dossier aussi important qui méritait un véritable dialogue social soit réduit à ce qui relève de l'argument de campagne. Ces « à-coups » peuvent se multiplier. On peut s'attendre à ce que, quelle que soit l'issue du vote du 6 mai, ils se poursuivent y compris pendant la période estivale...

La réflexion qui s'engage dans les académies, dans le

cadre de la préparation du congrès, est d'autant plus importante. Le Bureau national qui sera élu au congrès de mai doit disposer de mandats clairs quant à nos analyses sur l'évolution du métier de personnel de direction. C'est la richesse de cette réflexion qui fait notre singularité et qui permet au SNPDEN d'être une force de proposition et d'action. Cette réflexion, menée actuellement dans toutes les académies dans le cadre des assemblées générales académiques, est déterminante. ■

Patrick CAMBIER

Permanent

patrick.cambier@snpden.net

AGENDA

MERCREDI 4
ET JEUDI 5 AVRIL
BN à Arras

JEUDI 5 AVRIL
Réunion ICPC Défense

MARDI 10 AVRIL
Permanence juridique

Rapide panorama des interventions de notre syndicat.

Le SNPDEN dans les médias...



■ TÉLÉ-SERVICE ABSENCES

- Écho du communiqué du SNPDEN le 15 février sur *Touteduc.fr*;
- reprise également du communiqué par l'AEF le 15 février et nouvelle citation dans une dépêche du 17 février;
- citation du SNPDEN dans la *Lettre de l'éducation* du 5 mars 2012.

■ BUDGET ET MOYENS DES ÉTABLISSEMENTS CARTE SCOLAIRE 2012

- Écho de l'assemblée générale départementale du Jura dans l'édition du *Progrès* du 5 février, avec citation de Sylvand Arnaud, secrétaire départemental du 39;
- citation du SNPDEN de l'académie de Poitiers et de Philippe Tournier, secrétaire général, dans une dépêche AEF du 8 février;
- citations de Daniel Marchand, secrétaire académique (SA) de Limoges, dans une dépêche AEF du 9 février et dans un reportage sur les moyens, réalisé par le journal *l'Echo du Centre* du 11 février;
- interview de Philippe Debray, SA de Rennes, sur les suppressions de postes dans une dépêche AEF du 13 février; expression dans le journal *Ouest-France* du 21 février;
- citation du SNPDEN Créteil dans *le Parisien* du 7 mars.

■ CARTE SCOLAIRE

- Renvoi sur l'enquête du SNPDEN dans *l'Expresso.fr* du 6 février;
- nouvel écho de l'enquête et citation de Philippe Tournier dans un article du *Monde* du 14 février;
- citation du SNPDEN dans les *Dernières Nouvelles d'Alsace* du 27 février;
- intervention de Philippe Tournier à la rencontre de l'Observatoire des zones prioritaires (OZP) du 7 mars sur les effets de l'assouplissement de la carte scolaire. Ont suivi un compte rendu de l'intervention sur le site *ToutEduc.fr* le 8 mars, et le 9 mars des échos dans la lettre de l'OZP, sur *Médiapart.fr* et une dépêche AEF consacrée à cette intervention.

■ POLITIQUE GOUVERNEMENTALE EN MATIÈRE D'ÉDUCATION

- Expression de Serge Guinot, membre du Bureau national, au sujet des réformes des lycées et des suppressions de postes dans *Libération.fr*, édition de Lyon du 28 février, dans le cadre d'un article sur le bilan de la politique du président en matière d'éducation;
- larges citations de l'Édito du *Direction 196* de Philippe Tournier sur le site *atlantico.fr*;
- citation de la position du SNPDEN sur le site *EducPros.fr* du 12 mars.

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

- **Orientation des élèves/site APB**: citation du SNPDEN et de Philippe Tournier dans un article du *Monde* du 9 février;
- **Réforme des GRETA**: citations de Daniel Marchand le 10 février dans les éditions de *l'Echo du Centre* et *le Populaire du Centre*, suite à l'organisation d'une conférence de presse sur le sujet;
- **Rapprochement École/Entreprise**: citation du SNPDEN dans un article de *Libération* du 21 février;
- **Quotidien d'un chef d'établissement**: reportage dans l'établissement de Jérôme Gagnaire, SA de Nantes, au JT de 20 heures de *TF1* le 27 février;
- **Recours aux contractuels dans l'éducation**: citations de Bruno Bobkiewicz, SA de Créteil, et d'Isabelle Poussard, permanente au siège du SNPDEN, dans un article du *Monde* du 2 mars;
- **Évaluation des enseignants**: citation de Philippe Tournier dans la *Lettre de l'éducation* du 12 mars;
- **Fraudes au baccalauréat**: intervention de Philippe Tournier au journal de *France Inter* le 12 mars.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

L'ALTERNANCE POSSIBLE DÈS LA CLASSE DE 4^e

1 Traduction de la loi Cherpion du 28 juillet 2011 sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, le décret* instaurant des dispositifs personnalisés durant les deux derniers niveaux de l'enseignement au collège est paru au *Journal officiel* du 17 février. Il vient compléter l'article D.332-6 du *Code de l'éducation*, listant les « dispositifs d'aide spécifique qui peuvent être proposés aux élèves des collèges qui éprouvent des difficultés dans l'acquisi-



tion du socle commun ou manifestent des besoins éducatifs particuliers » indique la notice du décret.

Selon ce texte d'application immédiate, il peut donc être proposé aux élèves de 4^e et 3^e « des dispositifs d'alternance personnalisés permettant une découverte approfondie des métiers et des formations ainsi qu'une première formation professionnelle, comprenant notamment le suivi de stages [...] dans des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage ».

La parution de ce décret a suscité de vives réactions dans le monde éducatif, la plupart des syndicats y voyant « un énième dispositif de détournement du collège unique » et l'abandon du principe d'un socle commun pour tous. Pour l'UNSA-Éducation, ce dispositif organise « un retour du tri en fin de 5^e » et « s'inscrit dans la mise en pièces de la scolarité commune jusqu'à la fin du collège. L'alternance y est présentée comme voie de remédiation de la difficulté scolaire alors même que les entreprises sont demandeuses de qualifications plus élevées » ajoute-t-elle. Et, « contrairement aux dispositifs d'éviction précoce du collège, la fédération UNSA-Éducation considère qu'il faut reconstruire une éducation fondamentale pour tous ».

* Décret n° 2012-222 du 15 février 2012 relatif aux dispositifs d'alternance personnalisés durant les deux derniers niveaux de l'enseignement au collège.

INTERACTION ENTRE DÉPENSES D'ÉDUCATION ET PERFORMANCE SCOLAIRE

2 « Argent rime-t-il avec bonne performance dans l'enquête PISA ? » C'est la question que se pose l'Organisation de développement et de coopération économique (OCDE) dans le dernier numéro de sa publication mensuelle *Pisa à la loupe**. Et la réponse est « non » selon l'organisation qui indique que l'importance de la richesse nationale ou de l'investissement dans l'éducation ne garantit pas la bonne performance des élèves.



Ainsi, pour l'OCDE, il s'agirait plus de croire en la réussite de tous les élèves et de travailler en ce sens plutôt que de dépenser toujours plus. Elle observe également que les pays qui ont fait le choix d'investir dans la formation initiale des enseignants sont plus performants que ceux qui ont choisi de faire baisser le nombre d'élèves par classe.

Et de conclure : « La richesse à elle seule n'est pas la garantie d'un système d'éducation performant. Les pays et les économies les plus performants dans l'enquête PISA sont ceux qui ont l'intime conviction – et agissent en vertu de cette dernière – que tous les enfants sont capables de réussir à l'école. [...] Lorsqu'il s'agit d'argent et d'éducation, la question à se poser n'est pas « combien ? » mais plutôt « pour quoi ? ».

Pour consulter *Pisa à la loupe* n° 13, février 2012 : www.oecd.org/dataoecd/50/10/49685524.pdf.
Ensemble des *Pisa à la loupe* depuis février 2011 : www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-a-la-loupe_22260927

FIN DES CONTRATS AIDÉS: LA BÉRÉZINA POUR L'ÉDUCATION NATIONALE

3 Clermont-Ferrand, Limoges, Angers, Nantes, Nancy, Rouen... les victoires devant les prud'hommes des ex-employés sur contrats aidés (types CAE, CA ou CUI) se multiplient dans les académies. Condamnation du ministère de l'Éducation nationale le 16 février par les prud'hommes de Rouen à payer 540.000 euros de dommages et intérêts à 47 ex-auxiliaires et employés de vie scolaire. Re-condamnation le 24 février à Poitiers pour l'indemnisation de 19 anciens EVS. Nouvelle condamnation le 28 février à Rouen avec versement de 340.000 euros d'indemnités pour 34 autres employés... une multiplication des litiges qui risque de contribuer à l'émergence d'une jurisprudence sur le sujet!

L'addition à la charge de l'Éducation nationale augmente de jour en jour et la note finale risque d'être

très salée puisque tous les plaignants en question, engagés en contrats aidés pendant trois ou cinq ans et qui n'ont pas vu leur contrat renouvelé, devraient recevoir entre 10.000 et 15.000 euros de dommages et intérêts! Quant aux motifs des condamnations, ils sont identiques: à cause du non-respect par l'employeur de l'obligation de formation, la plupart des salariés ont obtenu des prud'hommes la requalification de leur CDD en CDI, requalification théorique mais qui peut ouvrir droit à certaines indemnités notamment pour licenciement abusif.



Alertés par certains secrétaires académiques sur la situation dans laquelle se retrouvent les chefs d'établissement poursuivis au tribunal pour faute ou carences de l'employeur, en tant que responsables des contrats privés dans le cadre des CUI, le SNPDEN a lancé mi-février une enquête de terrain pour faire un point précis des difficultés rencontrées par les collègues qui sont, ont été, voire qui seront assignés devant les tribunaux par les personnes employées dans le cadre de ces contrats précaires. Sur déjà plus de 20 départements ayant répondu, le bilan actuel fait état de plusieurs procès perdus par les établissements supports employeurs. Des appels sont en cours d'instruction ou prévus d'ici le mois d'octobre 2012, sachant que la durée d'un délibéré de cour d'appel est, en moyenne, de l'ordre d'un mois et demi à deux mois. Le syndicat présentera un premier bilan de cette enquête dès qu'il aura obtenu une remontée significative d'éléments, peut-être lors du congrès de mai.

Rappelons qu'à l'automne 2006, le syndicat avait préconisé de ne pas s'engager dans de tels recrutements « de sous-traitance » (EVS...) sans que la question de la prise en charge du contentieux ne soit clairement convenue dans une convention avec le rectorat ou l'IA. Nous sommes aujourd'hui en plein cœur du problème.

Qui sait, face à la multiplication de ces actions prud'homales, le ministère sera peut-être obligé de « revoir sa copie ».

JOUR DE CARENCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

4

L'article 105 de la loi 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 parue au *Journal officiel* du 29 décembre, rend effectif à compter du 1^{er} janvier le non versement aux agents publics de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie. Le texte indique que, « hormis les cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du *Code des pensions civiles et militaires de retraite* ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics civils et militaires en congé de maladie, ainsi que les salariés dont l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale, ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé ».

Un projet de circulaire présenté aux syndicats mi-février détaille les conditions de l'instauration de cette journée de carence. Il prévoit en outre que, « dès lors que l'arrêt de travail a été transmis au service gestionnaire, le premier jour de maladie ne peut en aucun cas être considéré comme jour de congé ou jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail »; il ne peut donc y avoir « compensation de ce jour par l'octroi d'un jour de congé ». Selon ce projet, la disposition devrait se traduire par une retenue de 1/30^e sur la rémunération principale ou le traitement de base, sur les primes et indemnités suivant le sort du traitement, y compris l'indemnité de résidence (à l'exclusion de la GIPA), sur les autres primes et indemnités versées (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais, des heures supplémentaires, des indemnités impliquant un service fait, des avantages en nature, indemnités de restructuration ou liées à la mobilité...), sur la NBI et les majorations et indexations outre-mer. En revanche le supplément familial de traitement, lié à la charge effective et permanente des enfants, sera versé en totalité.

En cas de prolongation, le jour de carence ne s'applique pas. Cependant, les collègues en affectation de longue durée (même depuis plusieurs années!) auront un jour de prélevé au premier renouvellement!

Concernant les cotisations et incidence sur la retraite, il est à noter que ce jour de carence ne donnera pas lieu à cotisation ni à prélèvements sociaux, ce jour étant considéré comme travaillé pour l'avancement, l'ancienneté et la retraite.

À l'occasion de la réunion de présentation technique du projet de circulaire, l'UNSA-Fonction publique a rappelé « son opposition à cette mesure décidée unilatéralement, sans consultation préalable » et a dénoncé « la malhonnêteté intellectuelle de ce dispositif qui ne profite, en aucun cas, à l'amélioration des comptes de la Sécurité sociale mais consiste uniquement en un moyen de ponctionner des crédits sur la masse financière destinée aux rémunérations des personnels ».

Pour les organisations syndicales (UNSA, CFDT, CGT, FSU et Solidaires) qui ont demandé « solennellement » dans un communiqué au Gouvernement de renoncer à cette mesure autant injuste qu'inefficace », il s'agit d'une « nouvelle atteinte au statut de fonctionnaires » et d'une « nouvelle amputation de leur pouvoir



d'achat », venant s'ajouter à celles, déjà sans précédent, dues au gel de la valeur du point ou encore à l'augmentation des cotisations pour les pensions...

Au moment où ces lignes sont bouclées, la circulaire datée du 24 février (NOR: MFPP1205478C) vient d'être publiée (en ligne sur le site SNPDEN/Documentation/Fiche rémunération et régime indemnitaire).

À QUOI SERT TÉLÉSERVICE-ABSENCES ?

5 Mais à quoi peut bien servir le traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Téléservice-absences » mis à disposition des chefs d'établissement du second degré par l'arrêté du 19 janvier 2012 publié au *Journal officiel* du 14 février ?

Certes, ce nouveau module de consultation à distance de l'application de gestion administrative des absences appelé « SCONET Absences », permet aux parents de consulter sur Internet la liste des absences et d'avoir ainsi une meilleure surveillance de leurs enfants. Mais cela ne change pas grand-chose car y est en fait recensé le nombre

de demi-journées d'absences justifiées par un motif légitime, au sens de l'article L.131-8 du *Code de l'éducation* à savoir « maladie de l'enfant, maladie transmissible ou contagieuse d'un membre de la famille, réunion solennelle de famille, empêchement résultant de la difficulté accidentelle des communications, absence temporaire des personnes responsables lorsque les enfants les suivent ». C'est d'ailleurs ce que vient explicitement préciser l'avis de la CNIL* du 8 décembre publié dans ce même JO qui indique que le télé service « permet seulement de comptabiliser le nombre des absences relevées par les enseignants et transmises au conseil-



ler principal d'éducation, qui sont justifiées par un motif légitime, à l'exclusion de toute absence non justifiée ou dont le motif est considéré comme « non légitime ». Il ne permettra pas non plus de recenser les retards ou les retenues de l'élève ».

Soulignons que l'usage de ce téléservice par les établissements reste heureusement entièrement facultatif !

* Délibération de la CNIL 2011-398 du 8 décembre 2011.

UNE DÉPENSE D'ARGENT INUTILE POUR INVENTER CE QUI EXISTE DÉJÀ !

6 Pour le SNPDEN, il n'y a là rien de nouveau puisque de « tels produits sont déjà disponibles depuis plusieurs années et utilisés par un grand nombre d'établissements qui, pour informatiser leurs services [...] n'ont heureusement pas attendu le ministère, dont l'incapacité chronique à accompagner le changement sur cette question est devenue un véritable problème de fonctionnement ».

Le syndicat s'interroge « surtout sur le fait qu'à l'heure où la ressource publique est si rare, elle ait été mobilisée pour recréer avec retard ce qui existe déjà » et « s'en étonne d'autant plus que les dites ressources n'ont guère été mobilisées pour honorer », entre autres, le point 9 de la charte des pratiques de pilotage de l'EPLÉ issu du relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction, signé en 2007, qui prévoyait déjà « la mise en place rapide de système de téléservice ».

Il est donc regrettable de constater que, « cinq ans plus tard, il n'en est toujours rien » et « le lancement d'un produit déjà courant ne saurait être considéré par les personnels de direction comme la réponse depuis trop longtemps attendue » conclut le communiqué du SNPDEN.



UN BLOG DU SÉNAT CONSACRÉ À LA CARTE SCOLAIRE

7 Depuis le 10 janvier 2012, la Commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat a créé une mission d'information sur la carte scolaire qui étudie les effets de la déréglementation, notamment dans l'éducation prioritaire, en termes de mixité sociale et de répartition des élèves et des moyens entre les établissements.



À l'initiative de Françoise Cartron, sénatrice de Gironde, un blog est aujourd'hui accessible sur le site du Sénat ou directement à l'adresse suivante : blogs.senat.fr/carte-scolaire. Il doit permettre de recueillir « les témoignages et les remarques des acteurs et observateurs du système éducatif sur les conséquences de l'assouplissement de la carte scolaire initié en 2007, au regard des objectifs qui lui étaient fixés. A-t-il favorisé l'égalité des chances et la diversité sociale au sein des établissements ? A-t-il offert plus de choix aux familles en terme de mobilité ? Quel bilan aujourd'hui ? Quelles propositions pour demain ? » Ainsi, l'ensemble des acteurs de la communauté éducative, chefs d'établissement, enseignants, parents d'élèves, élus locaux, chercheurs sont invités à réagir aux travaux menés par la mission et à faire part de leur expérience afin d'enrichir la réflexion d'ici la publication du rapport prévue en mai 2012.

REFONTE DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES

8

Le 7 février, à l'occasion de la remise du rapport du Comité stratégique des langues* présidé par Suzy Halimi, Luc Chatel a dévoilé ses propositions pour l'apprentissage des langues à l'école autour de 3 axes : repenser le rythme des enseignements, favoriser la mobilité internationale des élèves et des enseignants et encourager l'immersion linguistique.

Au niveau des rythmes d'enseignement, le ministre a prôné un apprentissage plus souple *via* la globalisation et l'annualisation des horaires de langues sur les quatre niveaux du collège, afin d'adapter l'enseignement aux besoins des élèves, et a indiqué son souhait que cette nouvelle organisation soit opérationnelle dans 10 % des collèges dès la rentrée 2012. Pour cela, les établissements recevront une enveloppe horaire de langues vivantes qu'ils seront libres de répartir selon les langues et les niveaux. Une nouvelle liberté de gestion dans laquelle les syndicats voient surtout un moyen d'économiser des postes et donc de réduire l'offre de formation!

Le ministre souhaite également mettre en place, dès la fin de cette année scolaire, des formations pour les professeurs des



écoles, avec l'implication des professeurs de langue du second degré, complétées par des ressources pédagogiques du CNDP.

Afin de favoriser l'immersion dans un pays étranger, Luc Chatel fixe l'objectif ambitieux pour chaque élève de bénéficier d'un séjour linguistique individuel au cours de sa scolarité. Pour ce faire, un cahier des charges national du séjour linguistique servira de référence et de cadrage pour chaque établissement. Et pour les enseignants, le ministre souhaite proposer que, d'ici cinq ans, chaque candidat aux concours de recrutement de professeurs des écoles et de professeurs de langues vivantes ait obligatoirement effectué un semestre dans un pays non francophone au cours de ses études.

Mais la grande innovation des annonces ministérielles réside dans le lancement d'un nouveau service universel d'apprentissage de l'anglais « English by yourself », (www.englishbyyourself.fr/index.html) développé par le CNDP, en partenariat avec France-Telecom-Orange et le British Council, service devant permettre au grand public, enfants, adolescents, adultes, de pratiquer l'anglais au quotidien et de se former selon des cursus et des parcours adaptés.

* Rapport en ligne sur le site du ministère ou en lien sur le site du SNPDEN, rubrique « Documentation » : www.snpden.net/personnel_de_direction_rapports_officiels

DES RÉSULTATS PEU PROBANTS POUR L'EXPÉRIMENTATION COURS LE MATIN/SPORT L'APRÈS-MIDI

10

La direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEPP) du MEN a publié début janvier une étude* sur les effets de l'expérimentation « Cours le matin, sport l'après-midi », lancée à la rentrée 2010 et qui concerne à présent 15.000 élèves dans plus de 210 collèges et lycées volontaires.

Si cette note fait apparaître une certaine satisfaction de la part des parents et des jeunes concernés, ces derniers affirmant notamment se sentir mieux dans leur corps, avoir un sommeil de meilleure qualité ou encore apprécier de participer aux entraînements et de progresser dans une discipline sportive, l'expérimentation semble en revanche ne pas avoir « d'effet notable sur la ponctualité, les absences et les sanctions » et n'influe pas non plus « sur les capacités déclarées de concentration, d'attention, de mémorisation et d'effort ».

DEMANDE D'UN COLLECTIF BUDGÉTAIRE POUR LA RENTRÉE 2012

9

Le collectif des 25 « L'éducation est notre avenir », qui regroupe syndicats et mouvements pédagogiques*, a demandé le 23 février dans un communiqué** un « collectif budgétaire permettant des mesures d'urgence pour 2012 » contre les suppressions de postes.

« La déclinaison des suppressions massives de postes dans les écoles, collèges et lycées - notamment professionnels - pour la rentrée 2012 est maintenant connue : partout elle se traduit par de nouvelles dégradations des conditions d'apprentissage des élèves et de travail pour les enseignants. Partout les dispositifs mis en œuvre

pour faire réussir les élèves sont mis à mal. Partout ce sont les élèves les plus défavorisés qui en paieront le prix fort, alors que jamais les inégalités n'ont été aussi élevées » dénonce le collectif. Des suppressions qui « interviennent de plus dans un contexte où c'est l'ensemble de la politique éducative [...] qui aggrave la situation de l'École » mais elle se heurte à une montée importante de mobilisations protéiformes, traduisant le refus de la communauté éducative de cette politique de régression pour les élèves et pour le système éducatif.

Les organisations membres du collectif appellent ainsi « à poursuivre et amplifier les mobilisations notamment contre les suppressions et gels de postes, la destruction des RASED et de dispositifs pédagogiques alternatifs, l'imposition d'heures supplémentaires aux enseignants, la dégradation des conditions de travail ». « Il est indispensable d'interpeller les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale, les

recteurs, le ministre et les élus, notamment députés et sénateurs, ainsi que les candidates et candidats qui briguent les suffrages des citoyens-es » afin de peser pour « le rejet des suppressions de postes », pour « un collectif budgétaire permettant des mesures d'urgence dès la rentrée 2012, une loi d'orientation et de programmation pour une politique scolaire et universitaire radicalement nouvelle » et « pour l'ouverture d'un véritable dialogue social ».



* AFL - Cé - CEMEA - CRAP-Cahiers pédagogiques - EEDF - FAEN - FCPE - FEP-CFDT - FERC-CGT - FGPEP - FIDL - FOEVEN - FRANCAS - FSU - GFEN - ICEM/pédagogie Freinet - JPA - Ligue de l'Enseignement - Fédération Léo Lagrange - OCCE - SGEN-CFDT - SUD Education - UNEF - UNL - UNSA-Éducation

** Communiqué consultable sur www.uneecolevoitrevainir.org/IMG/pdf/texte_Collectif.pdf.



Il en va de même concernant la perception des résultats scolaires. La moitié des parents des élèves expérimentateurs affirme que les résultats scolaires de leur enfant sont identiques à ceux de l'an dernier tandis qu'un tiers (32 %) pensent qu'ils sont meilleurs et 17 % qu'ils sont moins bons.

La convergence des aspects positifs dans les réponses témoigne en revanche d'un développement de la sociabilité, du respect des règles et de l'autonomie.

Selon le ministère, « il est nécessaire d'attendre 2 ou 3 années avant de pouvoir apprécier pleinement les effets » de cette expérimentation, « à partir notamment de l'analyse des regards qu'auront pu y porter les professeurs et les chefs d'établissement ».

* Note d'information n° 11.31- décembre 2011 media.education.gouv.fr

LES PROPOSITIONS DU RAPPORT SUR LE SPORT À L'ÉCOLE

11 L'enquête de la DEPP qui montre le fossé entre les intentions ministérielles en matière de sport scolaire et leur concrétisation est corroboré par le rapport du député Lecou sur *Le sport à l'école et le sport scolaire*, remis début février, et qui confirme que l'EPS n'a pas « le rôle crucial » qui devrait lui être accordé et ce malgré la « politique volontariste » mise en œuvre.

Le rapport souligne ainsi « l'image très favorable de l'EPS » et ses « nombreux bienfaits » mais relève la subsistance de nombreuses inégalités dans les pratiques. Il dénonce en outre « un empilement dommageable » de dispositifs, « un défaut de pilotage » et « un fonctionnement associatif atypique ».

« Après avoir dressé un état des lieux objectif de l'existant des différents dispositifs », le rapporteur décline 24 préconisations pour faire évoluer le sport scolaire et aborde des sujets tels que la durée de l'activité physique, la formation et la valorisation des enseignants, la gouvernance du sport scolaire, le statut et le pilotage de l'UNSS ou encore l'autonomie des associations sportives. Et parmi les principales propositions du député, on note la création d'un « contrat local sportif », « la mutualisation des installations sportives »



ou encore l'objectif minimal d'offrir « une heure par jour d'activité physique sur toute la durée de la scolarité ».

Pour le second degré (propositions n° 10 à 16), une des préconisations consiste à « confirmer la présidence de droit de l'association sportive par le chef d'établissement », la suivante envisage de « confier au chef d'établissement, en lui laissant toute latitude dans le cadre de son autonomie, le soin de définir la mission de chaque enseignant à travers une lettre de mission annuelle précisant notamment la mise en œuvre du forfait UNSS » ; il est aussi question « de renforcer l'autonomie des établissements en déterminant un horaire-plancher et un horaire-plafond par discipline pour dégager les marges de manœuvre nécessaires à la constitution de classes à thèmes ou d'établissements à dominante ».

Pour consulter le rapport : media.education.gouv.fr/file/2012/27/5/Rapport_Lecou_2012_207275.pdf ou en lien sur le site SNPDEN, rubrique « documentation ».

UNE MISSION SUR « LA PÉDAGOGIE DE LA LAÏCITÉ »

12 Le ministère de l'Éducation nationale et le Haut Conseil à l'intégration ont lancé, le 23 février, une mission sur la « pédagogie de la laïcité ». Présidée par Abdennour Bidar, professeur de philosophie en classes préparatoires, la mission est composée de représentants du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative (DGESCO, DGRH, IGEN, IGAENR, ESEN), des chefs d'établissement des académies d'Île-de-France et des membres du Haut Conseil à l'Intégration.



« L'objectif poursuivi est de mettre à la disposition des personnels de l'Éducation nationale des outils « conceptuels » et « pédagogiques » pour mieux enseigner le principe de laïcité aux élèves » et mieux se l'approprier. À travers cette mission qui se situe dans le prolongement de la loi du 15 mars 2004, « le principe de laïcité fera ainsi l'objet, de la part de la communauté éducative, d'un travail de présentation et d'explicitation de son contenu comme de ses enjeux, à travers des actions de formation et différents supports écrits et audiovisuels » précise le communiqué du ministère.

La mission comprend une « sensibilisation à la laïcité, à sa signification et à ses enjeux » auprès des usagers de l'école, à savoir les élèves et leurs familles.

MASTERISATION LE CONSTAT SANS APPEL DE LA COUR DES COMPTES

13 Pas d'économies réelles, pas d'amélioration du système, nombreux dysfonctionnements, c'est ainsi que peut se résumer le constat effectué par la Cour des Comptes dans la partie consacrée à « la formation initiale et au recrutement des enseignants » de son rapport annuel 2012. Le réquisitoire est sans appel et la Cour considère que la réforme de la formation des enseignants n'a atteint aucun des objectifs qui lui étaient assignés. La suppression de plus de 9.500 équivalents temps plein n'a finalement rapporté que 370 millions d'euros, au lieu des 707 prévus, auxquels il faut en plus déduire tout une série de coûts additionnels non encore chiffrés.



Outre ce bilan financier, la Cour des Comptes épingle également l'organisation de la formation et son contenu : préparation insuffisante de la réforme, dysfonctionnements dans l'affectation des enseignants stagiaires dont plus des 2/3 n'avaient jamais eu de classe en responsabilité, même ne serait-ce que le temps d'un stage, disparités et difficultés dans l'organisation de la formation, manque d'accompagnement, « mauvaise articulation de la réforme avec les orientations stratégiques de l'enseignement scolaire », « carence des outils de suivi et de pilotage », « implication encore distante du ministère dans la construction des masters »... « Autant de signes d'une insuffisance de la réflexion préalable qui aurait dû s'imposer sur l'adéquation entre cette réforme et le cadre plus large des objectifs du système éducatif, au service de la réussite de tous les élèves » conclut le rapport.

Ainsi, « au-delà des indispensables progrès à accomplir dans l'organisation de la première année de fonction des enseignants stagiaires, la Cour formule quatre recommandations principales pour accompagner la réforme » : l'élaboration d'un référentiel de formation précis pour les masters débouchant sur les concours de recrutement des enseignants, l'organisation des concours avant ou au début des masters de façon que les étudiants n'aient pas été formés, en cas d'échec, à un métier qu'ils ne pourront pas exercer, l'attribution de décharges de service aux enseignants stagiaires en fonction de la difficulté spécifique de leur affectation et la mise en place d'un système d'information et de recueil des données permettant d'évaluer l'adéquation des actions de formation aux besoins des enseignants.

Le rapport démontre ainsi l'urgence de la refondation de la formation initiale et continue des personnels enseignants et d'éducation que revendiquent depuis longtemps la fédération UNSA-Éducation et ses syndicats, et la nécessité d'ouvrir « de réelles négociations visant à rétablir [...] une formation digne de ce nom ».

Outre la formation des enseignants, le rapport pointe également d'autres ratés de la gestion des ressources dans la Fonction publique : effectifs des collectivités, cadre juridique des ouvriers de la Défense, pensions des fonctionnaires de l'Etat...

Le rapport est consultable dans son intégralité à l'adresse suivante : www.ccomptes.fr/fr/CC/Sommaire-27.html.
Cf. également *Lettre de Direction* n° 280 : www.snpden.net

RÉFORME DU DROIT SYNDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

14 Dans le prolongement des accords de Bercy signés le 2 juin 2008 et dont la loi du 5 juillet 2010* a mis en œuvre les grands principes, est paru au *Journal officiel* du 17 février le décret** modifiant plusieurs dispositions du décret 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique.

Le texte redéfinit ainsi les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales, qui sont désormais fondés sur les résultats des élections aux comités techniques et revoit également les règles relatives aux moyens que l'administration leur attribue. Ainsi, les décharges d'activité de service (article 16 du décret du 28 mai 1982) sont remplacées par un « crédit de temps syndical » réparti pour moitié entre les organisations syndicales représentées au comité technique du ministère ou de l'établissement, en fonction du nombre de leurs élus, et pour l'autre moitié entre les syndicats ayant présenté des candidats à la même élection, au prorata de leurs voix. Ce crédit peut être utilisé par chaque organisation syndicale bénéficiaire, en fonction de ses besoins, soit sous forme de décharges d'activité de service, selon des quotités de temps de travail librement définies, soit sous forme de crédits d'heures (autorisations d'absence d'une demi-journée minimum).

Le texte permet également aux organisations syndicales représentatives de regrouper les réunions mensuelles d'information qu'elles organisent à l'intention des agents en cas, notamment, de dispersion des services. D'une durée en principe d'une heure maximum par mois pour un même agent, ces réunions peuvent être regroupées dans la limite, pour un même agent, de trois heures maximum par trimestre (article 5). Par ailleurs, le texte prévoit la possibilité de réunions d'information spéciales avant les élections professionnelles.

Le décret détermine également les conditions d'utilisation des technologies de l'information et de la communication (article 3-1). Concernant les moyens matériels, il est prévu, en cas d'impossibilité de mettre des locaux à disposition des organisations représentatives, la possibilité d'un versement par l'administration d'une subvention représentative (article 3).



* Loi relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique (www.legifrance.gouv.fr)

** Décret 2012-224 du 16 février 2012, texte 25, NOR : MFPP1135380D.

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

15

Officiellement créé par le décret 2012-148 du 30 janvier paru le 31 janvier au *Journal officiel*,

soit le jour même de son installation, le Conseil commun est présenté comme un « organisme consultatif » et une « instance de dialogue » compétents pour les questions communes aux trois fonctions publiques. Présidée par le ministre de la Fonction publique, cette nouvelle instance, qui se réunira en assemblée plénière au moins 2 fois par an, est composée de trois collèges (les représentants des organisations syndicales (30 sièges dont 3 pour l'UNSA), les représentants des employeurs territoriaux (10 sièges) et les représentants des employeurs hospitaliers (5 sièges)) et comprend également des membres de droit de l'administration mais qui ne prennent pas part au vote.

Le Conseil a compétence pour examiner toute question d'ordre général commune aux trois fonctions publiques ou intéressant la situation des agents publics relevant de ces dernières. S'agissant de l'examen des textes, il est saisi pour avis des projets de loi ou d'ordonnance modifiant la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou y dérogeant, et des projets de loi, d'ordonnance ou de décret ayant un objet commun aux trois fonctions publiques et ayant une incidence sur la situation statutaire des agents titulaires ou sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents non titulaires.

Pour le Gouvernement, cette instance se veut un « outil de modernisation de la Fonction publique » qui abordera des sujets tels que l'égalité des sexes, la diversité, le handicap ou encore la mobilité des agents...

Du côté syndical, on espère que ce ne sera pas « un lieu formel », simple chambre de présentation et d'enregistrement des textes que le Gouvernement souhaite faire passer, mais qu'elle aura une réelle utilité.

EN BREF

■ TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Promotions** : arrêté du 29 février fixant, de 2012 à 2014, le taux de promotion de certains corps de fonctionnaires relevant du MEN (dont les personnels de direction), JO du 6 mars 2012.
- **Promotions de grade des personnels de direction** : BO spécial n° 2 du 8 mars relatif aux promotions à la 1^{re} et à la hors-classe.
- **Service citoyen des mineurs délinquants** : parution au JO du 1^{er} mars des décrets 2012-282 du 29 février visant à instaurer un service citoyen pour les mineurs délinquants et 2012-283 relatif à l'allocation et à la prime versées aux volontaires pour l'insertion.
- **Établissements du second degré privés sous contrat d'association** : est paru au JO du 14 février l'arrêté du 23 janvier fixant pour l'année scolaire 2011-2012 le montant de la contribution de l'État aux dépenses de fonctionnement des classes de ces établissements ; circulaire 2012-025 du 15 février relative aux règles de prise en charge par les communes des dépenses de fonctionnement des écoles privées sous contrat (application de la loi Carle de 2009).
- **Fonction publique** : un décret 2012-225 du 16 février 2012 réformant le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État est paru au JO du 17 février.
- **Campagne d'admission à la retraite 2012/2013** : parution de la note de service 2012-022 du 19 janvier, BO n° 10 du 8 mars.
- **Liste d'aptitude IEN** : note de service 2012-024 pour l'accès au corps des IEN, année 2012, BO n° 10 du 8 mars.

■ DIVERS

- **Vade-mecum des équipes mobiles de sécurité** : publication sur le site *Eduscol* d'un vade-mecum consacré au pilotage académique des équipes mobiles de sécurité (EMS). S'adressant aux équipes mobiles elles-mêmes ainsi qu'aux équipes académiques qui les pilotent et aux chefs d'établissement, le document fait le bilan de leur déploiement et présente les quatre principes structurant de l'action de ces EMS, explicite leur pilotage et fonctionnement et détaille deux thématiques relevant de leur activité : le climat scolaire et la lutte contre le harcèlement. Lien : media.eduscol.education.fr/file/actus_2011/99/8/Vadeecum_EMS_ouebe_203998.pdf
- **Carte scolaire** : après avoir mené une enquête sur le sujet pendant 4 ans dans les collèges de 37 départements, la chercheuse Nathalie Mons conclut que cette réforme a « nui aux élèves des milieux défavorisés » et que, « malgré un discours à dominante sociale », elle « ne vise pas la démocratisation de l'enseignement et donc la réduction des inégalités sociales à l'école ». Elle ajoute que, « si toutes les dérogations avaient été accordées en 2009, un tiers des collèges RAR auraient perdu un quart de leurs effectifs en 6^e ».
- **Transfert de compétences** : en vertu du statut d'autonomie croissante de l'accord de Nouméa, la Nouvelle-Calédonie a effectué le 16 février dernier sa première rentrée scolaire sous l'autorité totale du pouvoir local. L'État conserve cependant plusieurs attributions telles que la délivrance des diplômes, le contrôle pédagogique, les programmes.

Le CTM du 8 mars 2012 boycotté

L'évaluation des enseignants étant à l'ordre du jour, une majorité d'organisations syndicales dont l'UNSA-Éducation a décidé de ne pas siéger. Le CTM est donc reporté à une date ultérieure.

Communiqué de presse

Différé suite à l'opposition quasi-unanime des organisations syndicales de l'EN, l'examen du projet de décret relatif à l'évaluation des personnels enseignants, CPE et CO-Psy, est inscrit à l'ordre du jour du CTM du 8 mars 2012. Après des mois d'absence de dialogue social, ce projet revient sous une forme aggravée. L'évaluation des enseignants est un sujet sérieux. Que vaut cette précipitation dans un contexte de campagne électorale, où sont mises en débat des propositions engageant l'ensemble de la profession ? Les organisations dénoncent ce passage en force.

Les évolutions de forme, concédées notamment sous la pression de la mobilisation des personnels concernés, ne changent pas en réalité le fond du texte : c'est bien le supérieur hiérarchique direct – chef d'établissement (ou DCIO) dans le second degré, IEN dans le premier degré – qui serait seul responsable de l'évaluation et de la carrière des enseignants, les corps d'inspection pédagogique se voyant attribuer une fonction subalterne dans ce processus.

L'entretien triennal, dont la mise en place s'échelonne selon les corps concernés entre 2013 et 2015, donnerait lieu, suite à l'auto-évaluation de l'enseignant, à une appréciation par le supérieur hiérarchique direct sur la base de critères contestables. C'est à partir de ces appréciations que seraient « formulées » et réparties les mesures d'avancement différencié, proposées par le supérieur hiérarchique direct et validées par le recteur.

Il va sans dire que ce projet d'évaluation constituerait un alignement par le bas des carrières et ne serait en rien une amélioration de la situation.

Ce projet va à l'inverse de ce dont ont besoin les enseignants, en particulier en matière de formation et d'évaluation. Les organisations syndicales signataires renouvellent leur demande de retrait de ce projet. Elles décident de ne pas siéger au CTM du 8 mars.



PROJETS DE DÉCRET ET D'ARRÊTÉ RELATIFS AU RÉGIME INDEMNITAIRE DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION

Les textes présentés au CTM relatifs au régime indemnitaire des personnels de direction s'inscrivent dans le cadre du protocole d'organisation du dialogue social signé par le MEN et le SNPDEN-UNSA et dans le prolongement du relevé de conclusions du 24 janvier 2007.

La PFR (prime de fonction et résultat), mise en place dans l'ensemble de la Fonction publique, prendra dans notre corps des aspects particuliers : la prime devient indemnité et aux résultats se sont adjointes les responsabilités pour devenir « IF2R ».

Le SNPDEN-UNSA salue un texte qui simplifie et améliore le régime indemnitaire des personnels de direction mais reste vigilant sur les questions de fond auxquelles il touche.

La première part tient compte des responsabilités et

des sujétions et fusionne les indemnités de responsabilité et de sujétions spéciales.

L'alignement de cette part fonctionnelle pour les chefs et les adjoints de 4^e de collège et de LP sur les montants prévus respectivement pour les chefs et les adjoints de 4^e de lycée est une réelle avancée.

La prise en compte des établissements sans adjoint est une bonne chose ; néanmoins nous continuons d'affirmer un de nos objectifs prioritaires : qu'il n'y ait plus d'établissements de 3^e catégorie sans adjoint.

Si nous restons extrêmement vigilants sur les regroupements d'établissements qui doivent répondre à des logiques territoriales, administratives et pédagogiques, nous sommes favorables au complément fonctionnel visant à indemniser, le cas échéant, la charge liée à la direction d'établissements regroupés. Pour le SNPDEN-UNSA, ces regroupements ne sont envisageables qu'après examen en groupe consultatif académique, concertation des différents acteurs (EPL, État, région) et accord des personnels de direction concernés.

Pour la seconde part, qui vient en plus des indemnités que nous percevons déjà, elle est directement liée à l'évaluation de la lettre de mission (avec la périodicité de 3 ans) ; ce lien était pour nous incontournable.

L'application du coefficient de 0 à 3 retiendra toute notre attention, particulièrement l'attribution du coefficient de 0 à 1 (sur quels critères ?), de même que l'attribution des parts respectives du chef établissement et du chef d'établissement-adjoint d'un même établissement. Nous souhaitons qu'il puisse nous être fourni un bilan détaillé de l'attribution de la part « résultat », académie par académie (critères retenus ? quelles garanties pour une équité territoriale ?...). Aussi nous demandons à être étroitement associés à la rédaction de la circulaire d'application.

De plus, nous demanderons à connaître la situation exacte de notre corps avec :

- la liste des EPL de 3^e catégorie sans adjoints par académie,

- le nombre de faisant fonction par académie.

D'autres questions restent posées comme la prise en compte dans le déroulement de carrière et la valorisation des personnes ayant fait fonction et leur entrée dans le corps des personnels de direction (motion du congrès de Biarritz).

**PROJET DE DÉCRET
RELATIF À LA
PROCÉDURE
DISCIPLINAIRE
APPLICABLE AUX
CANDIDATS AU
BACCALAURÉAT**

L'ensemble des organisations syndicales représentant les personnels ont adressé un courrier à Jean Marimbert, secrétaire général du MEN et président du CTM, pour demander que ce texte soit prioritairement examiné et débattu au Conseil supérieur de l'Éducation (CSE) en présence des membres de la communauté éducative et des organisations syndicales et qu'il soit donc retiré de l'ordre du jour du CTM.

**À L'ORDRE DU JOUR
UN POINT
D'INFORMATION SUR
LA TRANSFORMATION
DES GRETA EN GIP**

Le ministère s'obstine alors que ce projet a été unanimement rejeté par l'ensemble des acteurs de la formation continue. Nous refusons le désengagement de l'État et demandons l'ouverture immédiate d'une véritable négociation pour définir une vraie réforme porteuse de pérennité pour l'ensemble du réseau et des personnels.

**snp
den** Catherine PETITOT
Secrétaire générale
adjointe
cpetitot@ac-nice.fr

Ces femmes et ces hommes croisés dans les bureaux et les couloirs... Portraits



En quatorze ans de Bureau national ⁽¹⁾, de 1998 à 2012, l'occasion m'a été donnée à de nombreuses reprises, et dans un cadre strictement syndical, de rencontrer dans les bureaux ou couloirs du ministère ⁽²⁾ des femmes et des hommes qui œuvrent au quotidien pour l'Éducation nationale et qu'on aurait tort d'identifier aux politiques menées : les politiques changent, les services demeurent.

Ces personnels ont des statuts différents, d'administrateur civil à agent de catégorie C, des parcours diversifiés, issus du sérail Éducation nationale ou venant d'autres ministères ; ils occupent des postes de responsabilités ou des emplois d'exécution ⁽³⁾ mais tous ont fait le choix provisoire ou définitif du service public et leurs pratiques renvoient donc implicitement ou explicitement à une conception de l'État.

Ces quelques lignes, à la subjectivité hautement revendiquée, tracent des portraits dont je sens bien combien ils sont imparfaits et, pour cette raison, personne ne s'y reconnaîtra, je l'espère. Et si, malgré tout, c'était le cas, qu'une chose soit claire : ces choix sont ceux de la sympathie, quelques-uns tout au moins, parce que, du côté de l'antipathie, je les ai tous oubliés.

UN HAUT FONCTIONNAIRE

Il est assis dans un large fauteuil, penché et ramassé sur lui-même, la tête fatiguée, appuyée sur son bras gauche, sa main droite crispée sur son cigarillo ⁽⁴⁾ ; il nous a reçu avec l'ineffable courtoisie des hommes qui comptent, et maintenant nous écoute, les paupières mi-closes. Face à la délégation ⁽⁵⁾ reçue ce jour pour parler du statut et de la constitution d'un corps à trois classes, sujet essentiel pour l'avenir des personnels de direction, ce directeur en charge des affaires financières pèse d'un poids considérable : c'est lui qui a fait chiffrer toutes les mesures consécutives au statut. Or le futur statut engage d'une part

des mesures qui se traduisent immédiatement par un coût budgétaire (les indemnités, par exemple), d'autres qui auront rapidement un effet financier (le nouveau classement des établissements) et

une autre enfin produira ses effets sur plusieurs années et sur toute la carrière des personnels de direction, le corps pyramidé à trois classes et la fameuse « double pompe » ⁽⁶⁾. C'est bien entendu cette der-



nière mesure qui est la plus importante... et la plus coûteuse ! De nombreuses réunions de travail ont précédé cette réunion presque conclusive et tous les points sont passés en revue, la délégation ne cherchant pas particulièrement à attirer l'attention sur le corps à trois classes... Mais le directeur, matois, a tout compris... et, sans donner explicitement son aval, ce qu'il laissera logiquement au ministre ⁽⁷⁾, nous gratifie d'un discours insistant sur « l'importance des personnels de direction, donc de la nécessité de construire un corps attractif, et donc cohérent, garantissant une carrière à tous, etc. », bref approuvant nos positions sans le dire tout en le disant... Exemple d'un haut fonctionnaire d'une grande technicité associée à une finesse dans les relations humaines.

TOM ET JERRY

Un bureau anonyme ou presque, celui des statistiques et de tâches diverses... Un bureau qui produit un travail sérieux qui ne servira peut-être à aucun responsable du ministère mais, pour un syndicaliste, des infos essentielles... L'homme est mince, ses gestes dans l'espace sont gracieux et d'une rare élégance et, à son regard, on a vite fait de comprendre qu'une intelligence aiguë juge l'interlocuteur. Il est encore jeune, occupe un petit bureau à la porte souvent ouverte. Le hasard des réunions nous a fait nous croiser à plusieurs reprises et, au-delà des simples formules de politesse, nous a permis d'échanger sur les chiffres de promotions annuelles : lui a tous les éléments pour les calculer alors que, personnellement, je ne peux qu'extrapoler à partir de données partielles. Bien sûr, mon rôle syndical est, sinon de bluffer, du moins de présenter les fourchettes hautes de mes prévisions ; lui, pas dupe, « corrige » mes chiffres et me permet ainsi d'anticiper correctement. C'est l'époque des « pyramidages », pourcentages qui déterminent le nombre de promotions à partir du nombre de personnels de direction par classe : encore faut-il connaître avec précision ces nombres ! Bien sûr, son rôle à lui est de m'en dire un peu tout en ne disant pas tout, d'abord par loyauté envers l'institution, peut-être aussi pour tester les réactions du SNPDEN si les chiffres prévisibles de promotions ne sont pas satisfaisants... Chat et souris. Mais Tom et Jerry qui s'estiment et se respectent. Aussi, au moment où la commission « carrière » réfléchit à la baisse des promotions consécutive

à la fin de la montée du pyramidage prévue par le protocole, et a fait voter une motion demandant un « lissage » des promotions ⁽⁸⁾, une discussion avec mon énigmatique correspondant me fait comprendre que cette préoccupation est partagée dans les couloirs ministériels et que des études sont en cours, des hypothèses testées, des calculs réalisés. C'est de cette intense activité cérébrale que devait sortir le ratio promus/promouvables. Or le fait d'avoir eu un temps d'avance sur la réflexion et sur les chiffres permit au SNPDEN d'obtenir des ratios corrects car calculés sur les derniers chiffres hauts du pyramidage. Le hasard ne m'a plus permis de croiser ce fonctionnaire subtil : dommage, je l'aurais sincèrement remercié.

AH! LES « PETITES MAINS » DU SERVICE DE L'ENCADREMENT !

C'est par affection que nous les nommons ainsi, un peu par antiphrase également tellement ces mains ont de l'importance ! De l'importance et des pouvoirs ! Car ce sont elles qui connaissent bien les dossiers de mutation qu'elles manipulent des mois durant ; ce sont elles qui sauront attirer l'attention sur tel ou tel dossier.

Évidemment, leur loyauté envers les chefs de service les conduit à une obéissance irréprochable et permanente. Pour autant elles savent parfaitement défendre un dossier, rappeler une situation difficile ; elles se souviennent des coups de fil parfois odieux de certains collègues mais aussi de ceux qui ont dit « merci » ou envoyé un petit mot ⁽⁹⁾... Et en CAPN « mutations », plus d'une fois en regardant ⁽¹⁰⁾ telle « petite main » responsable de telle académie, j'ai compris qu'on pouvait « y aller » et faire une proposition, que l'hypothèse avait été envisagée ou, au contraire qu'on faisait fausse route. Nous n'avons jamais manqué de les remercier, et sincèrement, car que serait un service public de qualité sans ces femmes et ces hommes qui œuvrent dans des conditions difficiles avec des salaires peu attractifs ?

DES GENS DE QUALITÉ

Et j'aurais pu évoquer telle directrice très soucieuse d'équité, telle sous-directrice à la connaissance inouïe des dossiers des personnels de direction, telle chef de service rigoureuse dans ses pratiques et si humaine dans ses relations, tel spécialiste du droit administratif et des règlements n'hésitant pas à parler de valeurs, et d'autres encore qui tous partageaient le même sens du service public. Dans ces temps





troublés de remise en cause du bien public, dans cette culpabilisation forcée des fonctionnaires toujours jugés trop nombreux, trop protégés, trop ceci et pas assez cela, j'affirme haut et fort avoir croisé des gens de qualité.



Tout n'est pas fait d'affrontements, même si ceux-ci sont parfois utiles et fondateurs ; tout ne se résume pas à des rapports de force, même si être représentant syndical d'un syndicat puissant facilite l'écoute des interlocuteurs. Rien n'est pire qu'une pensée manichéenne qui imaginerait le ministère peuplé de fonctionnaires chaque matin habités par la volonté de tout casser du service public, de supprimer jour après jour des postes pour remplir quelque objectif chiffré, de nuire pour nuire et, au final, de saborder le navire dans lequel ils se trouvent avec nous. Tout au contraire, j'ai plutôt croisé des fonctionnaires désireux de faire « fonctionner » au mieux le système, loyaux envers l'institution et leur hiérarchie, il est vrai parfois coincés par des injonctions du pouvoir politique que leur loyauté empêchait de condamner, des femmes et des hommes méritant toute notre considération, et j'espère de façon immodeste qu'ils gardent de moi une image aussi positive que celle que je garde d'eux-mêmes. ■



Patrick FALCONNIER
Secrétaire général adjoint

patrick.falconnier@ac-nice.fr

- 1 Secrétaire national de la commission « carrière » de 2000 à 2006, j'ai pu suivre la mise en place du statut de 2001 et ses évolutions ; puis coordonnateur de la CAPN de 2005 à 2011, j'ai concrètement travaillé sur les promotions et les mutations.
- 2 On emploie le terme « ministère » de façon générique, comme celui de « centrale » ; en fait, on ne confondra pas le ministère au sens politique (le bureau du ministre de l'Éducation, la fameuse bibliothèque, le cabinet, etc.) et les services éparpillés sur plusieurs sites : ce sont ces derniers qui font l'objet de ces lignes.
- 3 Mais il n'existe plus d'emplois de stricte exécution sans responsabilité...
- 4 Il nous a demandé la permission, et la loi n'interdisait pas encore de fumer dans les bureaux...
- 5 Philippe Guittet, Rémy Pierrot, Patrick Falconnier.
- 6 Dans un corps pyramidé en trois classes avec des pourcentages, en promouvant un collègue dans la classe supérieure, il libère une place pour une promotion de la classe inférieure : avec une promotion, vous en faites deux (double pompe).
- 7 Jack Lang, avec lequel Jean-Jacques Romero signera le protocole.
- 8 Ce qui revenait à une « anticipation » des promotions ; en même temps, la perspective de la réforme des retraites permettait d'imaginer que les collègues allaient rester plus longtemps après 60 ans. Du coup, je réfléchissais, comme d'autres, à un système de promotions qui s'appuyait non sur ceux qui « sortaient » du système (une retraite en classe promotionnelle = une promotion) mais sur ceux qui y restaient (x actifs = une promotion)...
- 9 « Bien sûr, nous avons des chouchous », m'a dit un jour l'une d'entre elles, « et nous savons aussi qui est désagréable... ».
- 10 Leur présence en CAPN est totalement muette mais qui prétendra qu'on ne peut se comprendre sans parler ?



Lexique retraites

L

LIQUIDATION DE LA PENSION

« Liquider » sa retraite, c'est faire valoir ses droits à une pension de retraite. Il faut distinguer la durée d'assurance du nombre de trimestres validés. Ex. : 3 années à mi-temps = 12 trimestres de durée d'assurance et 6 trimestres de services liquidés.

L'âge de liquidation des droits à retraite est celui où l'on demande à bénéficier des droits à pension qui sont ouverts et pour lesquels on a cotisé durant sa vie active.

M

MAINTIEN EN ACTIVITÉ

Pour un fonctionnaire, c'est la possibilité d'être maintenu en activité au-delà de l'âge limite (65 ans portés à 67 ans en 2017). Par exemple, c'est le cas des personnels de direction qui, ayant atteint la limite d'âge en cours d'année scolaire, peuvent être maintenus en activité jusqu'à la fin de celle-ci par le recteur. Cette disposition n'est pas automatique et doit faire l'objet d'une demande écrite de l'intéressé(e).

Il existe d'autres possibilités de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge, sous réserve d'être apte physiquement :

- une année par enfant à charge au moment de l'atteinte de la limite d'âge, prolongation limitée à trois ans ;

- une année pour le fonctionnaire qui avait trois enfants vivants à l'âge de 50 ans ;

- possibilité de maintien en activité si le fonctionnaire qui atteint la limite d'âge n'a pas le nombre de trimestres de cotisation suffisant pour obtenir le taux maximum de pension (163 trimestres en 2011). Durée maximum de 10 trimestres ;

- maintien de l'agent « dans l'intérêt du service ».

MAJORATIONS DE DURÉE D'ASSURANCE

Il s'agit de trimestres supplémentaires « gratuits » venant s'ajouter à la durée d'assurance réelle. Le cas échéant, cela permet de diminuer le niveau de « décote ». Contrairement aux bonifications, elles n'entrent pas dans le calcul de la durée de services.

Ces majorations concernent essentiellement les charges de famille : + 1 trimestre par an pour l'éducation des enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2010 ; les parents doivent choisir le bénéficiaire (père ou mère) dans les six mois suivant le 4^e anniversaire de l'enfant, faute de quoi la majoration est attribuée à la mère (limitée à 4 trimestres). Autre majoration possible (1 trimestre par période de 30 mois, limitée à 8 trimestres) pour les parents élevant un enfant handicapé (au moins 80 %).

MAJORATION DE PENSION

Cette majoration s'ajoute au montant de la pension. Elle

est attribuée aux fonctionnaires ayant élevé au moins 3 enfants pendant au moins 9 ans avant l'âge de 16 ans ou avant l'âge d'être à leur charge, au sens du *Code de la sécurité sociale*.

Elle est de + 10 % pour les trois premiers enfants et de + 5 % pour chacun des suivants. À ce jour, elle n'est pas imposable car considérée comme une prestation sociale.

MINIMUM GARANTI

Le régime de retraite des fonctionnaires prévoit de garantir une pension minimale, en particulier dans le cas de faible durée de carrière. Depuis 2011, ce minimum est égal à la valeur de l'INM 224 pour 40 ans de cotisation (1.103,76 €, au 1^{er} avril 2011). Pour une durée inférieure, la fraction dépend du nombre d'années de services.

Ex. : pour 15 ans de services, le minimum sera de 57,6 % du montant correspondant à la valeur de l'INM 224 et il est augmenté de 2,75 % par année supplémentaire.

MINIMUM VIEILLESSE

Il concerne essentiellement les salariés du secteur privé n'ayant perçu que de faibles revenus. Au 1^{er} avril 2011, il était de 8.907,34 € pour une personne seule et de 1.4181,30 € pour un couple.

MODALITÉS DE CALCUL

À l'issue de la publication de ce « Lexique retraites », nous vous proposerons des

exemples de calcul de votre future pension de retraite : avec ou sans décote/surcote, rachat d'années d'études, services auxiliaires etc.

N

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Créée en 1996, elle n'est attribuée qu'aux chefs d'établissement de 3^e, 4^e catégories et de 4^e catégorie exceptionnelle. Elle ouvre droit à un supplément de pension proportionnel à la durée de perception et au montant perçu. Elle est exprimée en points d'indice.

Il est recommandé d'indiquer la date où elle a été perçue pour la première fois et la durée de perception dans un courrier annexé à la demande de mise à la retraite. Elle n'est pas incluse dans le « traitement indiciaire brut » perçu lors des six derniers mois d'activité qui sert de calcul à la pension.

O

ORPHELINS

Chaque enfant d'un père ou d'une mère décédé(e) a droit jusqu'à l'âge de 21 ans à une pension temporaire d'orphelin dont le taux est égal à 10 % de la pension qu'aurait pu obtenir son père ou sa mère. Le bénéfice de cette pension est maintenu aux enfants atteints d'une maladie ou d'une infirmité les rendant incapables de gagner leur vie. Elle n'est pas cumulable avec toute autre pension du régime



général attribuée au titre de l'invalidité ou de la vieillesse.

OUVERTURE DES DROITS

L'âge d'ouverture des droits à la retraite correspond à l'âge auquel le départ en retraite est possible. Porté progressivement à 62 ans en 2017 pour les fonctionnaires « sédentaires », sa limite est de 67 ans (sauf prolongation : voir supra).

Tout fonctionnaire justifiant de 2 années de services a droit à une retraite de l'État de plein droit s'il a atteint l'âge d'ouverture des droits, avec liquidation et paiement différé jusqu'à l'âge d'ouverture des droits ou en cas de démission ou révocation.



PARENTS DE 3 ENFANTS

Voir « Départ anticipé » (*Direction 195, page 20*).

PENSION CIVILE

La retenue sur le traitement brut « pour pension civile » était de 7,85 % jusqu'au vote de la loi du 9 novembre 2010. Elle sera portée à 10,55 % en 10 ans pour être alignée sur le taux des salariés du privé.

PENSION AU TAUX MAXIMUM

Le taux maximum est de 75 % du « traitement indiciaire brut » (TIB) détenu au cours des 6 mois précédant la cessation d'activité. Certaines bonifications permettent d'atteindre (voir dépasser...) 80 %.

PLURI-PENSIONNÉ

Personne qui, au cours de sa carrière, a cotisé à plusieurs régimes de base différents, tels que salarié du privé, du public ou indépendants ;

Le pluri-pensionné a droit à plusieurs pensions, versées par chacun de ces régimes.

POINTS DE RETRAITE

Le régime complémentaire de retraite auquel sont rattachés les services auxiliaires (IRCANTEC) utilise cette notion (voir plus loin « systèmes » ou « régimes » de retraites). Les cotisations versées par les salariés et leurs employeurs sont transformées en « points de retraite » qui serviront de base de calcul de la future pension. La valeur du point est recalculée chaque année.

Le « régime additionnel de la Fonction publique » (RAFP), créé en 2005, fonctionne selon ce principe (voir plus loin).

PRISE EN COMPTE GRATUITE DE DURÉE

Cette disposition vise à valider « gratuitement » (c'est-à-dire sans cotisation) les périodes de réduction ou d'interruption d'activité prises pour élever (adopter) un enfant né après le 1^{er} janvier 2004.



RACHAT DE PÉRIODES

C'est la possibilité de verser une cotisation particulière afin de racheter des périodes non travaillées, donc sans cotisation pour la retraite, et de les ajouter au décompte des droits à pension. Pour les fonctionnaires, cette possibilité est limitée aux années d'études supérieures, sous réserve d'obtention du diplôme ou d'admission dans une grande école ou classe prépa.

La durée maximum « rachevable » est de 12 trimestres et le rachat peut être effectué à tout moment de la carrière. Il est cumulable avec la validation des services auxiliaires ou contractuels.

Il peut porter principalement sur 2 options :

- la durée d'assurance,
- la durée d'assurance et le nombre de trimestres admissibles en liquidation.

Attention ! Le coût du rachat est toujours élevé et dépend :

- de l'âge auquel il est demandé (plus vous êtes proche de la retraite, plus le coût est élevé),
- du montant de votre salaire annuel,
- de votre option d'achat (voir ci-dessus).

RÉCLAMATIONS

Un pensionné dispose d'un délai d'un an pour demander à l'Administration de rectifier une erreur de droit. Passé ce délai, la situation n'est plus susceptible de recours, que l'erreur ait été commise au détriment ou à l'avantage du pensionné.

Le délai court à partir de la remise du titre de pension mais n'est pas opposable lorsqu'il s'agit d'une erreur matérielle (chiffres ou dates, par exemple)

La non-réponse de l'Administration au bout de 2 mois équivaut à un refus.

Les litiges peuvent aussi être portés devant le juge administratif, dans un délai de 2 mois suivant la remise du titre de pension ou du rejet d'une réclamation par l'Administration.

RÉGIME GÉNÉRAL

Il s'agit du régime de la Sécurité sociale et concerne près de 70 % des actifs (les salariés du privé). Les pensions sont versées par la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) et sont calculées en fonction d'un salaire de référence, sur les 25 « meilleures » années.

Le montant du « taux plein » correspond à 50 % de ce salaire de référence et peut être complété par des retraites complémentaires, versées par 3 organismes principaux : ARRCO, AGIRC, IRCANTEC.

RÉGIME PAR RÉPARTITION

C'est le système français actuel qui a pu être préservé jusqu'ici.

Les cotisations versées par les actifs et leurs employeurs servent à payer les pensions des retraités, selon le principe de solidarité intergénérationnelle.

RÉGIME EN ANNUITÉS

C'est ainsi que sont décomptés les droits dans les régimes de base, de la Fonction Publique ou des régimes spéciaux. C'est la durée de cotisation, en trimestres ou en annuités, qui est prise en compte.



Philippe GIRARDY
Bureau national
« Retraite et
droits sociaux »

phildan.girardy@free.fr

Les personnels de direction à l'étranger

Le rôle que le SNPDEN entend jouer auprès de l'AEFE et la mission que se fixe la nouvelle équipe, tant pour ce qui relève des représentants de ses instances nationales (Philippe Vincent, Laurence Colin, Isabelle Poussard) que pour vos propres élus (le SA, Pierre Mondoloni, le SA adjoint, Michel Sénéchal, et les responsables de secteur, Dominique Parisot, Maurice Demailly, Thierry Gréco, Hervé Gagliardi, Christian Dupin, Éric Compan), tiennent probablement en trois points :

- **représenter le SNPDEN** dans les instances que sont le CA, le CTP, les CCPC et les réunions techniques qui se déroulent régulièrement et faire valoir sa vision sur les questions évoquées ;
- **vous représenter** dans ces mêmes instances et, plus particulièrement, dans la dimension professionnelle et technique de notre métier et dans la mise en œuvre de notre mission.
- **Pour le faire au mieux de vos attentes** et lorsque les sujets s'y prêteront, nous viendrons vers vous pour recueillir vos avis et suggestions. À cet effet et à titre d'illustration, nous avons conduit auprès de vous une enquête pour mieux connaître votre appréciation ou vos attentes, par exemple en matière d'information, sur les conseillers pédagogiques, sur le nouveau dispositif de la mutualisation ainsi que sur l'articulation qui s'opère dans le rôle des coordinateurs nationaux ou régionaux avec celui des postes, des SCAC et, plus simplement encore, des secteurs géographiques ou fonctionnels de l'AEFE. Cette consultation, à la veille du séminaire de mars 2012 sur les thèmes de la mutualisation et de la gouvernance, avait pour objectif de nous procurer, grâce à vous, les éléments d'information nécessaires pour permettre une communication informée, fondée et utile avec l'AEFE ;



- **vous accompagner, individuellement**, dans les démarches personnelles qui sont les vôtres à telle ou telle étape de votre mission.

En fait, comme annoncé au moment des élections, c'est par la concertation, la communication et l'échange d'informations avec vous tous, et la prise en compte de vos avis et attentes, que l'équipe qui représente nos collègues en poste hors de France entend servir vos intérêts et positionner le SNPDEN comme un interlocuteur représentatif et incontournable dans les évolutions en cours et qui, plus que jamais, nous placent au cœur des mouvements engagés et des enjeux à venir. ■



Pierre MONDOLONI,
SA étranger

pierremondosnpden@yahoo.fr

Représenter l'État

« En tant que représentant du ministre, que pensez-vous du montant de la DGH (dotation globale horaire) attribuée au lycée pour la rentrée prochaine » ? Cette question, posée au proviseur au cours d'un conseil d'administration, valut à son auteur une réponse aussi ferme que claire : « Vous êtes dans l'erreur, monsieur, je ne suis pas le représentant du ministre mais de l'État et ce n'est pas la même chose » !



tous les partenaires de ce qu'il convient d'appeler le « champ de la responsabilité de l'État ». Cette position, au croisement du vertical et de l'horizontal (aurait dit Philippe Tournier), confère au principal ou au proviseur des obligations et des responsabilités.

- il inscrit son action dans le cadre défini par les textes législatifs et réglementaires ;
- il est garant de la sécurité des personnes et des biens dans l'établissement.

Cette appartenance à un système administratif et à une ligne hiérarchique lui attribue donc des obligations « régaliennes » qui ne souffrent, bien évidemment, d'aucune discussion et d'aucune contestation. Beaucoup de textes décrivent de façon exhaustive les responsabilités concrètes qui s'y attachent. Ce n'est pas l'objet de cet article de les rappeler. En revanche, je souhaite mettre en lumière ce qui constitue - de mon

LE « VERTICAL »

Commençons donc par le « vertical » et par quelques rappels.

Le chef d'établissement représente l'État. À ce titre :

- il est porteur des finalités et des objectifs du ministère ;

Cette anecdote (ça sent le vécu) - et dans laquelle beaucoup de lecteurs se reconnaîtront - met en évidence une distinction qui, loin d'être de pure forme, révèle une profonde différence : l'un (le représentant du ministre) est choisi sur une base partisane et l'autre pas (le représentant de l'État). L'un est nommé (et remercié) de façon discrétionnaire alors que l'autre l'est sur des critères plus institutionnels et dans le cadre d'un statut plus protecteur. L'un - plus facilement contrôlable - peut céder à la tentation du clientélisme tandis que l'autre est davantage tourné vers l'intérêt général de par la stabilité et la hauteur que lui procure sa fonction.

À l'Éducation nationale, le chef d'établissement est, de toute évidence, le premier échelon clairement identifié et visible par



point de vue - la difficulté essentielle du métier de personnel de direction: trouver les points d'équilibre.

ENTRE LE MARTEAU DU « VERTICAL » ET L'ENCLUME DE « L'HORIZONTAL »

En effet, placé entre le marteau du « vertical » et l'enclume de « l'horizontal », il doit constamment s'attacher à trouver le chemin du possible et du faisable entre des forces contraires, voire contradictoires. Citons-en, en vrac, quelques-unes :

- Faire passer les réformes mais sans enflammer les salles des professeurs car, vous comprenez, ensuite ce sont les élèves qui s'y mettent puis les parents puis les élus...
- Assurer la continuité du service public lors des mouvements lycéens en s'opposant aux blocages mais sans zèle excessif car des lycéens contrariés peuvent s'énerver...
- Veiller à l'application des programmes et à la qualité de l'enseignement mais sans empiéter sur la liberté pédagogique des enseignants (en clair, le droit de ne pas travailler en équipe mais il ne faut surtout pas le dire comme ça)...
- Personnaliser les parcours des élèves en faisant du « sur-mesure » (élément de langage ministériel répété à l'envi) mais avec moins de moyens horaires car, vous comprenez, la règle du non renouvellement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite fait que...
- Assurer la sécurité des élèves à l'externat et à l'internat mais avec moins de surveillants car, vous comprenez...
- Engager les sanctions disciplinaires qui s'imposent envers les élèves mais en choisissant plutôt des mesures de responsabilisation, lesquelles exigent des moyens humains mais, vous comprenez...
- Se comporter en premier responsable pédagogique de l'établissement tout en veillant à ne pas heurter les susceptibilités des enseignants car, vous comprenez, le climat dans un établissement, c'est important...

- Atteindre les objectifs académiques chiffrés en matière d'orientation mais, bien entendu, en respectant le projet personnel d'orientation de chaque élève (oui, je sais, ça peut s'avérer contradictoire)...
- Soumettre le contrat d'objectifs au vote du CA mais avec suffisamment de diplomatie et d'habileté pour que l'issue soit favorable car, vous comprenez, le recteur a aussi un contrat d'objectifs... avec le ministère...
- Expliquer chaque année aux membres du CA qu'ils n'ont pas à se prononcer sur le montant de la DGH mais sur sa répartition (peine perdue d'avance mais ça donne bonne conscience à tout le monde de se mettre en scène et de jouer des rôles)...
- Et, surtout, représenter au mieux à la fois l'État et l'EPLÉ tout en étant l'exécutif d'un CA, instance la plus souvent « vent debout » devant les injonctions et parfois les incohérences de ce même État!

Et on applaudit l'artiste dans son numéro d'équilibriste et de contortionniste!

Devant tant de miracles quotidiens, on me pardonnera d'élargir la métaphore du croisement du vertical avec l'horizontal: ce n'est plus une vocation mais un véritable sacerdoce! Je vois déjà poindre le reproche du lecteur - non personnel de direction - désignant du doigt un trait exagérément grossi. On me permettra alors le droit de réponse suivant: oui, je reconnais un trait légèrement appuyé (quoique...) mais le propos est loin d'être excessif! Une preuve? Qui se propose, parmi mes collègues, de jeter sur moi le premier la pierre?

TROUVER LES ÉQUILIBRES

Il me faut maintenant reprendre le ton de la sobriété et de la mise à distance en enfonçant une porte ouverte: l'EPLÉ est cette zone de compromis où les tensions qui s'affrontent à d'autres niveaux tendent en son sein à se rapprocher et, parfois même, à fusionner. En effet, les discours désincarnés du « vertical » (et les conflits qui les accompagnent) s'effacent au contact de « l'horizontal » devant la nécessité du « faire ensemble » dans l'intérêt des élèves. Par voie de conséquence, le chef d'établissement

ne peut ni se dérober ni se défausser. Il doit faire face, rendre compte, voire rendre des comptes. Bref, assumer ses responsabilités de président d'EPLÉ, acteur local d'une politique éducative construite conjointement depuis la loi du 13 août 2004, en partenariat avec l'État et les collectivités locales.

À lui (parfois seul) d'identifier les forces centrifuges et centripètes et de trouver les équilibres indispensables à la bonne marche de l'établissement. C'est dire l'importance des décisions qu'il est amené à prendre. Mais, au fait, existe-t-il une « bonne » manière de décider?

L'ÉTHIQUE DE LA DÉCISION

Elle renvoie tout d'abord au nécessaire dialogue qui doit la précéder. Ainsi, le chef d'établissement expérimenté sait qu'il doit rechercher le consensus en faisant en sorte que cha-



cun se sente écouté et reconnu. Mais la décision étant prise, comment être sûr qu'elle est la « bonne » ? Qu'est-ce qui peut la légitimer et la rendre la moins critiquable possible ? C'est là qu'interviennent les valeurs et ce qu'on peut appeler le fondement éthique de la décision. Pour les personnels de direction, plusieurs cas de figure sont possibles (entre autres) :

- Je décide parce que je suis le chef et l'explication est suffisante en soi : je suis l'homme/la femme de pouvoir. Mais est-ce la meilleure façon d'asseoir son autorité ?
- Je décide en fonction de ce que ma hiérarchie attend de moi : je suis l'homme/la femme qui obéit. Mais est-ce stratégiquement toujours souhaitable ?
- Je décide en fonction des attentes de mon environnement professionnel proche (parents, élèves, enseignants...) : je suis celui/celle qui se veut efficace. Mais décider, c'est

faire des choix donc forcément déplaire...

- Je décide en fonction d'idéaux universels tels que l'accès au savoir et à la citoyenneté, l'égalité des chances, la perfectibilité du genre humain... Je suis l'homme/la femme de culture humaniste conscient(e) de ma responsabilité de passeur d'un monde à l'autre. Mais le quotidien se charge d'apporter son lot de réalités bien plus prosaïques...

Ainsi, en fonction de sa personnalité et de ses valeurs, chaque personnel de direction sera amené à adopter l'une ou l'autre de ces postures éthiques au regard des situations rencontrées. Mais, plus fondamentalement et au-delà de ces positions personnelles, une voie peut l'aider à se hisser au-dessus des jugements individuels et collectifs des observateurs attentifs, celle de garant du Bien commun.

ÊTRE GARANT DU BIEN COMMUN

Au-delà du nécessaire devoir d'obéissance hiérarchique, il s'agit là d'un principe qui voit plus loin et plus haut : la loyauté envers l'Institution avec un grand « I ». Ainsi, le chef d'établissement, représentant de l'État, peut légitimer ses décisions et ses actions en se fondant, comme le conseille Jean-Pierre Obin, sur les valeurs qui président à un État de droit :

- l'impartialité : des décisions n'exprimant aucun parti pris ;
- la neutralité : des décisions ne favorisant aucune croyance religieuse ou opinion politique et aucun groupe social constitué ou pas ;
- la continuité : des décisions permettant un fonctionnement satisfaisant et régulier du service ;
- l'équité : des décisions respectant les droits et les obligations de chacun.

Faire vivre au quotidien ces grands principes républicains est certainement une tâche très ardue. Mais aussi très exaltante...

Avoir conscience de cette responsabilité, n'est-ce pas déjà faire un pas décisif vers le louable souci de représenter dignement l'État ? ■



Marc PERRIER
Bureau national

marc.perrier@ac-limoges.fr

Entretien avec Philippe Blua, président du SMPS (Syndicat des managers publics de santé).

Le directeur, responsable, dans tous les sens du terme

Présent lors de la table ronde organisée le 30 novembre 2011 par le SNPDEN sur les conséquences des restrictions budgétaires ⁽¹⁾, Philippe Blua, président du SMPS et directeur d'un hôpital et d'un centre hospitalier, a accepté de nous présenter son métier de directeur d'établissement public de santé.



DANS QUEL CADRE JURIDIQUE FONCTIONNENT AUJOURD'HUI LES HÔPITAUX ?

Le fonctionnement des hôpitaux est régi par la loi Hôpital Patient Santé Territoire promulguée en juillet 2009. Il se caractérise par un directeur réellement décisionnel mais facilement « éjectable » des instances internes multiples, essentiellement consultatives, une tutelle régionalisée.

COMMENT SONT RECRUTÉS LES DIRECTEURS D'HÔPITAUX ?

Recruté par concours administratif et formé 27 mois à l'École des Hautes Études en Santé publique de Rennes, le directeur de l'hôpital est nommé par le ministre, sur proposi-

tion du directeur général de l'Agence régionale de santé (ARS) qui choisit parmi six candidatures sélectionnées par un comité national associant syndicats et pouvoirs publics. L'avis d'une CAPN [commission administrative paritaire nationale] est requis. Seuls les directeurs généraux des centres hospitaliers universitaires sont désignés en conseil des ministres sans autre formalité. Dans les principaux établissements, le mandat du directeur est de quatre ans renouvelable.

Il peut être démis de ses fonctions par le directeur général de l'ARS ou par le ministre en cas de dysfonctionnement grave : déficit important... Il est alors déplacé dans l'intérêt du service ou placé en position de recherche d'affectation. Dans ce cas, il garde son traitement de base mais doit trouver un nouveau poste dans les deux ans. Sinon il est mis en disponibilité d'office.

QUELLES SONT LES RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES EN NATURE ?

Le corps des directeurs d'hôpital comprend deux grades : la classe normale et la hors-classe. La grille indiciaire s'échelonne entre l'indice brut 528 et la hors-échelle B (HEB). Sur les principaux hôpitaux, le chef d'établissement est détaché sur un emploi dit « fonctionnel », avec une NBI de 100



Philippe Blua

à 150 points et une rémunération qui peut atteindre la HEC. Pour les trois directeurs de Paris, Lyon, Marseille, les rémunérations sont supérieures.

Un directeur exerçant l'intérim d'une chefferie d'établissements ou cumulant plusieurs directions d'hôpital perçoit un complément mensuel de rémunération de 580 € bruts.

En 2012, les directeurs bénéficieront de la prime de fonction et de résultats (PFR). La part « fonction » s'échelonne de 11.920 € pour un directeur adjoint en début de carrière à 16.800 € pour le chef d'un gros établissement. Le plafond de la part « résultats » sera de 19.920 € pour un directeur de classe normale, de 22.080 € pour un hors-classe, de 33.600 € pour les directeurs sur emploi fonctionnel.

En outre, une prime annuelle exceptionnelle pourra être octroyée. Elle est au maximum de 5.600 €.

Le montant de la part « résultats » - et éventuellement de la prime exceptionnelle - est fixé par le directeur général de l'ARS pour les chefs

d'établissement et par ces derniers pour les directeurs adjoints. Un recours en CAPN est possible.

Les directeurs ont un logement de fonction, charges comprises. Si le patrimoine de l'hôpital est insuffisant, ils bénéficient d'une location payée par l'établissement ou d'une indemnité compensatoire de 1.142 € à 1.828 € mensuels selon la zone De Robien. Les voitures de service sont assez fréquentes.

QUELS SONT LE RÔLE ET LES MISSIONS DES DIRECTEURS D'HÔPITAUX ?

Le directeur organise l'hôpital en déterminant le contour des services médicaux et non médicaux et en les regroupant en pôles d'activité. Il nomme et peut démettre les responsables de ces services et de ces pôles.

Il est en justice au nom de l'établissement, dont il est le représentant. Il peut vendre ou acheter des biens immobiliers. Il est l'autorité hiérarchique suprême au sein de l'hôpital. Ses décisions peuvent faire l'objet d'un recours contentieux mais pas d'un recours hiérarchique, que ce soit auprès des tutelles ou du ministre. Naturellement, cela n'empêche pas les recours officieux et les pressions.

En tant qu'ordonnateur, il détermine et met en œuvre le budget. Les deux-tiers environ des dépenses concernent les frais de personnel. Le dernier tiers se divise à égalité entre dépenses médicales (médicaments, prothèses...), dépenses hôtelières (chauffage, alimentation, papeterie...) et frais financiers (amortissements,



remboursements d'emprunts...). Les recettes proviennent majoritairement de la Sécurité sociale: pour chaque patient soigné, l'établissement reçoit une somme en fonction de la pathologie et de sa gravité. Seuls la psychiatrie et les soins de suite et de réadaptation sont financés par une dotation forfaitaire indépendante de l'activité. Les patients et leurs mutuelles fournissent un revenu croissant (ticket modérateur, paiement des chambres particulières...). Il existe quelques recettes plus anecdotiques: loyers de propriétés hospitalières, tickets de self du personnel...

QUELLE EST LA RESPONSABILITÉ DU DIRECTEUR DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ?

Il construit librement son équipe, qui est majoritairement constituée de

pairs, mais comprend aussi un directeur des soins (grade d'avancement des infirmiers), des ingénieurs...

Il nomme, évalue, éventuellement révoque, l'ensemble des personnels non médicaux sous le contrôle de CAP locales. Il nomme également les médecins, mais sans pouvoir d'évaluation ni de révocation sur ceux qui ont le statut de praticien hospitalier. Il crée ou supprime les postes au sein de l'établissement.

QUELLES SONT LES INSTANCES AU SEIN DE L'HÔPITAL ?

Il existe six grandes instances au sein des hôpitaux :

- Le conseil de surveillance associe élus politiques, représentants des personnels et des usagers, personnes qualifiées. Il vote le rapport

annuel d'activité du directeur, le projet d'établissement, l'affectation des résultats budgétaires et les conventions de coopération. Il peut se faire communiquer tout document détenu par l'établissement. Il est généralement présidé par le maire de la ville-siège.

- Le directoire comprend trois membres de droit (le directeur - qui le préside -, le président de la commission médicale d'établissement (CME), le directeur des soins), trois médecins choisis par le président de la CME avec l'accord du directeur, un membre désigné par le directeur. Dans les hôpitaux universitaires, le doyen de la faculté de médecine et le responsable de la recherche s'ajoutent. Le directeur recueille l'avis du directoire sur toutes les décisions importantes. Cet avis n'est pas formalisé par un vote et ne le lie pas.
- La CME est élue par les médecins de l'hôpital. Elle désigne son président. Elle traite essentiellement de la qualité des soins. Son président donne son avis concernant la gestion individuelle des médecins (nomination, renouvellement de contrat...) et élabore le projet médical.
- Le comité technique d'établissement (CTE) est élu par le personnel non médical titulaire et contractuel. Il est présidé par le directeur. Il donne un avis sur l'organisation du travail dans les services, vote le bilan social, est informé du fonctionnement de l'hôpital. C'est le lieu d'expression des syndicats.
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), présidé par le directeur, est constitué de représentants du personnel, en fonction du vote pour le CTE. Il a les mêmes prérogatives que les CHSCT du privé. Ainsi l'inspecteur du travail y est un invité permanent, bien que rarement présent.
- La commission des soins infirmiers de rééducation et médicotextoniques est élue par le personnel paramédical. Présidée par le direc-

teur des soins, elle est consultée sur les sujets ayant un impact sur les soins.

Il existe en outre divers comités à vocation technique qui, pour la plupart, ne sont pas obligatoires : comité de direction, commission de relation avec les usagers, comité de lutte contre les infections nosocomiales, comité du médicament... Et neuf commissions administratives paritaires locales pour les différentes catégories de personnel.

QUELLES RELATIONS AVEC LES TUTELLES ET INSTANCES NATIONALES ?

Au sein du ministère de la Santé, les hôpitaux dépendent de la direction générale de l'Organisation des soins. Elle rédige l'essentiel des circulaires, instructions et textes normatifs les concernant. Elle élabore les grands axes de la politique hospitalière et veille à sa mise en œuvre.

Le Centre national de gestion (CNG) gère les carrières des corps de direction et des praticiens hospitaliers, sous le contrôle de CAPN. Dans la pratique, les chefs d'établissement ont une vraie liberté pour recruter leurs adjoints et les praticiens mais ne peuvent s'en séparer sans l'accord du CNG et sans motif grave.

Les ARS exercent une tutelle plus directe. Elles disposent d'un pouvoir d'inspection. Elles autorisent les activités médicales, l'achat de quelques gros équipements (scanner, IRM...), les travaux de plus de 7 M €. Leur pouvoir de contrôle sur le budget et les emprunts est fonction de la fragilité financière de l'établissement. Leur directeur général évalue les chefs d'établissement. Il dispose d'enveloppes financières, de plus en plus modestes, pour aider les hôpitaux.

Le comptable de l'hôpital est un trésorier dépendant du ministère des Finances. Il exerce un contrôle de légalité sur les dépenses. ■

NOTICE BIOGRAPHIQUE

Philippe Blua, président du SMPS depuis juin 2009, est directeur de l'hôpital de Calais et du centre hospitalier de la région de Saint-Omer, qui emploient 3.000 personnes et ont un budget cumulé de 210 M €.

Fondé en 1947 et disposant d'un siège au Conseil commun des Fonctions publiques, le Syndicat des managers publics de santé est un syndicat autonome, majoritaire chez les directeurs d'hôpital. Il est le second syndicat chez les directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux et chez les directeurs des soins. Il syndique également les cadres de la Fonction publique hospitalière : ingénieurs, cadres de santé, attachés d'administration.

¹ MGEN, 30 novembre 2011, table ronde : « Avec moins, peut-on encore faire bien ? », Éducation, Justice, Santé, Sécurité : l'encadrement des services publics face aux restrictions.



Pascal BOLLORÉ
Secrétaire national

pascal.bollore@snpden.net

Projet de texte d'orientation en vue du congrès, soumis à la réflexion des académies.

Quelle organisation de l'Éducation nationale et des établissements dans une République décentralisée ?

« *La gouvernance est la manière de concevoir et d'exercer l'autorité à la tête d'une entreprise, d'une organisation, d'un État. Cette gouvernance s'apprécie non seulement en tenant compte du degré d'organisation et d'efficience mais aussi et surtout d'après des critères tels que la transparence, la participation et le partage des responsabilités* ». Avis de la Commission générale de terminologie et de néologie, publié au Journal officiel du 22 avril 2009, relatif au vocabulaire général (liste de termes, expressions et définitions adoptés).



PRÉAMBULE

L'objet de ce texte d'analyses et d'hypothèses est de susciter dans les académies, en vue du congrès, une réflexion et des propositions dans le but d'élaborer une doctrine claire permettant au syndicat de s'engager à tous les niveaux dans des négociations avec ses divers partenaires.

En effet, depuis la loi de 2004, des débats récurrents sur la gouvernance académique, la gouvernance des établissements, l'organisation des rapports entre les établissements et leurs hiérarchies, l'organisation des rapports entre les collectivités et l'État, central ou déconcentré, sont engagés.

Autant de débats qui, probablement, trouveront leurs conclusions dans les mois à venir. Au moment

où ces lignes sont écrites, il semble impossible d'établir un pronostic mais seulement d'analyser les arguments en présence, d'en envisager les conséquences et d'élaborer notre propre projet, conformément aux principes qui nous animent et à nos engagements fédéraux.

Il convient sans doute de disjoindre le mouvement de décentralisation qui doit s'apprécier dans le temps long et dans une évolution européenne, de la réorganisation des services de l'État (la RGPP) qui relève plus de la conjoncture et du temps politique qui, lui, est un temps bien plus court.

Il n'en reste pas moins que, crise aidant, la réorganisation et le dégraissage accéléré des services de l'État agit comme un comburant en transférant de nouvelles charges aux échelons hiérarchiques et aux pouvoirs locaux sans aller au bout de la démarche, c'est-à-dire sans transférer des ressources fiscales suffisantes et, surtout, en conservant un pouvoir de contrôle (et donc de blocage) considéré comme abusif par les élus. Le débat électoral par ailleurs – mais c'est la loi du genre – cristallise et crispe les points de vue, incite à des positions aussi excessives qu'éphémères.

Il s'agira donc d'examiner successivement l'état de l'organisation de l'Éducation nationale, son évolution

au regard de la RGPP, l'état de ses relations avec les pouvoirs locaux (déconcentration et (ou) décentralisation), les réflexions en présence, leurs déclinaisons locales et leurs conséquences prévisibles quant à l'organisation de l'acte éducatif sur le terrain. À chaque niveau d'analyse, des pistes de réflexion pourraient être évoquées.

DÉCENTRALISATION OU DÉCONCENTRATION ?

À l'évidence, dans la durée et dans un cadre géographique large, le cadre européen, l'évolution vers des structures de gestion décentralisées à tous les niveaux, apparaissent comme une évolution irréversible. Quelles que soient les variantes locales, le modèle dominant en Europe est le fédéralisme et non le centralisme à la française qui – du moins dans les pays démocratiques – a toujours fait figure d'exception. La quasi-totalité des pays de l'Union européenne connaît un type d'organisation laissant aux échelons locaux une latitude plus ou moins importante, l'État central ne conservant que ce qu'il est convenu d'appeler les prérogatives régaliennes. Ce retard pris par la France depuis des décennies (qui faisait déjà l'objet du débat lors du référendum de 1969 sur la régionalisation) a commencé de se combler avec les lois de décentralisa-

tion de 1983 et celle de 2004 sur les « libertés et responsabilités locales ».

Néanmoins, on peut s'interroger sur la bonne foi de l'État qui transfère les charges et les responsabilités vers les échelons inférieurs, sans transférer réellement ni les ressources, ni les crédits, ni les moyens réglementaires permettant d'assumer vraiment de nouvelles responsabilités. Ainsi, les administrations locales, directions régionales diverses, préfetures, sous-préfetures, conservent encore largement un pouvoir de contrôle et de blocage qu'elles ont de plus en plus de mal à assurer, asphyxiées par la RGPP qui provoque dysfonctionnements, retards et incohérences.

Rien d'étonnant donc que certains en appellent à un acte III de la décentralisation qui les dégagerait enfin de la tutelle de l'État, ressentie comme injuste, inefficace et insupportable.

Idem, toutes proportions gardées, c'est bien le même phénomène que connaît l'Éducation nationale depuis quelques années : autonomie prônée pour les établissements et les rectorats mais recul inédit des moyens de l'assumer, désengagement apparent de l'État mais pouvoir de contrôle et de blocage quasi intact, difficulté de plus en plus grande des échelons intermédiaires (académiques et départementaux) à assumer un pouvoir d'organisation et de *leadership* du fait des saignées successives dans leurs moyens en personnel, transfert des difficultés sur les établissements chargés, en bout de course, de trouver comme ils peuvent les moyens de fonctionner.

La crise agit donc comme un comburant, comme l'accélérateur d'une déconcentration forcée, dans les pires conditions qui soient, c'est-à-dire sans projet global, sans cohérence et en subissant l'événement.

La seule réponse réellement cohérente trouvée par l'État semble n'être que la « préfectoralisation » des rapports de pouvoir dans l'Administration et particulièrement dans l'Éducation. La réorganisation profonde de la gouvernance académique mise en place en janvier 2012, l'autorité renforcée du supérieur sur le subordonné, notam-

ment par le jeu des évaluations systématiques, participent de la même vision autoritaire et paradoxalement libérale de l'organisation des pouvoirs publics. Il est probable que le seul recours à l'autorité formelle sera bien insuffisant pour contrebalancer les graves et peut-être irréparables dégâts occasionnés par le dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

Il est difficile aujourd'hui de discerner où tout cela nous conduira mais il semble certain que le retour au paysage administratif et au fonctionnement antérieur – quels que soient les résultats des divers scrutins – est impossible et sans doute non souhaitable.

UN PRINCIPE : LE TRIPARTISME ?

S'agissant de l'organisation de l'Éducation nationale (et l'adjectif est important), il semble nécessaire que l'élaboration de l'acte éducatif soit désormais non seulement partagé (ce qu'il est depuis longtemps) mais réorganisé, du ministère à l'établissement, selon le principe du tripartisme c'est-à-dire, en clair, qu'à tous les niveaux décisionnels (national, académique, local), des structures de décision et non seulement de concertation soient mises en place, associant tous les partenaires de l'acte éducatif : l'État, les collectivités et une représentation des communautés scolaires qui reste à imaginer.

Ainsi on pourrait envisager non seulement une représentation des collectivités dans les CPC, ce qui tombe sous le sens, mais peut-être aussi dans des CTM réorganisés. En effet, il n'est plus soutenable de demander aux collectivités de payer, sans être associées, en amont, à l'élaboration des réformes et sans tenir compte des implications locales des décisions nationales. Bien entendu, l'État devra conserver en quelque sorte un pouvoir « d'intercession » afin d'assurer la cohérence nationale car il s'agit bien là du niveau stratégique.

L'ÉCHELON RÉGIONAL : UN NIVEAU TACTIQUE

Si une adaptation nationale à un nouveau cadre administratif peut s'imaginer sans trop de peine, il n'en est pas de même du niveau local qui constitue un enchevêtrement de compétences plus ou moins partagées, de rapports de pouvoirs ou de rapports de forces complexes entre les administrations elles-mêmes, entre collectivités, entre élus, entre associations, entre syndicats. Cette mouvance permanente varie également en fonction des problématiques locales : milieu rural ou milieu urbanisé, économie industrielle ou agricole, vivante ou en régression... Il est clair que l'organisation de l'acte éducatif ne peut ignorer ces réalités.

Les choses étant ce qu'elles sont, si le niveau national est un niveau stratégique, le niveau régional semble bien le niveau tactique c'est-à-dire le lieu de l'action où se prennent les décisions de dépenses et qui pilote les acteurs du terrain conformément aux lignes forces tracées par l'État stratège. C'est bien à ce niveau que doivent être traités la formation professionnelle, l'enseignement professionnel ou technologique, l'enseignement supérieur, en rapport direct avec l'emploi, tous ordres d'enseignement dont l'aire d'influence ne peut être confinée dans les limites trop étroites et artificielles du département.

S'agissant du département, on pourrait imaginer que ce dernier reste compétent pour l'enseignement élémen-



taire (qui relève des communes depuis toujours) et les collèges, notamment dans l'hypothèse de la mise en place « d'écoles du socle », idée qui semble faire son chemin. À noter que toute cité scolaire ou établissement multi-sites, dès lors qu'il comprend un établissement du second cycle, devrait relever du niveau régional. Aujourd'hui, il n'est pas excessif de parler de désorganisation de l'acte éducatif, aggravée par la baisse draconienne des moyens et par une RGPP dont la conséquence la plus visible est l'impuissance grandissante des services déconcentrés de l'État. Ce qui est sûr, c'est le besoin d'une organisation régionale assurant à tous les acteurs de l'acte éducatif leur juste place dans le cadre d'un processus décisionnel équilibré...

Ainsi le niveau régional, niveau tactique, pourrait être réorganisé selon le principe du tripartisme, au sein d'un « établissement public régional », d'un « groupement d'intérêt public », voire d'un « syndicat mixte » ; les exemples de structures collectives ne manquent pas. Cette entité réellement opérationnelle n'aurait rien à voir avec les CDEN et CAEN actuels qui sont, depuis bien longtemps, des coquilles vides et qui pourraient utilement être supprimés.

Au sein de cette structure décisionnelle, qui pourrait être présidée par le préfet de région représentant l'État, garant des normes nationales, siégerait la direction régionale de l'Éducation nationale (le rectorat) une représentation des collectivité

locales (région et départements) ainsi que des communautés scolaires (les EPLE et les universités).

La vraie difficulté, en réalité, est moins d'imaginer une structure décisionnelle que de définir les compétences des uns et des autres afin d'éviter les conflits de pouvoir et les blocages qui en résulteraient. Cela demandera un travail réglementaire et peut-être législatif important. Bien entendu, il n'est pas question, dans un texte d'orientation, d'entrer dans ce type de détail mais plutôt d'imaginer des principes directeurs.

L'État (en collaboration avec les financeurs) devrait rester maître et garant des orientations nationales, des programmes, des référentiels de diplômes, des statuts des personnels décentralisés ou non, des principes d'orientation et d'affectation des élèves pour le public et le privé. Ces compétences devraient s'exprimer dans le cadre d'un document contractuel ou d'un plan régional pluriannuel.

Au sein de la nouvelle structure décisionnelle, ces compétences pourraient être partagées entre les services déconcentrés, le préfet de région et le rectorat, devenu réellement la direction régionale de l'Éducation.

S'agissant des conseils généraux ou régionaux, il paraît juste aujourd'hui de décentraliser réellement (et non déconcentrer), en plus des compétences actuelles, la carte des formations et des options, la définition des secteurs scolaires, les décisions de création ou de suppressions d'établissement, le financement total – hors salaires - de l'ensemble des dépenses pédagogiques et éducatives.

De même, dans ces nouveaux domaines, il pourrait sembler normal de laisser l'initiative de ces mesures aux collectivités, moyennant une appréciation par l'État de la conformité des décisions au regard des principes nationaux dont il est le garant au travers du contrôle de légalité qu'il doit conserver.

Au sein de ce qui pourrait être la nouvelle structure décisionnelle régionale, la voix du terrain doit pouvoir



être entendue, voix décisionnelle, voix consultative, selon quel poids relatif, selon quelle composition; cela reste à imaginer mais, ce qui semble indispensable, c'est que le tripartisme existe à tous les niveaux.

LE CAS DES PERSONNELS

L'idée de la décentralisation des personnels de l'Éducation, quoi qu'en disent certaines administrations locales, ne relève pas de modalités opérationnelles mais d'une vision stratégique et même idéologique de l'organisation de nos pouvoirs publics.

L'argument simpliste qui consiste à dire que, pour bien assurer sa mission, la collectivité doit disposer de tous les leviers, y compris la gestion hiérarchique des personnels, ne tient pas. Quelques années après le transfert des TOS (mises à part des améliorations salariales non négligeables), on n'observe pas, dans la gestion matérielle des établissements, d'amélioration réellement visible, ni dans la gestion des carrières, ni dans le remplacement. Et même apparaissent ici ou là des gestions clientélistes selon que la collectivité est plus ou moins soumise à des rapports de force de tous ordres.

Finalement, la thèse de la décentralisation complète de l'appareil éducatif ressortit moins à une vision technique du système qu'à une vision idéologique de l'évolution du pays: le fédéralisme. Cette question à l'évidence relève de la représentation nationale.

En tout état de cause, et sans que cette question fondamentale ait été tranchée nationalement, il semble très dangereux d'opérer un dépeçage par lambeaux successifs des personnels de l'éducation en se disant qu'il en sortira bien quelque chose de nouveau. Une telle méthode (le meilleur exemple est l'idée de la décentralisation du gestionnaire) ne peut que désorganiser un peu plus l'appareil éducatif et créer, sur le terrain, des conflits sans fin dont les seules vraies victimes seraient les usagers du service public. La réorganisation

de notre administration ne peut relever en quelque sorte du « hasard et de la nécessité ». Une telle évolution opportuniste ne peut mener qu'à des inégalités locales croissantes et à l'émergence d'une sorte de féodalité nouvelle. Pour éviter cela, il est sans doute plus sage de conserver une Fonction publique d'État, garante des normes nationales, mais dont certaines missions, en revanche, consisteraient à assurer des tâches pour le compte des collectivités de rattachement, la définition de ces tâches relevant d'une procédure contractuelle.

UNE GOUVERNANCE D'ÉTABLISSEMENT RÉNOVÉE: AUTONOMIE ET TRIPARTISME

Somme toute, l'EPL, que d'aucuns disent dépassé mais qui a tout de même fait ses preuves, pourrait en fait servir de modèle du fait de sa structure tripartite. Son autonomie elle-même, si limitée soit-elle, décriée alternativement par certains élus ou certaines hiérarchies locales, montre bien qu'elle est au contraire un facteur de stabilité et un rempart contre des tentatives aventureuses, d'où qu'elles viennent.

Est-il besoin de rappeler que l'autonomie qui consiste à diffuser les compétences représente la seule façon moderne de gérer les structures complexes contrairement au retour éventuel d'un centralisme autoritaire, tentation naturelle, non seulement de l'État central ou déconcentré mais

aussi des services des collectivités territoriales ?

Néanmoins, si le tripartisme et l'autonomie s'expriment dans l'établissement au sein du conseil d'administration, en 25 ans, les relations et le poids respectif des différentes parties ont changé.

Ainsi, il y a 25 ans, la représentation au sein du conseil a été imaginée selon le principe des trois collèges à part égale: administration et collectivités locales, usagers (parents et élèves), personnels (enseignants et non enseignants); pour un peu, on aurait voté par ordres, comme aux États généraux de 1789... Curieusement, cette organisation à l'évidence artificielle et qui a été détournée depuis le



début du fait des jeux d'alliances divers, de l'absence très fréquente des élus aux séances, a survécu. Sans doute parce qu'au fond, cela n'avait que peu d'importance dans le fonctionnement quotidien et que, la présidence du conseil appartenant au chef d'établissement, ce dernier a joué et joue toujours un rôle de régulateur et de modérateur des parties en présence.

Aujourd'hui, les rapports des parties entre elles ont changé : effacement progressif de l'État, progression des compétences des collectivités, recul des syndicats enseignants, progression des organisations lycéennes, cohabitation au sein de l'EPLÉ de personnels d'État et de personnels territoriaux, stagnation des organisations de parents.

Tout ceci plaide pour une refonte du tripartisme de l'établissement qui devrait prendre en compte cette recomposition des communautés scolaires. Là encore, il n'est pas question, dans un tel texte, d'opérer un travail réglementaire mais plutôt de fixer des principes qui, tôt ou tard, amèneront probablement une réécriture des textes organisant le fonctionnement du second degré et même du premier si les écoles du socle viennent à se développer.

Ainsi, l'établissement doit conserver une assemblée délibérative, expression de l'autonomie et de la personnalité morale de l'EPLÉ. Ses relations avec ses partenaires institutionnels doivent s'exprimer principalement sur le mode de la contractualisation et du conventionnement.

Si la structure en trois collèges devait être conservée, ce qui n'est pas forcément nécessaire, les trois collèges en question pourraient être l'État (représenté par l'équipe de direction, le chef d'établissement conservant la présidence), les collectivités (maire, présidents de conseil général ou régional et (ou) leurs représentants), la communauté scolaire (usagers et personnels).

Les modifications structurelles, si importantes qu'elles soient, sont néanmoins sous-tendues par les missions assignées aux différentes parties prenantes de l'acte éducatif, missions qui, elles aussi, ont beaucoup varié : mission des enseignants dont le rôle ne consiste plus seulement à faire des cours, personnels non enseignants qui ont changé de hiérarchie, usagers dont les exigences consuméristes ont beaucoup augmenté, personnels de direction dont le rôle n'est plus d'être seulement ni un relais hiérarchique de proximité, ni le simple exécutant des décisions du conseil d'administration.

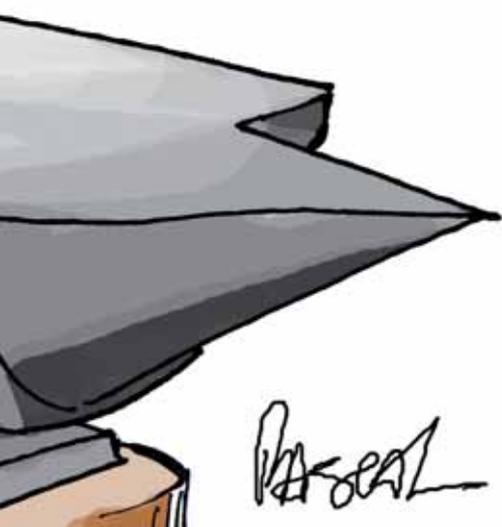
Désormais, l'équipe de direction a non seulement la responsabilité administrative, matérielle et financière mais aussi la responsabilité pédagogique et éducative, qu'elle partage avec sa communauté scolaire. Ces nouvelles responsabilités s'accompagnent aussi de la mission quasi-

stratégique d'imaginer, de déterminer et de conduire le développement de l'EPLÉ dans son environnement. Si on y ajoute des compétences nouvelles en matière de ressources humaines (recrutements et évaluations), se dessine un bloc de compétences (qu'il faudra tôt ou tard codifier) décrivant un nouveau type de direction d'établissement qui se rapproche du management classique.

Pourtant, la spécificité de cette nouvelle direction sera (est déjà) de mettre ces nouvelles compétences au service de deux légitimités : la première consiste en la réalisation, dans l'établissement, des objectifs de l'acte éducatif fixés par l'État ; la seconde, de manière fonctionnelle, à assurer, pour le compte des collectivités, des tâches liées aux responsabilités actuelles ou à venir que la loi leur assigne, ce qui implique, pour assurer ce double rôle, que les équipes de direction continuent de relever de l'autorité hiérarchique de l'État.

Ce nouvel équilibre entre des fonctions d'État et des fonctions territoriales semble une voie étroite mais inévitable. Une attitude négative et immobiliste de notre part conduirait les collectivités à nous contourner et à créer (cela est préfiguré ici ou là) des hiérarchies locales parallèles qui nous cantonneraient dans un simple rôle de directeur des études.

Le sondage que vient de lancer le Sénat, dans le cadre de la préparation des États généraux de la démocratie territoriale, auprès des 550.000 élus locaux, notamment sur le rôle et la place du chef d'établissement dans la gestion des ressources humaines de l'établissement, est à cet égard très révélateur : www.senat.fr/presse/cp20111220a.html ■



Jean FALLER
Bureau national

jeanclementfaller@gmail.com

Logements de fonction : les curieuses pratiques des services techniques et du mandataire d'une collectivité territoriale

Un collègue, proviseur-adjoint d'un lycée du Val-de-Marne (Ile-de-France), souhaitait « profiter » de ses vacances-convallescence pour travailler sur des dossiers, qu'un souci de santé l'avait empêché de gérer avant celles-ci.



Mal lui en a pris. Car c'est le moment choisi par les entreprises qui rénovent l'établissement pour commencer les travaux dans l'immeuble des logements de fonction, dans lequel la collectivité territoriale n'a rien trouvé de mieux que de maintenir une partie des occupants. Sans doute n'a-t-elle pas eu le temps de se préoccuper de trouver des solutions de repli pour l'ensemble du personnel logé, puisque seulement 9 ans se sont écoulés depuis le lancement du dossier ! Sans doute aussi la succession d'ingénieurs territoriaux en charge du dossier (5) et de correspondant du mandataire de la maîtrise d'ouvrage (4) ne pouvaient qu'inquiéter quant à la qualité du suivi... L'immeuble est donc verticalement « coupé » en deux et les occupants demeurés sur place, comme notre collègue, ont intérêt à n'être jamais chez eux entre 8 heures et 18 heures, notamment quand les ouvriers attaquent au marteau-piqueur le toit terrasse, ainsi que le décrit notre collègue au travers du courrier qu'il a dû adresser à la vice-présidente de la région !

« Madame la Vice-Présidente,

Ce courrier, rédigé à titre strictement personnel, est celui d'un personnel de direction d'un lycée de la région Ile-de-France. C'est celui d'une personne exaspérée, à bout de nerfs et se sentant humiliée, bafouée même dans les aspects les plus élémentaires du respect de la personne humaine, de sa dignité et de sa santé par certaines des entreprises travaillant pour le compte de la région, dans le cadre d'une commande qui est sous votre responsabilité.

Voilà un peu plus de deux mois, en effet, que l'immeuble des logements de fonction du lycée X est en travaux. Ceux-ci auraient pu commencer il y a longtemps, les entreprises travaillant dans l'immeuble étant déjà présentes sur le site depuis plus de deux ans pour la rénovation des locaux scolaires. Mais non ! Ceux-ci, et les plus bruyants d'entre eux, ont lieu systématiquement durant les périodes de congés scolaires, nous rendant les vacances infernales (abattement de cloisons, perçage d'un nouveau « skydôme », etc.).

Ainsi, durant toute la première semaine de ces vacances d'hiver, du matin au soir, nous avons subi le percement d'un nouveau « skydôme » dans la cage d'escalier, au marteau-piqueur, dans une dalle de béton armé de 30-40 centimètres d'épaisseur. Le plafond vibré très fort, bien sûr, mais aussi tous les murs...

Les réglementations sanitaires font que les ouvriers ont droit à des casques acoustiques bien qu'ils travaillent en

plein air. Mais, pour nous, dans les logements, le béton aidant, c'était tout l'environnement qui vibrait et qui amplifiait le son. Nos malheureux casques Hi-Fi étaient nettement insuffisants, les boules Quiès aussi. Le bruit dans les appartements était tel qu'il était réellement impossible, même en hurlant,



de se parler à 50 centimètres l'un de l'autre! De reposantes, ces vacances ont été un calvaire. On nous avait pourtant promis qu'il n'y aurait pas trop de travaux bruyants durant les vacances scolaires... Déjà, en décembre, les cloisons intérieures des appartements en rénovation avaient été abattues à coup de masse durant la première semaine des vacances... Être chez soi, en vacances, est réellement et sans exagération une torture!

Au cours de ces travaux, les ouvriers sont tombés sur un tuyau de gaz « non prévu ». Ils ont donc coupé le gaz en prévenant leur hiérarchie. Mais celle-ci n'a pas estimé utile d'en informer les résidents de l'immeuble! J'ai eu la mauvaise surprise de découvrir la chose en voulant me préparer à déjeuner. Et ce n'est que parce que mes collègues ont appelé les responsables qu'on a eu l'explication de la « panne de gaz »!

Le lendemain, un câble de télévision de l'antenne collective a été mystérieusement coupé ou débranché (?); l'été dernier, à deux reprises, ce sont les câbles téléphoniques alimentant l'immeuble des logements qui avaient été sectionnés... toujours sans prévenir les habitants de l'immeuble, pourtant tous

logés par nécessité absolue de service! Dès le lundi matin de la seconde semaine des vacances, les travaux ont repris avec, cette fois, non plus un, mais deux marteaux-piqueurs sur le toit de l'immeuble. Et cela, bien sûr, toute la journée. Parallèlement, vers 14 heures, le courant a été coupé dans les appartements de fonction... toujours sans qu'on en soit averti!

Excédé, j'ai cherché par tout moyen à rencontrer un responsable qui pourrait intervenir pour – au moins – faire rétablir le courant électrique. Mais un premier responsable du chantier m'a rétorqué que les ouvriers n'avaient pas touché à l'électricité et que cela ne le concernait donc pas; une seconde responsable m'a dit qu'elle allait prévenir ses supérieurs et que le sous-traitant viendrait probablement voir ça « après demain »! Il m'a fallu tout l'après-midi et même pénétrer dans la zone de chantier pour enfin pouvoir communiquer avec un responsable qui a pris en compte ma demande, a envoyé un électricien (arrivé vers 17 heures) qui a fini par rétablir le courant dans les logements occupés (effectivement coupé par les travaux en terrasse) et a rebranché le câble de télévision coupé la semaine précédente...

M. X a entendu mon exaspération face au bruit des travaux et m'a promis l'arrêt du percement du skydôme jusqu'à la fin des vacances, m'annonçant tout bonnement que cela allait néanmoins générer un retard dans les travaux...

Je tiens ici à vous dire, Madame la Vice-Présidente, que je récusé toute accusation tendant à me rendre responsable, de quelque façon que ce soit, d'un éventuel retard dans les travaux.

En effet, les appartements actuellement en rénovation ont été évacués à la demande des entreprises avant le 1^{er} septembre dernier mais les travaux n'y ont réellement commencé que durant la 2^e quinzaine de décembre, soit 15 semaines plus tard, justement pendant les vacances de Noël! S'il y a du retard, il n'est donc certainement pas à chercher dans mon refus de supporter une 7^e journée de marteau-piqueur dans la dalle de béton qui constitue mon plafond.

Je vous dispenserai, Madame la Vice-Présidente, de l'ensemble des griefs que je pourrais énumérer ici concernant le déroulement des travaux. J'ai bien conscience que leur ampleur porte en elle-même une part d'aléas,

d'imprévus, voire de désagréments. Il était d'ailleurs prévu que nous soyons relogés ailleurs pour cette période... Cela ne s'est finalement pas fait. Mais, aujourd'hui, à tout le moins, il serait respectueux des travailleurs en vacances que nous sommes (les résidents par nécessité de service) que nous soyons avertis, tenus informés le plus rapidement possible, des incidents qui risquent de perturber notre vie et que soient prises en compte nos périodes de présence dans l'immeuble pour les travaux bruyants (vacances scolaires).

Dans ce contexte, les personnels logés là pour raisons professionnelles sont oubliés. Ils le sont tant en termes de calendrier que de « dégâts collatéraux », de sécurité des personnes (chutes de gravas sur les personnes dans l'escalier, sas d'entrée de l'immeuble branlant) ou des éléments vitaux indispensables à la vie quotidienne (gaz, électricité, téléphone, etc.).

Cette façon délétère de procéder se fait sous votre autorité morale, dans le cadre des délégations que vous avez confiées à ces entreprises. Mais celles-ci ignorent délibérément que des personnes habitent une partie de l'immeuble en travaux et qu'elles ont droit à un minimum de respect de leur temps de repos comme au respect des services vitaux et basiques que peuvent être le gaz, le téléphone, Internet ou la télévision.

Je n'attends de vous, au travers de ce courrier, qu'une action rapide et efficace pour que ce logement « par nécessité de service » retrouve son caractère de « logement », lieu de vie et de repos légitime, et qu'il ne soit plus transformé, dans les jours et les mois qui viennent, en enfer.

Dans cette attente, recevez, Madame la Vice-Présidente, l'expression de mon profond respect et de mes espoirs de jours meilleurs ». ■



Pascal BOLLORÉ
Secrétaire national
Commission « métier »

pascal.bollore@snpden.net

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Hygiène et sécurité : clarifier les responsabilités

Une rencontre a eu lieu le 23 janvier 2012 au siège du Syndicat des enseignants (SE-UNSA), préparant le groupe de travail CHSCT, à laquelle ont participé Michel Richard et Lydia Advenier pour le SNPDEN, Dominique Thoby, Samy Driss, Monique Nicolas, Guy Barbier pour SE-UNSA et Dominique Dupasquier pour A & I-UNSA.

Ce groupe de travail était chargé d'examiner le projet de décret relatif aux conditions de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les établissements publics locaux d'enseignement (16 articles).

Ce projet avait été présenté en CCHS en mars 2010 et, déjà, le SNPDEN-UNSA posait la question des conditions de la responsabilité des chefs d'établissement qui restait entière : « Les chefs d'établissement n'ont jamais remis en cause leur attachement à la protection de la santé et de la sécurité au travail dans leur établissement mais ils dénoncent les tentatives récurrentes des services ministériels à faire porter la responsabilité totale et absolue de leur mise en œuvre sur les seuls personnels de direction par ailleurs dénués de la capacité à s'en acquitter puisque dépourvus des moyens pour y faire face ».

LES ACO

Le SE-UNSA, quant à lui, posait les questions du recrutement des ACO (depuis dénommés assistants de prévention), de leur niveau de compétence, d'un allègement de service pour exercer leurs missions. Il dénonçait le flou des responsabilités et de leur partage : quel référent et quel responsable selon les difficultés rencontrées ? Enfin, il revendiquait l'inscription dans le budget d'une ligne dédiée à l'action « santé, hygiène et sécurité au travail », notamment pour financer la coordination, l'action et la formation des ACO.

C'est ainsi que l'UNSA a demandé la clarification du texte de 2010 en même temps que son étude par l'Observatoire national de la sécurité et sa validation par la DGCL (direction générale des Collectivités locales).

UN TEXTE QUI SUSCITE DES INQUIÉTUDES

Le texte, remanié et soumis pour février 2012, ne lève pas toutes les interrogations et, pour certains articles, suscite les mêmes inquiétudes.

La toute première incongruité nous semble relative à la dénomination de l'établissement pour lequel s'appliqueraient ces règles de santé et de sécurité au travail. Par un simple tour de passe-passe qui prévoit (tout simplement !) d'aménager le décret n° 28-453 du 28 mai 1982, on attribuerait aux EPLE les prérogatives qui semblaient initialement dévolues aux établissements publics d'État et *de facto*, on identifierait clairement la compétence du chef d'établissement de l'EPLE en matière de santé et de sécurité. Dès lors les personnels de direction du SNPDEN-UNSA déclarent leur opposition totale à cette interprétation rapide et facile du ministère pour nous faire endosser à nouveau cette responsabilité que nous n'avons pas les moyens d'assumer tant du point de vue de la compétence que de la mise en œuvre.

Et ils sont rejoints en cela par les gestionnaires qui, de la même façon, expriment leur opposition à ces nouvelles dispositions, qu'ils devront d'autant plus partager maintenant du fait de l'évolution de leur statut de gestionnaires en adjoints-gestionnaires, membres à part entière de l'équipe de direction.

Les seuls établissements publics d'État du secondaire qui entreraient



dans cette catégorie pourraient être, de par leur statut spécifique, les établissements labellisés d'excellence.

Or, pour les EPLE qui nous concernent directement, le « L » de « local » doit faire toute la différence. La décentralisation et ses spécificités négociées dans la loi de 1985 fondent cette distinction par rapport aux établissements d'État.

L'histoire pourrait s'expliquer par une interprétation abusive des textes. Si la loi de juillet 2010 était proposée, elle devait correspondre initialement, dans l'esprit des rédacteurs, à la mise en conformité de l'enseignement supérieur et en particulier les écoles d'ingénieurs et les universités ; leur statut d'établissements d'État avait une signification précise. D'ailleurs, le fait qu'ils soient distingués comme établissements d'État contrairement aux établissements locaux en est une illustration ; sinon il n'y aurait pas plusieurs catégories d'établissements publics ! Cette loi a été étendue à l'en-

semble des établissements publics sans qu'il soit vérifié que leur statut respectif les contraigne aux mêmes obligations et surtout ne leur permette juridiquement de les exercer. Une banale erreur de copié/collé ? Une volonté assumée ?

Cette mise en œuvre de la santé et de la sécurité au travail s'adresse par obligation aux employeurs. Or les EPLE et, *a fortiori*, leur chef d'établissement ne sont pas employeurs des personnels qui exercent dans leur EPLE (sauf cas très exceptionnels pour certains personnels sous contrats particuliers). L'employeur des personnels enseignants, d'éducation et des personnels administratifs, sociaux et de santé reste l'État et celui des agents, pour la plupart, la collectivité de rattachement, là aussi sauf cas peu nombreux maintenant de mise à disposition.



LE SNPDEN-UNSA

Le SNPDEN indiquait déjà cette dérive et dénonçait le transfert abusif des responsabilités que l'État s'obstine à ne pas vouloir assumer. D'ailleurs, comment l'État, qui ne les assumait pas, pourrait laisser aux chefs d'établissement le soin de faire ce qu'il n'a encore pu mettre en œuvre ?

Le simple exemple de l'article 10 est particulièrement significatif quand il énonce que « les agents

exerçant leurs fonctions dans les EPLE bénéficient des services de la médecine professionnelle et préventive dans les conditions fixées au titre III du décret du 10 juin 1985 ». Qui peut se féliciter d'avoir « bénéficié » depuis 27 ans de la médecine professionnelle et préventive, surtout telle que prévue à savoir avec « un examen périodique obligatoire minimum tous les 5 ans » ?

Le SNPDEN-UNSA demande à ce que la santé et la sécurité au travail soient effectivement la priorité de l'État-employeur et que celui-ci mette en œuvre les lois qu'il a écrites.

Par ailleurs, comme le SE-UNSA, le SNPDEN-UNSA relève certains changements dans la terminologie du texte qui interrogent ; il est question « d'autorité » territoriale en lieu et place de « collecti-

vité » territoriale, d'ajout du terme « fonctionnaires » en plus de celui « d'agents ». Pourquoi ces modifications ? Quel sens leur donner ? Est-ce une simple coquille ou une volonté délibérée d'orienter le texte ? Si oui, dans quelle perspective ?

Ce sont toutes ces questions qui ont été portées par l'UNSA lors de la séance plénière du CHSCT du 9 février 2012 et pour lesquelles nous attendons les réponses idoines. ■

Monique Nicolas nous a transmis son compte rendu de la séance et l'intervention faite au nom de l'UNSA : « Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ministériel de l'Éducation nationale a eu lieu le jeudi 9 février 2012. L'UNSA-Éducation était représentée par Dominique Thoby et Monique Nicolas, titulaires (SE-UNSA).

Josette Théophile, directrice générale des Ressources humaines, a procédé à l'installation du CHSCT-MEN, conformément au décret 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique. L'accord sur la santé et la sécurité au travail signé par l'UNSA le 20 novembre 2009 prévoyait d'étendre les compétences des CHS aux conditions de travail en les transformant en CHSCT.

L'UNSA-Éducation est intervenue sur la précipitation de l'Administration à présenter ce projet de décret aux instances représentatives alors même que, ni au niveau déconcentré pour les agents de l'État, ni dans la Fonction publique territoriale, les CHSCT ne sont constitués. Le décret 2012-170 du 3 février 2012 modifiant le décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle dans la Fonction publique territoriale, prévoyant la mise en place de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, vient de paraître.

La présentation de ce texte semble donc prématurée au vu des nouvelles exigences liées à la mise en œuvre de l'accord qui se traduit dans la rédaction qui est contestable dans plusieurs articles de ce projet.

Josette Théophile souligne que la réflexion est engagée depuis plusieurs années ; une forte demande d'un processus de clarification est nécessaire. Les collectivités locales avaient approuvé le projet mais dans un autre contexte de la loi.

Elle ne renonce pas, *a priori*, au projet de décret ; l'administration va prendre en compte les évolutions, intégrer les remarques et trouver un équilibre d'écriture ».



Lydia ADVENIER
Bureau national

lydia.advenier@free.fr

Association française des administrateurs de l'éducation.

L'AFAE, lieu de libre parole

QU'EST-CE QUE L'AFAE ?



ALAIN BOUVIER, PRÉSIDENT DE L'AFAE : Créée il y a plus de 30 ans (André de Peretti a joué un rôle important dans cette création), l'AFAE est une association intercatégorielle, non corporatiste, intellectuelle, qui vise la réflexion professionnelle collective. Elle est ouverte à tous les cadres de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur, de l'administration centrale et du terrain : recteurs, inspecteurs généraux et territoriaux, chefs d'établissement, secrétaires généraux et autres administratifs, etc. Elle accueille également, depuis quelques années, des conseillers principaux d'éducation, des conseillers d'orientation et des enseignants. Les chefs d'établissement étant les cadres les plus nombreux de l'enseignement scolaire, leur poids relatif se retrouve dans les membres de l'AFAE puisqu'ils représentent près de 70 % de ses 1.500 adhérents.

L'AFAE conduit des activités nationales et académiques, intera-



cadémiques parfois. Notamment elle organise un colloque national annuel sur un thème d'actualité, en un lieu qui varie chaque année. Elle produit une revue, *Administration et éducation*, où se croisent « de grandes signatures » et des études de cas, des pratiques de terrain, des innovations, bref la véritable expérience. Chacun des 132 numéros déjà publiés porte sur un sujet d'actualité pour lequel l'AFAE tente de sortir des approches convenues, idéologiques ou administratives, afin de tenter d'ouvrir des pistes d'évolution pour les années à venir. La revue s'appuie autant que possible sur les recherches dans des domaines allant des sciences politiques aux sciences de l'éducation, en passant par la sociologie, le droit, l'économie et les sciences de gestion, toutes les sciences humaines en général, et en convoquant également l'histoire, les lettres, la philosophie, etc.

Les régionales de l'AFAE organisent des rencontres académiques très appréciées, parfois en collaboration avec des partenaires comme le SNPDEN ou *Éducation et Devenir*, par exemple. Inversement, nous répon-

dons avec plaisir à des sollicitations d'organismes proches, comme ce fut le cas pour le colloque national organisé par le SNPDEN à l'occasion des 25 ans des EPLE.



L'AFAE met régulièrement à jour son ouvrage *Le système éducatif français*, véritable *best seller* qui en est déjà à sa douzième édition (version papier). Il fait le bonheur de ceux qui préparent des concours de recrutement ainsi que des personnes qui veulent réfléchir sur l'ensemble du système éducatif français et son évolution. Une première version numérique est disponible.

Le site de l'AFAE, très visité, accueille d'autres articles et productions. Comme il se doit, il se veut en refonte permanente.

L'AFAE s'est engagée dans la mise en ligne progressive de ses diverses publications et mène des activités internationales qui ont conduit à l'organisation, cette année, d'un colloque national à Strasbourg sur ce thème. Il accueillera des collègues de plus de dix pays, parlant tous très bien français.

Nous sommes officiellement partenaire de l'ESEN, du CNDP, du CNFPT, etc. Notre association est reconnue d'utilité publique et reçoit, à ce titre, une subvention ministérielle, en diminution comme pour les autres associations. D'autres partenariats sont en cours de développement. Ainsi, poursuivant une dynamique amorcée lors de l'un de nos colloques natio-

naux sur les liens avec les collectivités territoriales, nous envisageons de nouvelles perspectives de collaboration en vue de contribuer à préparer « l'acte III » de la décentralisation.

QUELLE EST SA PLACE DANS LE PAYSAGE DE L'ÉDUCATION ?

L'AFAE se veut comme un lieu de libre parole, ni inféodé ni opposé à l'Institution. C'est un « think tank ». Dans cet esprit, elle sollicite pour ses différentes activités (colloques et revue) aussi bien des responsables du plus haut niveau des systèmes scolaire et universitaire que des chercheurs et experts internationaux et nationaux, ainsi que des praticiens de toutes sortes. L'AFAE inscrit ses réflexions dans les moyen et long termes, tentant en permanence, comme nous l'enseignent les historiens, de tirer les leçons de la longue histoire de notre système éducatif, de ses spécificités et de ses valeurs, mais sans oublier le vaste et complexe monde au sein duquel nous vivons. Nous cherchons non seulement à apprendre des autres mais à construire avec eux un peu d'intelligence collective.

Les productions de l'AFAE sont connues, reconnues et souvent utilisées pour des formations (à l'ESEN notamment) et de plus en plus reprises sur de nombreux sites francophones. Au dire de ses adhérents, de ses lecteurs et des participants aux diverses rencontres, c'est cette indépendance d'esprit, cette volonté de contribuer à construire l'avenir, qui fondent le succès de l'AFAE.

Celles et ceux qui veulent en savoir plus, adhérer à notre association ou s'abonner à notre revue ou encore participer librement à nos rencontres et colloques trouveront les informations utiles sur notre site : www.afae.fr

QUELLE PLACE LES PERSONNELS DE DIRECTION OCCUPENT-ILS AU SEIN DE L'AFAE ?

Pour la raison d'ordre statistique que j'évoquais plus haut, ils représentent près des trois-quarts de nos adhérents. Nous accordons à cet aspect quantitatif une importance

relativement modeste car nous ne souhaitons pas aborder de questions corporatistes. Par contre, nous veillons à la composition de nos différentes instances : conseil d'administration, comité de rédaction de la revue, conseil scientifique du colloque national, réseau des responsables académiques, etc. pour qu'elles reflètent l'ensemble de nos adhérents. Nous tenons à éviter les clivages, trop nombreux dans notre système éducatif. C'est la rencontre entre tous qui nous importe, ce que peuvent réussir plus difficilement la technocratie ou les organisations corporatistes engagées sur d'autres registres.

Les responsables locaux de l'AFAE travaillent de plus en plus avec une équipe intercatégorielle locale et nos statuts sont en cours de modification pour leur donner un rôle plus important à travers un conseil national des responsables académiques que nous avons déjà réuni, par anticipation, l'informel précédent ainsi sainement le formel.

Je terminerai en disant aux membres de votre organisation syndicale qu'ils ont toute leur place parmi nous, que nous menons des travaux complémentaires des vôtres et que leur établissement, en s'abonnant à notre revue (4 numéros par an), disposera d'un riche outil pour favoriser la réflexion des équipes pédagogiques et administratives. ■

Alain Bouvier est membre du Haut Conseil de l'Éducation (depuis novembre 2005). Il est également professeur émérite à l'université de Poitiers et professeur associé à l'université de Sherbrooke. Il a été chargé de mission à l'Institut national de recherche pédagogique (INRP) de juillet 2004 à septembre 2005, recteur de l'académie de Clermont-Ferrand de novembre 2000 à juillet 2004, directeur de l'Institut universitaire de formation des maîtres de l'académie de Lyon, de septembre 1991 à septembre 1996 et renommé pour cinq ans.

Propos recueillis par Pierre Carbajo, personnel de direction



Une ULIS (unité localisée pour l'inclusion scolaire) en LP : l'ULIS du LP La Source de Nogent-sur-Marne (94) fonctionne comme une unité d'inclusion scolaire.

De l'inclusion scolaire vers l'insertion professionnelle

Claudine Rocha-Soares
Proviseure du LP La Source
Nogent-sur-Marne
Académie de Créteil



QUELS SONT LES FACTEURS FAVORISANT UNE INCLUSION RÉUSSIE DES ÉLÈVES ?

Les élèves sont affectés dans le dispositif ULIS via la MDPH par l'inspection académique au LP après des parcours divers, le plus souvent en UPI (unité pédagogique d'intégration) de collègue. Certains ont choisi notre établissement plus pour sa structure et son cadre privilégié (petit lycée aux formations spécifiques originales en bordure du bois de Vincennes) que pour une formation déterminée ; ils peuvent prendre contact avec le lycée l'année précédente par un mini-stage d'observation.

Mais ils sont inscrits en 1^{re} année de CAP ou de bac pro sans très souvent avoir de véritable projet d'orientation choisi. Le projet personnalisé de scolarisation du jeune se construit

ou se confirme selon les cas avec lui, sa famille, l'équipe pédagogique au cours de la 1^{re} année. Pour les nouveaux venus, une équipe de suivi de scolarisation autour de la famille et de l'élève (direction, équipe médico-sociale, CPE, équipe pédagogique, coordinateur, AVS) est très vite organisée par l'ERSEH (enseignante référente pour la scolarisation des élèves handicapés). Celle-ci, fait le lien entre la MDPH et l'ULIS. Elle est en contact avec le professeur coordonnateur, maître du 1^{er} degré, titulaire du C2 ASH, pivot du fonctionnement. Il est en lien avec la famille et au cœur de l'équipe pédagogique de la classe d'inclusion de chaque élève, pour écouter, expliquer, réguler et former.

Tous nos élèves ULIS, âgés de 15 à 20 ans, présentent des troubles cognitifs : retards globaux du développement plus ou moins accentués dans les domaines des apprentissages et des fonctions cognitives (troubles de l'attention, de la mémoire, de la compréhension et de l'expression...), souvent associés également à des difficultés de communication et de socialisation. L'hétérogénéité des compétences des élèves fait que les apprentissages peuvent s'étaler du cycle 2 de l'école primaire au collège, selon le domaine investi.

Chaque élève bénéficie d'un emploi du temps personnalisé et aménagé avec des temps de regroupement ULIS pour tra-

vailer avec l'enseignant coordonnateur et l'AVS. Le binôme coordonnateur/AVS et sa complémentarité sont un atout pour optimiser l'encadrement des élèves.

Chaque élève est inclus dans des cours, des ateliers d'un niveau de CAP ou de seconde ou de première bac pro dans l'objectif d'obtenir le CAP ou le BEP DI et, à défaut, une attestation de compétences professionnelles pour ces deux diplômes. Les élèves suivent les périodes de formation en entreprise des référentiels de leur classe. L'aide à la recherche de stages est effectuée par le coordonnateur et les professeurs de la classe.

La différence n'est plus une affaire de seul spécialiste. Mais toutes les qualités de communication du coordonnateur sont alors indispensables, des temps de régulation nécessaires, surtout en début d'année : il organise des réunions d'équipe (sur un temps « forum » libre dans l'emploi du temps de tous) pour rassurer, notamment sur les capacités de chacun à faire et à bien faire, expliciter, répondre aux questions des enseignants mais aussi des élèves.

Notre lycée a plusieurs originalités : géographique car il est sur deux sites distants de 2 km et structurelle car il a un double label « lycée des métiers » dans des secteurs très différents : commerce, vente, services pour l'un et spectacle, arts et création textile pour l'autre.

La disparition du CAP tapisserie du site sur lequel avait été ouvert le dispositif ULIS en 2008 nous a amenés à réfléchir en équipe de projet au moyen de diversifier l'offre de formation et ainsi de personnaliser mieux les projets scolaires de nos élèves de l'ULIS pour accompagner chaque élève vers l'insertion professionnelle sociale et ainsi vers la sortie du dispositif scolaire.

UN FONCTIONNEMENT EN RÉSEAU

Les textes officiels de 2010 préconisent pour les ULIS en LP un fonc-

tionnement en réseau. Des actions de partenariat sont menées avec d'autres structures (EREA, LP du réseau) pour envisager des stages de découvertes et d'éventuelles orientation ou réorientation. Nous avons le projet de développer les partenariats LP du réseau en utilisant les contacts avec les chefs d'établissement du réseau des lycées.

Nous développons les contacts avec des associations ou des structures institutionnelles (forums, visite d'établissements) en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

être reconnu et légitimé par l'équipe pédagogique pour aider, donner des conseils, tout en réaffirmant le rôle de chaque enseignant de l'équipe.

Notre prochain objectif pour l'ULIS est de développer des partenariats avec le CFA académique afin de favoriser les procédures d'alternance quand elles sont dans le projet personnalisé de l'élève et d'aider ainsi les jeunes qui peuvent rester 3, 4 ans scolarisés au lycée à aller vers une insertion professionnelle et sociale réussie.

L'ULIS se résume en un projet, une organisation, une dynamique,



tionnement en réseau. Nous nous sommes engagés dans une organisation en réseau de nos deux sites tout en maintenant des apprentissages scolaires adaptés et une vie lycéenne favorisant temps d'inclusion majoritairement dans la section suivie (quelquefois aussi vers des classes artistiques en complément horaire, selon les centres d'intérêt des élèves, par exemple quelques heures en Manaa ou en DMA arts textiles tissage), autonomie et échanges sociaux.

Le binôme coordonnateur/AVS travaille sur les deux sites accompagnant les élèves dans les cours

LE RÔLE DE PILOTE PÉDAGOGIQUE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Ce rôle est clairement affirmé dans le cadre de l'ULIS : impulser un projet en cohérence avec les axes du projet d'établissement, être en lien avec le coordonnateur afin de faciliter la communication entre tous les acteurs du dispositif.

Le professionnalisme du coordonnateur est fondamental : au-delà de sa formation spécialisée qui lui permet de gérer chaque élève dans un parcours personnalisé, il doit

des personnes en confiance dans une équipe pluridisciplinaire, une bonne communication interne et externe notamment avec les familles pour la réussite d'élèves à besoins particuliers. Certes mais n'est-ce pas aussi un dispositif qui préfigure ce que pourrait être un accompagnement vraiment personnalisé de chaque élève au lycée professionnel, inclus dans le fonctionnement normal et quotidien de la classe et exercé par les membres de l'équipe d'enseignants de la classe, avec un « chef de projet », coordonnateur, professionnel reconnu de l'équipe ? ■

Les représentations des filles et des garçons à l'école : entre déconstructions et reconstructions ?

Dominique Gauthiez-Rieucou
Principale-adjointe
Chargée de mission
Académie de Montpellier



LE DOMAINE DE L'ORIENTATION : TRANSGRESSIONS FAMILIALES ET REPRÉSENTATIONS DES MÉTIERS « CONNOTÉS » MASCULINS OU FÉMININS

REPRÉSENTATIONS DE LA SPHÈRE PRIVÉE ET DE LA TRANSGÉNÉRATION

Les rôles de sexe interfèrent entre sphère privée et sphère publique et les enfants se projettent à partir de l'observation des adultes qui les entourent en tant que futurs parents et en tant que futurs actifs sur le marché de l'emploi. Les représentations évoluent dans le contexte contemporain familial de l'installation de nouvelles masculinités et de nouvelles (multi) parentalités ⁽¹⁾. L'autorité

parentale conjointe est une conquête historique récente ⁽²⁾. Car la révolution de 1688 n'apportait pas d'existence légale à la femme anglaise ; les normes sociétales inscrivaient la famille dans le patriarcalisme : Locke affirmant la notion du « droit naturel » du père, seul le pouvoir politique devait être fondé sur un contrat. De même, la Révolution française a mis à mal les privilèges du clergé et de la noblesse mais pour conforter l'ordre bourgeois et le *Code civil* de 1804 fait juridiquement de la femme une mineure.

On peut s'interroger sur la transgression des normes familiales ⁽³⁾. Le modèle napoléonien patriarcal cumulait les quatre fonctions : génétique, patronymique (transmission du nom du père), économique (transmission du patrimoine) et éducative. De nos jours, les adultes sont amenés à remplir ces fonctions quasiment à parité dans une société où l'on fait la distinction entre la parenté (génétique), la conjugalité (le fait de vivre ou non ensemble) et la parentalité (la fonction éducative), les adultes étant amenés à occuper des « positions » successives, de surcroît dans les « familles recomposées ».

Cette évolution sociétale se traduit en terme de représentations. La psychanalyse traditionnelle a mis en relief la prégnance du nom du père (patronymique). En 2002, la loi dite « Gouzes », reflet de l'évolution sociétale à savoir la scolarisation des filles, l'accès des femmes au monde du travail et les revendications égalitaires, traduit logiquement non seulement la nouvelle donne dans la sphère privée domestique mais

reflète le nouvel ordre intimiste et symbolique émergent, fondé sur un égal respect des parents des deux sexes : elle autorise « l'usage et la transmission du nom du père ou de la mère ou des deux noms patronymiques des parents accolés » sur la base d'un accord commun.

Cette transgression majeure ne peut pas aller sans résistances. Une revue coordonnée par Anne-Marie Devreux ⁽⁴⁾ s'intitule *Les résistances des hommes au changement* ; elle comporte un article de Pierrette



Bouchard qui décrit, dans six pays occidentaux dont le Québec, « les masculinistes face à la réussite scolaire des filles et des garçons » et dénonce leurs discours et méthodes extrémistes; la problématique de la revue mixte les aspects scolaires, familiaux et professionnels ⁽⁵⁾, ce qui conforte le fait que les représentations et les comportements des sphères privée et publique évoluent de concert. La sociologue Christine Castelain-Meunier définit le « masculinisme » comme l'attitude « défensive » d'hommes nostalgiques des modèles culturels traditionnels, voire machistes, et pouvant déboucher sur des positions réactionnaires à intégristes (indifféremment des religions); elle les oppose ⁽⁶⁾ à deux autres « types d'affirmation »: les « hommes en changement », favorables à une masculinité plurielle, et les « hommes pro féministes » ou se réclamant de la culture féministe. « Être père, être homme s'invente ainsi de plus en plus dans une reconnaissance de la pluralité des trajectoires « à l'opposé d'un masculin éternel » [...] et on assiste à l'émergence d'une parole intimiste,

singulière [...] qui a d'autant plus de mal à être entendue que la société n'a pas l'habitude d'appréhender le masculin sous cet angle, hormis les artistes [...] mais plutôt sous l'angle du devoir et des rôles imposés » ⁽⁷⁾.

L'objectif demeure de « faire bouger » les représentations stéréotypées, de les déconstruire, « à l'école », « à la maison » et « au travail », certaines semblant irréductibles ⁽⁸⁾: l'ouvrage classique *Papa lit et Maman coud* datant de trente ans n'est pas « socialement » caduque. Dans la famille moderne où le couple-duo est majoritairement biactif, la (re)négociation des tâches éducatives et domestiques est le mode approprié de régulation « une fois identifié et étudié ce que les hommes et les femmes ne veulent plus vivre, les violences masculines domestiques et autres formes de régulations sexistes, homophobes et discriminantes » ⁽⁹⁾. L'enquête de Christine Bouissou ⁽¹⁰⁾ révèle « paradoxalement des résultats comportementaux de partages des tâches dans le couple qui vit en conjugalité, voire concubins ou pacésés (trans-

port de l'enfant à l'école, cuisine, entretien ménager...), plus traditionnels que les objectifs d'égalité proclamés ». La renégociation s'y joue différemment lors de la primo-parentalité et dans la famille nombreuse installée. Pour Irène Théry, « établir de nouveaux repères communs qui lient les sexes et les générations de façon signifiante, signifie interroger le masculin, impliquer les hommes dans la sphère domestique en repensant totalement l'articulation des sphères sociales » ⁽¹¹⁾. Autrement dit, se re-penser, se re-présenter entre déconstructions d'images mentales figées et constructions pragmatiques, au gré de la vie et des aspirations ou compétences individuelles ⁽¹²⁾.

MÉTIERS, TECHNIQUES ET GENRE DU TRAVAIL

Les représentations du monde sont à re-convoquer ⁽¹³⁾, dans une démarche scolaire d'éducation orientante ⁽¹⁴⁾ et dans le contexte de l'orientation-formation tout au long de la vie.

Car les techniques et le genre se construisent mutuellement, contribuant à connoter « masculin » ou féminin » les professions qui doivent être historicisées ⁽¹⁵⁾, cette évidence étant le fruit d'une conquête récente. Jusque dans les années 1980, on étudie les techniques de production, le machinisme industriel et leurs effets sur les rapports de production, la qualification et division du travail sans prendre en compte les rapports de sexe. Danièle Kergoat analyse, en 1982, des compétences « féminines », reconnues dans la sphère domestique, réutilisables dans l'économie de production ⁽¹⁶⁾.

Une partie de la sociologie des techniques marquée par la sociologie des sciences concerne les rapports de sexe. Il s'agit des deux tendances qualifiées de « constructivistes »: le programme SCOT (Social construction of technology 17) et la théorie dite de « l'acteur-réseau » ⁽¹⁸⁾ qui analysent comment le social et le technique se construisent conjointement.

Une série d'études de cas portant sur les différences dans le travail



feront comprendre que la qualification est une construction sociale toujours biaisée par le genre : l'histoire de l'industrie de la bonneterie révèle des processus complexes de re-distribution de la main d'œuvre masculine ou féminine au gré des représentations techniques ⁽¹⁹⁾ ; dans les métiers du livre, l'imprimerie noble « ancien style » participe de la culture ouvrière masculine et le travail par informatique, plus simple, des « travaux des dames » ⁽²⁰⁾ ; dans d'autres branches, au contraire, autour de mêmes techniques, on peut constater une grande

variété de configurations sociales et géographiques ⁽²¹⁾. L'exemple de la sténo-dactylographie est très révélateur de la co-construction, par les deux sexes, d'une pratique technique et de la représentation d'un nouveau métier associé à l'identité féminine ⁽²²⁾.

Diverses études portent sur les imaginaires sociaux. Paola Tabet, anthropologue, fonde l'affirmation réitérée de l'extériorité des femmes aux techniques sur des représentations originelles : le contrôle des outils et

des armes – des techniques –, inégalement réparti dans la plupart des sociétés, aboutit à un *gap* entre les deux sexes qui affaiblit l'emprise des femmes sur le monde matériel. Elle insiste sur l'héroïsation de nombre de tâches « masculines ». À l'inverse, des techniques ancestrales « féminines » sont l'objet d'une non-reconnaissance, relayée par les femmes elles-mêmes. Elle interroge aussi la fonction féminine de reproduction, susceptible d'une instrumentalisation, représentée dans l'imaginaire social en tant qu'outil technique, sous l'angle de l'emprise masculine possible ⁽²³⁾. L'article de Michelle Perrot « Femmes et machines au XIX^e » questionne aussi les formes symboliques et matérielles des rapports de sexe ⁽²⁴⁾. D'où, dans les pays scandinaves ou aux USA, des échos critiques féministes ou écologistes – *big toys pour big boys* –. Une partie de la sociologie et de l'histoire des techniques modernes – l'imaginaire de la mondialisation des transports, de la conquête de l'espace – démultiplie cette image « d'une mâle dominance assise sur une maîtrise des artefacts » ⁽²⁵⁾. En matière de constructions des identités de genre, on peut citer Judy Wajcman ⁽²⁶⁾ : « Le manque de compétence technique des femmes devient réellement partie intégrante de l'identité de genre féminine, en même temps qu'il est un stéréotype de genre ». Berner étudie la culture technique masculine dans les écoles d'ingénieurs – en particulier la mise à l'épreuve physique de soi et la confrontation aux machines – et comment elle devient, au gré des représentations véhiculées, un élément quasi-constitutif de l'identité masculine ⁽²⁷⁾.



REPRÉSENTATIONS SOCIO-PROFESSIONNELLES ET PROJETS DE VIE DES ADOLESCENT-E-S

« En 2004, comme vingt ans auparavant, les parcours scolaires des filles se distinguent de ceux des garçons. Les filles réussissent mieux leurs études, comme dans la plupart des pays développés, quels que soient le niveau d'enseignement et la filière considérée [...]. Les filles sont surreprésentées dans les filières littéraires, dans les filières profession-

nelles des services, dans les IUFM et les écoles paramédicales et sociales. *A contrario*, les garçons sont majoritairement présents dans la production et les filières scientifiques et industrielles, notamment les IUT et écoles d'ingénieurs »⁽²⁸⁾. La diversification de l'orientation ne peut se faire sans la déconstruction des stéréotypes dans l'institution scolaire. On peut citer telle remédiation exemplaire: Christine Guégnard⁽²⁹⁾, à partir d'une pièce de théâtre interactive, compare les représentations de métiers d'élèves de 3^e issus de différents collèges avec celles d'autres élèves-spectateurs de la pièce *Lucie technicienne*. Les images de métiers fortement connotés – esthétique, secrétariat, technicienne de surface, ingénieur, routier, mécanique – sont « travaillées », re-construites à la faveur du spectacle dont elle peut mesurer l'impact. Il existe de nombreuses recherche-actions⁽³⁰⁾. Et l'on sait que, sur le terrain, les outils se sont multipliés: les expositions itinérantes⁽³¹⁾, les brochures de l'ONISEP souvent en ligne, les CD-DVD concernant le vécu de « nouveaux » métiers par les adolescent-e-s s'opposent aux résistances psy-

chologiques latentes en valorisant des modèles contre-stéréotypants. La création institutionnelle des prix scientifiques vise à contrer l'inégal investissement des filles, tels le prix de la vocation scientifique et technique ou le prix Irène Joliot Curie. A la faveur de la dynamique et synergie européennes, des colloques-journées de formation des personnels questionnent localement l'école et le monde de l'entreprise dans leurs représentations genrées⁽³²⁾ au plan régional et académique.

La persistance des parcours scolaires et professionnels sexués se fondent aussi sur les représentations que les filles et les garçons ont d'eux-mêmes: mécanisme d'auto-sélection ou de sur-sélection des filles qui semble traduire une dépréciation de leur propre valeur, une sous-estimation de leurs aptitudes et de leur devenir. De manière compensatoire, elles exigent davantage d'elles-mêmes, plus de travail scolaire: mécanisme de sur-réalisation.

Les filles perçoivent leurs aptitudes de façon plus modeste que les garçons, en particulier dans les

sciences dites « dures »⁽³³⁾. Malgré les résultats supérieurs des filles à bac + 2, « dans la filière d'excellence que représentent dans la France certaines CPGE, classes préparatoires aux grandes écoles, il y a 1 fille pour 5 garçons »⁽³⁴⁾. La réussite scolaire des filles est souvent présentée comme paradoxale car elle ne bouleverse pas en proportion la hiérarchie homme-femme; « elle reste respectueuse de la division sexuelle du travail »⁽³⁵⁾. Marie Duru-Bellat⁽³⁶⁾ appelle « anticipations raisonnables » – au regard des projets d'orientation, métiers et projets de vie privée – ces mécanismes d'autocensure: plutôt que l'intériorisation de la domination masculine, la « vocation négative »⁽³⁷⁾, elle développe l'idée que les filles font le choix réaliste de stratégies conscientes et rationnelles, adaptées aux pressions socio-familiales et au marché du travail, choix « moins coûteux psychologiquement », signifiant par-là que ni les mentalités, ni les choix d'orientation ne sont définitivement figés. Et nous invite à mesurer l'importance d'une re-valorisation des filles, des représentations de leur ego et de leur assertivité⁽³⁸⁾.





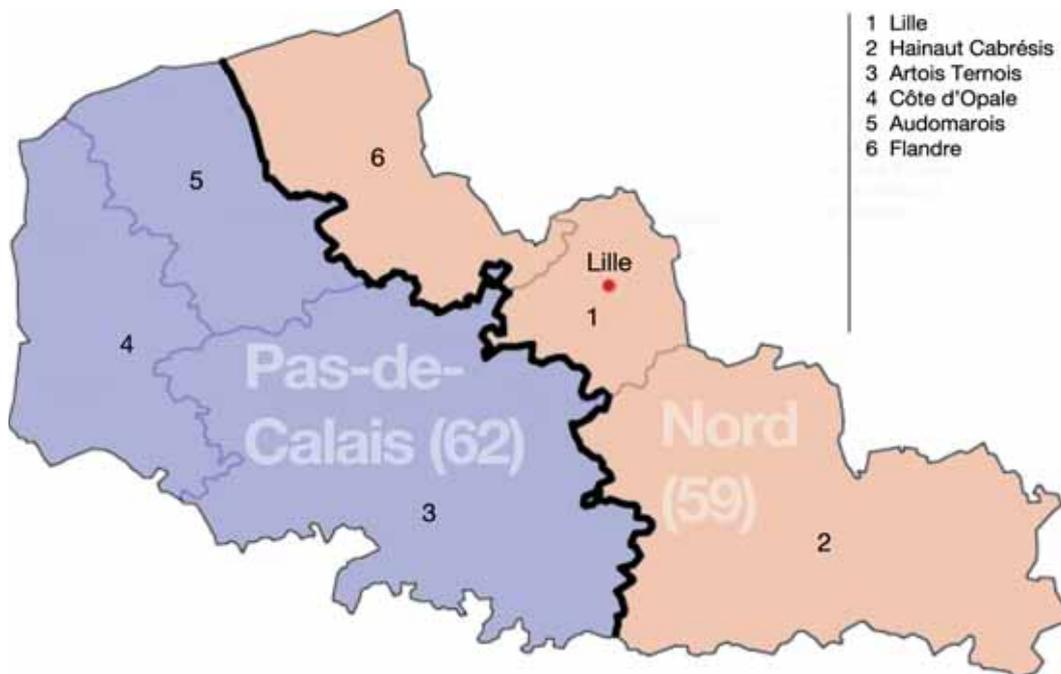
À défaut de cette transgression modulée, dans les formations scientifiques et techniques : mixité inaccomplie, filières, ségrégations conditionnent les possibles pour les garçons et filles à l'école, pour les hommes et femmes sur le marché du travail⁽³⁹⁾. Il en va de même, ce dans tous les domaines d'activité et en particulier pour l'accès aux postes à responsabilité (cadres dans les médias, la culture, PDG des entreprises, chaires dans les universités) : le dépassement féminin du « plafond de verre » suppose aussi une transgression interrelationnelle.

Un historique et un état des lieux chiffré, établi en mars 2008 par la DEPP, permet d'évaluer la lenteur de la diversification genrée des parcours scolaires et professionnels⁽⁴⁰⁾ et la difficulté de cette transgression à la fois familiale et sociétale. L'on peut actualiser les données sélectionnées (une cinquantaine de tableaux, histogrammes, diagrammes et graphes) en consultant la brochure la plus récente⁽⁴¹⁾. ■

- 1 Irène Théry, *Le démantèlement*, Odile Jacob, 1993.
- 2 En France, loi de 1970 élargie en 1993 aux parents concubins, séparés ou divorcés.
- 3 Maurice Godelier, *Métamorphoses de la parenté*, Fayard, 2004. Familles recomposées ou monoparentales, reproduction médicalisée, couples homosexuels : tout cela signifie-t-il que les rapports de couple, de parents à enfants, de famille soient aujourd'hui, dans les sociétés modernes et libérales, au bord de la décomposition ? Ou sont-ils à la veille de leur remplacement par d'autres, entièrement inédits et soupçonnés d'artificialité ?
- 4 *Cahiers du genre*, n° 36, 2004.
- 5 Ana-Liési Thurler, « Paternité et inégalités dans les rapports parentaux. Cas brésiliens » ; Pascale Molinier, « Dépression sous les neutrons : une enquête dans l'industrie de process », in *Cahiers du genre*, n° 36, 2004.
- 6 Christine Castelain-Meunier, enquête typologique de 1988, « Étude réactive des hommes à l'affirmation des femmes comme sujet social, c.a.d ayant acquis des droits civiques et sociaux », citée dans *Sciences de l'Homme et Sociétés*, n° 69, 2004, p. 39.
- 7 Ibid, p. 40 ; cf. aussi Christine Castelain-Meunier, *La place des hommes et les métamorphoses de la famille*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2002.
- 8 Decroux-Masson Annie, *Papa lit et maman coud*, Denoël-Gonthier, 1979.
- 9 Daniel Welzer-Lang, « Les hommes, le couple, la famille, le travail : solder la domination masculine », in « Femmes-Hommes. L'invention des possibles », *Cultures en mouvement*, 2005 (suite congrès Cannes, 2004).
- 10 Communication donnée au congrès « Femmes-Hommes. L'invention des possibles », Cannes, 2004.
- 11 Irène Théry, *Le piège de la parité, arguments pour un débat* (collectif), collection « Pluriel », Hachette, 1999.
- 12 Singly (François de), *Libres ensemble ou l'individualisme dans la vie commune*, Nathan, 2000.
- 13 G. Chappaz, « Les représentations du monde comme tremplin pédagogique », in *Sciences humaines*, n° 27, 1993.
- 14 Danièle Ferré, *Pour une approche orientante de l'école française*, éditions Qui plus est, 2005.
- 15 Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier, *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, 2^e édition, 2004, p. 228-233 ; cf. la plupart des références suivantes détaillées dans l'appareil bibliographique.
- 16 Danièle Kergoat, *Les ouvrières*, Le Sycomore, 1982.
- 17 Wiebe Bijker et Trevor Pinch, 1989.
- 18 Madeleine Akrich, 1987 ; Michel Callon (dir), *La science et ses réseaux*, La découverte, 1989.
- 19 Helen Harden Chenut, *Division sexuelle des techniques et qualifications*, Rapport CNRS-GEDISST, 1987, p. 55.
- 20 Margaret Maruani et Chantal Nicole, *Au labeur des dames*, Syros-Alternatives, 1989.
- 21 Helena Hirata, « Division sexuelle et internationale du travail », *Paradigmes du travail*, Harmattan, 1993, p. 27.
- 22 Delphine Gardey, « Mécaniser l'écriture. Utopies, monde du bureau », *Annales Histoire Sciences sociales*, 1999.
- 23 Paola Tabet, « Les mains, les outils, les armes », in *L'Homme*, 1979, vol. 19, n° 3-4, p. 5-61.
- 24 Michelle Perrot, « Femmes et machinismes au XIX^e » in *Romantisme*, 1983, n° 41.
- 25 Nina Lerman, Mohun et Ruth Oldenziel, « Versatile tools », in *Technology and Culture*, 1997, vol. 31, n° 1.
- 26 Judy Wajzman, *Feminism confronts Technology*, Cambridge, Polity Press, 1991, 184 pages.
- 27 Boel Berner, « L'ingénieur ou le génie du mâle », *Cahiers du Gedisst*, 1997, n° 19, p. 7-25.
- 28 Fabienne Rosenwald, « Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans », DEP/MEN, in *Données sociales*, La société française, édition 2006.
- 29 Christine Guégnard, « Représentations professionnelles des filles et des garçons au collège. Les effets d'une pièce de théâtre interactive », in *L'Orientation scolaire et professionnelle* (Revue), Construction et affirmation de l'identité chez les filles et les garçons, vol. 31/n° 4, décembre 2002, p. 601-622 ; l'auteure est ingénieure de recherche à l'IREDU (Institut de recherche sur l'économie de l'éducation)/CNRS, Bourgogne.
- 30 CNAM-INETOP, Centre national des arts et métiers-Institut national d'études du travail et d'orientation professionnelle ; et cf. « Enquêtes et Mémoires professionnels en établissements scolaires de chercheurs et d'acteurs ».
- 31 Exposition « 'D' comme Découvreuses », un exemple entre autres, cf. *Educol*.
- 32 Colloque université Paul Valéry, 19-21 déc. 2007, « Formation-Orientation-Emploi. Vers l'égalité entre les femmes et les hommes en Languedoc-Roussillon. Pour un autre regard... ».
- 33 Faouzia Kalali, Didactique des Sciences, *La place des filles dans les filières scientifiques*, Enquête 2004.
- 34 Michèle Ferrand, *Féminin Masculin*, 2004, p. 64.
- 35 Roger Establet et Christian Baudelot, *Allez les filles*, 1993 [Repères quantitatifs : contraste entre le nombre de carrières investies par les femmes et les hommes ; 6 groupes professionnels sur les 35 CSP répertoriées rassemblent 60 % des femmes alors qu'ils ne représentent que 30 % des emplois ; et presque 10 fois plus de métiers référents possibles pour un garçon que pour une fille lors de projections de terrain, d'après Mireille Baurens, 2004].
- 36 Marie-Duru Bellat, *L'école des filles*, L'harmattan, 1990.
- 37 Selon le terme de Bourdieu, 1990.
- 38 Bénédicte Gendron, « Éducation sexuée et capital émotionnel : quelles différences filles-garçons ? » *Cahiers du CERFEE*, Presses universitaires de la méditerranée, n° 23, 2007, p. 83 à 93 et cf.86.
- 39 Imbert, Ferrand et Marry, 2000 ; Catherine Marry, *Les femmes ingénieurs*, 2004.
- 40 *Filles et garçons à l'école sur le chemin de l'égalité*, mars 2008, présentation Fabienne Rosenwald DEPP/SDSS/DVE, éditeur : Direction générale de l'Enseignement scolaire, Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance.
- 41 *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*, DGESCO, DEPP, DGES, mars 2011.

10^e congrès national - Lille, 7 au 11 mai 2012.

L'académie de Lille accueille le congrès



C'est la section académique de Lille qui accueillera le 10^e congrès du SNPDEN dans la capitale française des Flandres : Lille. Ce congrès, qui se déroulera à l'espace « Lille Grand Palais », est aussi celui des 20 ans du SNPDEN.

Avec ses 832.807 élèves fréquentant les structures scolaires des premier et second degrés de la région, l'académie de Lille occupe la deuxième place après Versailles et représente 7 % des effectifs scolaires nationaux. Cette académie

se compose d'un rectorat et de deux inspections académiques, implantées dans les départements du Nord (à Lille) et du Pas-de-Calais (à Arras). L'académie compte quatorze bassins d'éducation. Elle comprend 508 établissements du second degré répartis comme suit : 326 collèges, 97 lycées professionnels, 85 lycées d'enseignement général et technologique, 6 EREA et 2 ERPD.

Espace « Lille Grand Palais »



L'académie dénombre 811 personnels de direction ; le SNPDEN syndique 575 collègues (460 actifs et 115 retraités) ce qui représente 56,7 % de l'ensemble des personnels de direction en activité de l'académie. La section académique a remporté 72 % des voix lors des dernières élections professionnelles.

Programme du 10^e congrès à Lille

du 7 au 11 mai 2012

LUNDI 7 MAI 2012

13h30	Accueil des congressistes au Grand palais de Lille
14h00	Ouverture du congrès Intervention des invités et du Secrétaire général
18h30	Fin des travaux

MARDI 8 MAI 2012

8h30	Débats SA/réponse SG
14h00	Discours des syndicats
16h30	Table ronde

MERCREDI 9 MAI 2012

8h30 à 18h00	Travail en commissions
18h30	Cocktail au conseil régional pour BN, SA et SD
20h30	Soirée festive sur inscription (au lycée européen Montebello de Lille)

JEUDI 10 MAI 2012

08h00	Matinée libre pour les congressistes
13h30	Photo du congrès
14h00	Rapports des commissions
18h30	Fin des travaux et cocktail en mairie de Lille pour BN, SA et SD

VENDREDI 11 MAI 2012

8h30 à 10h00	Rapports des commissions (fin)
11h30	Présentation du nouveau BN
12h15	Cocktail déjeunatoire sur inscription



COMMISSION D'ORGANISATION DES DÉBATS DU CONGRÈS

BUREAU NATIONAL

Maryannick Debuire
Patrick Falconnier
Éric Krop
Jocelyne Pionnier
Amadou Simal

SECRÉTAIRES ACADÉMIQUES

Christine Barbe
Marc Bassaget
Hubert Féararé
Isabelle Gouleret
Damien Petitjean

La charte des candidats au Bureau national.

Un syndicalisme fidèle à ses valeurs, incarnant notre profession et en phase avec son temps

La liste conduite par Philippe Tournier qui se présente à vos suffrages se place dans la continuité de l'action déjà engagée durant les précédents mandats. La volonté d'être fidèle à ses valeurs et la capacité à poursuivre l'action engagée de long terme en prenant en compte des environnements différents et instables sont des conditions d'une action syndicale efficace pour le SNPDEN tout entier mais plus particulièrement pour son Bureau national.

C'est ainsi que la mise en œuvre des mandats du congrès et des conseils syndicaux nationaux permet une action syndicale qui ne s'effraie pas des innovations et reste fidèle aux aspirations de la profession, actifs et retraités, femmes et hommes, adjoints et chefs, en collège ou en lycée, tous majoritairement rassemblés dans le SNPDEN.

En ce qui concerne son fonctionnement propre, la liste présentée entend prolonger les pratiques de loyauté, de solidarité, de liberté de parole, de travail d'équipe et d'élaboration collégiale des choix déjà en œuvre. Chaque membre de la liste sait qu'il ne lui est pas seulement demandé de participer aux réunions institutionnelles mais de contribuer à un très important travail de représentation, de production, de veille, d'écoute, de synthèse et d'explication.

Ainsi, le Bureau national s'investit particulièrement pour que notre syndicat se donne les moyens de continuer d'être un producteur d'idées en vivifiant le débat syndical interne afin d'alimenter la réflexion nationale à partir de celle des académies et des départements. C'est ainsi que notre syndicat sera un acteur respecté du débat sur l'école.

L'articulation entre le travail des structures syndicales académiques et départementales et celui du Bureau national est un enjeu pour l'efficacité de notre action syndicale. Le Bureau national s'attachera particulièrement à développer les liens et les échanges avec les sections académiques et départementales investies de responsabilités grandissantes.

D'une façon générale, une vie interne démocratique continue, stable et ouverte, passe par un fonctionnement des instances qui ne soit pas son propre objectif mais se nourrit également de l'intégration des formes nouvelles de participation des adhérents au travail collectif qui émergent aujourd'hui.

Une politique de communication diversifiée est un vecteur nécessaire qui doit se prolonger par la poursuite de l'investissement des nouveaux modes d'échanges, la visibilité de notre syndicat et de notre profession, l'attention portée aux occasions d'être influents pour faire valoir le point de vue du SNPDEN.

Pour traduire efficacement en réalités les attentes d'une profession que nous avons largement construite, il est nécessaire que notre syndicat sache également assurer la relève des cadres syndicaux, valoriser les compétences des syndiqués, transmettre l'expérience et l'expertise acquises.

C'est pourquoi l'action de formation des adhérents, des responsables du syndicat et des élus aux commissions paritaires était, est et reste une priorité. Le développement de nouveaux espaces et de nouveaux outils doit marquer ce mandat.

L'attention portée aux conditions matérielles de fonctionnement de notre organisation, à l'adéquation de sa logistique, à sa solidité financière qui est la première condition de son indépendance, fait que le SNPDEN se dotera d'un cadre budgétaire permettant de mieux évaluer et anticiper ses besoins, en particulier nationaux.

Par la représentation équilibrée des hommes et des femmes, la diversité des fonctions et des parcours, la liste qui sollicite vos suffrages reflète la pluralité du SNPDEN.

La confiance du congrès sera sa première force pour mener à bien la mission que vous lui confierez : l'affirmation d'un syndicalisme laïque, efficace, démocrate, ouvert, revendicatif et novateur qui trouve toute sa place au sein de sa fédération, l'UNSA-Éducation.

UNE LISTE QUI REFLÈTE LA DIVERSITÉ DE NOTRE SYNDICAT

La liste conduite par Philippe Tournier reflète la diversité des origines et des parcours qui sont une richesse de notre profession comme de notre syndicat. Diversité des origines professionnelles tout d'abord : si la moitié des candidats est issue du corps des certifiés (51 %), les autres ont été CPE (15 %), professeurs des écoles (12 %) mais aussi PEGC, PLP, agrégés et même un ancien maître de conférences. Trois candidats ont eu un parcours professionnel atypique qui s'est majoritairement déroulé en entreprise avant de rejoindre l'Éducation nationale.

Diversité également des engagements syndicaux : si, reflétant l'évolution de notre organisation, 42 % des candidats n'étaient pas syndiqués avant de devenir personnels de direction, les autres le furent principalement au SNES (39 %) mais aussi significativement au SE-UNSA et au SGEN.

En ce qui concerne le parcours professionnel, les candidats ont une ancienneté moyenne de 14 ans comme personnel de direction et 78 % d'entre eux sont ou ont été chef d'établissement-adjoint durant 6 ans en moyenne. D'autre part, 79 % des candidats ont une

expérience du collège (où ils ont exercé presque 10 ans en moyenne), 75 % en lycée (où ils ont exercé 9 ans en moyenne), 63 % des candidats ont également une expérience de l'enseignement professionnel, 60 % de la formation continue, 57 % du post-baccalauréat, 45 % de l'enseignement adapté.

La liste présentée est majoritairement issue (28 candidats sur les 33) de celle à laquelle vous aviez accordé votre confiance au congrès de Biarritz (qui avait alors connu un très fort renouvellement : 20 nouveaux membres du BN sur 33). Les candidats de la liste qui se présente à vous ont aussi presque tous une importante expérience de responsable syndical académique ou départemental : 75 % sont ou ont été commissaires paritaires, 48 % secrétaires départementaux et 21 % secrétaires académiques.

Les candidats

Philippe Tournier,
Créteil, proviseur



Historien de formation, Philippe Tournier a enseigné dans les académies de Créteil puis de Lille. Personnel de direction depuis 1988, il a été proviseur-adjoint, principal d'un collège en ZEP (1992) puis proviseur à Hazebrouck (1995), à Arras (1999) et à Saint-Maur-des-Fossés, dans l'académie de Créteil, depuis 2006.

Après avoir participé à la création du SNPDEN au congrès de Clermont-Ferrand, Philippe Tournier a été secrétaire départemental du Pas-de-Calais de 1992 à 1995 puis secrétaire académique de Lille de 1996 à 2001. Secrétaire national chargé de la commission « éducation et pédagogie » (2000-2002) puis secrétaire général adjoint (2002-2009), il est secrétaire général depuis le congrès de Biarritz.

NORD-OUEST

Patrick Cambier*,
Lille, secrétaire permanent



Historien de formation, surveillant d'externat, professeur puis conseiller en formation continue dans l'académie de Lille, Patrick Cambier exerce les fonctions de personnel de direction depuis 1991. Il a été successivement principal-adjoint puis principal à Roubaix, Hem (collèges classés ZEP), Villeneuve d'Ascq (collège d'intégration

de handicapés moteur) puis proviseur d'une unité pédagogique régionale (« lycée pénitentiaire »).

Sur le plan syndical, Patrick Cambier a été pendant 13 ans membre du CSA de Lille et du CSN (commission « pédagogie » puis « vie syndicale »). Il exerce la fonction de secrétaire permanent au siège du SNPDEN depuis septembre 2009.

Fabien Decq*,
Lille, principal



Scientifique de formation, Fabien Decq est per-

sonnel de direction depuis 2003. Il a tout d'abord exercé la fonction de principal-adjoint de 2003 à 2007 dans un collège REP du Pas-de-Calais, à Leforest. Il a ensuite exercé en tant que proviseur-adjoint au LEGT Rimbaud de Sin-le-Noble de 2007 à 2010. Il est actuellement principal du collège Charles Péguy d'Arras, situé en zone urbaine et classé en RRS.

Auparavant syndiqué au SNES quand il était professeur certifié en mathématiques, il est adhérent au SNPDEN depuis 2003. Commissaire paritaire académique depuis 2005, membre depuis cette date des bureaux départementaux du SNPDEN du Nord ou du Pas-de-Calais, il est secrétaire départemental du Pas-de-Calais depuis 2010. Commissaire paritaire national de 2008 à 2011 pour suivre les académies d'Amiens et de Lille, il est membre du conseil syndical national depuis 2008 et

coordonne la CAPA pour l'académie de Lille.

Florence Delannoy,
Lille, proviseure



Après avoir enseigné l'histoire et la géographie en collège, Florence Delannoy a été reçue au concours de personnel de direction en 1998. Proviseure-adjointe à Arras, elle est ensuite nommée proviseure à Roubaix en 2004 puis à Lille à la rentrée 2007.

Syndiquée depuis 1999, elle a été correspondante de secteur pour Arras et Roubaix, commissaire paritaire académique et secrétaire académique adjointe. Elle est depuis 2009 membre du Bureau national, rédactrice en chef de la revue *Direction*, en charge de la communication et du site Internet.

Dominique Faure,
Nantes, principale



Dominique Faure est actuellement principale à Nantes après avoir occupé deux postes d'adjointe. Institutrice, elle est devenue certifiée de mathématiques qu'elle a enseignées pendant 10 ans.

Très engagée dans le milieu associatif et syndical, elle a rejoint le SNPDEN en

1999, année de son entrée dans le corps des personnels de direction. Adhérente active, elle est membre du bureau départemental 44 et du CSA des Pays-de-Loire et membre du BN depuis 3 ans, en charge notamment du dossier des multi-sites.

Corinne Laurent,
Rouen, principale



Corinne Laurent a enseigné l'histoire-géographie dans l'académie de Rouen pendant dix ans. Elle a été détachée au Centre national d'enseignement à distance de Rouen où elle était responsable du département d'histoire-géographie collège. Personnel de direction depuis 2002, elle est actuellement principale de collège au Vaudreuil.

Membre du Bureau national du SNPDEN depuis 2009 (congrès de Biarritz), chargée du collège et du socle commun, elle est également secrétaire académique adjointe, élue à la CAPA et au CTA.

Gwénaél Surel,
Nantes, proviseur



Scientifique de formation, Gwénaél Surel a enseigné principalement dans le pre-

mier degré dans le département de Loire-Atlantique. Directeur d'école de 1995 à 2002 puis personnel de direction depuis 2002, il a été principal-adjoint en ZEP de 2002 à 2005 puis principal de 2005 à 2011. Il exerce actuellement en LPO en tant que proviseur à Ancenis, en Loire-Atlantique.

Membre de l'UNSA-Éducation depuis 1995, il a été secrétaire adjoint du SNPDEN de la Sarthe de 2006 à 2008 et est membre du CSA de l'académie de Nantes depuis 2003. Il est membre du BN depuis 2009 et est en charge du dossier « laïcité » au sein de la commission « vie syndicale ».

Philippe Vincent,
Rennes, proviseur



Enseignant d'histoire-géographie, Philippe Vincent a exercé comme professeur dans l'académie de Rouen. Personnel de direction depuis 1993, il a été principal-adjoint à Lannion (22), principal de collège à Plancoët (22) puis proviseur de la cité scolaire Chateaubriand à Combourg (35), dans l'académie de Rennes.

Membre du SNPDEN depuis son entrée dans la fonction, Philippe Vincent a été secrétaire départemental des Côtes-d'Armor et reste commissaire paritaire académique. Entré au BN en 2002 au congrès de Nantes, il est secrétaire national en charge de la commission « carrière » depuis 2006 et commissaire paritaire national depuis 2011.

CENTRE/SUD-OUEST

Laurence Colin,
Orléans-Tours, principale



Institutrice en Eure-et-Loir avant de passer le CAPES d'anglais, Laurence Colin est devenue personnel de direction en 2000. Tout d'abord nommée principale-adjointe dans le Loiret puis principale à Luynes, elle est maintenant principale du collège Jean-Philippe Rameau de Tours.

Adhérente au SNPDEN depuis son entrée dans la fonction, elle a été élue au Bureau national en 2004 à Toulon où elle est membre de la commission « carrière » avec, depuis 2006, un regard sur l'international. Elle est devenue cette année coordonnatrice des commissaires paritaires nationaux, en charge des académies ultra-marines et de l'AEFE.

Jean Fallier,
Bordeaux, proviseur



Historien de formation, Jean Fallier a adhéré au SNPDES en 1982 comme principal du collège de Menucourt, en ville nouvelle de Cergy-Pontoise. Il crée et dirige, de 1987 à 1995, le collège du Moulin à Vent, autre

collège de zone sensible à Cergy-Pontoise. De 1995 à 1999, il dirige comme proviseur le lycée Albert Camus de Mourenx, dans les Pyrénées-Atlantiques puis, à partir de 1999, le lycée François Mauriac de Bordeaux. Il est aujourd'hui proviseur du lycée Pape Clément de Pessac.

Militant de toujours, il a été secrétaire départemental adjoint dans le Val-d'Oise puis secrétaire académique de Bordeaux de 1996 à 2003, commissaire paritaire, secrétaire départemental de la Gironde jusqu'en 2011, membre depuis vingt-six ans du CSN. Il est membre du Bureau national et de la commission « métier » depuis 2009, chargé, entre autres, des modes de gouvernance de l'EPL.

Lysiane Gervais,
Bordeaux, principale



Juriste de formation et après un emploi en entreprise privée, Lysiane Gervais est devenue CPE en 1993 dans l'académie de Poitiers. Nommée dans l'académie de Bordeaux en 1994, elle y a repris des études en sciences de l'éducation. Personnel de direction depuis 2003, elle a été principale-adjointe en collège en Dordogne puis proviseure-adjointe en lycée en Gironde et, depuis la rentrée 2011, principale de collège à Bordeaux.

Adhérente au SNPDEN dès 2003, elle a été élue au CSA et est commissaire paritaire académique. Élu au Bureau national lors du congrès de Biarritz en 2009, elle travaille au sein de la commission « éducation et pédagogie » sur les lycées.

Philippe Girardy,
Orléans-Tours, retraité



Entré à l'Education nationale, à 18 ans comme MI, il poursuit ses études tout en faisant fonction de CPE (surveillant général à l'époque) puis en tant que MA. Certifié d'anglais (+ DES) en 1967, il enseigne au lycée Béhanzin de Porto-Novo (Bénin) puis à Montargis (45). Envoyé faire fonction de proviseur-adjoint (censeur des études) au lycée A. Thierry de Blois (41), il y est titularisé (liste d'aptitude). Nommé principal d'un collège de 1.000 élèves en 1974, à Amilly (45), il y restera assez longtemps pour y assurer aussi 2 mandats de maire. Après 4 années au collège de Rangiroa (Tuamotu, Polynésie française), il termine sa carrière à Gien (45).

Adhérent au SNPDES puis au SNPDEN depuis 1973, il a été SD du Loiret (10 ans), commissaire paritaire académique ; il est membre du BN depuis le congrès de Biarritz et a participé à presque tous les congrès depuis son adhésion.

Isabelle Gonzales,
Toulouse, principale-adjointe



Institutrice puis directrice d'école élémentaire pendant

douze ans, Isabelle Gonzales est devenue personnel de direction en 2002 dans l'académie de Toulouse. Elle est aujourd'hui principale-adjointe du collège Pierre de Fermat, après avoir exercé pendant quatre années dans un autre établissement.

Adhérente au SNPDEN dès 2002, commissaire paritaire académique de 2005 à 2008, elle a été élue au Bureau national lors du congrès de Biarritz en 2009. Membre de la commission « vie syndicale », elle est chargée de l'organisation de la formation.

Joël Olive,
Toulouse, proviseur



Joël Olive a enseigné les mathématiques dans les académies d'Amiens, de Créteil et en Algérie. Il a également été secrétaire général de l'Alliance française de Majunga (Madagascar). Personnel de direction depuis 1983, il a été principal d'un collège en ZEP jusqu'en 1989 puis, successivement, proviseur à Bondoufle dans l'Essonne puis à La Seyne/Mer (1997) et à Toulon (2003) dans l'académie de Nice et enfin à Toulouse (2007).

Joël Olive a été secrétaire départemental de l'Essonne de 1995 à 1997 puis secrétaire académique de Nice de 1999 à 2007. Élu au Bureau national au congrès de Biarritz en 2009, il y exerce la responsabilité de secrétaire national de la commission « vie syndicale ».

Marc Perrier,
Limoges, proviseur



Instituteur de formation, Marc Perrier a été successivement titulaire remplaçant, maître formateur auprès de l'IUFM, directeur d'école en ZEP. Personnel de direction depuis 2003, il a exercé les fonctions de principal-adjoint en cité scolaire puis de proviseur-adjoint dans un lycée polyvalent. Il est actuellement proviseur du LEGT Jean Giraudoux à Bellac, en Haute-Vienne.

Commissaire paritaire SGEN-CFDT dans le premier degré, il a adhéré au SNPDEN dès sa prise de fonction. Secrétaire départemental adjoint, commissaire paritaire académique pendant 6 ans, membre du CSA et du CSN puis membre du BN, il s'est investi dans l'accueil des entrants dans la fonction, le suivi de la syndicalisation et la production d'articles pour la revue *Direction*.

ILE-DE-FRANCE

Pascal Bolloré,
Créteil, proviseur



Pascal Bolloré est proviseur de la cité scolaire

Hector Berlioz de Vincennes (académie de Créteil). Il était auparavant, dans la même académie, proviseur à Fresnes (2006-2011), principal d'un collège (ZEP et zone violence) en Seine-Saint-Denis (2002-2006), proviseur-adjoint (1999-2002). Il a aussi exercé dans des collèges et lycées des académies de Rennes, Orléans-Tours et Versailles. Juriste de formation, engagé depuis près de 20 ans dans les fonctions de direction, il a d'abord « fait fonction » avant de devenir personnel de direction (1998).

Secrétaire académique adjoint de Créteil depuis 2008, il est secrétaire national en charge de la commission « métier et des questions juridiques » depuis le congrès de Biarritz.

Isabelle Bourhis,
Créteil, proviseure



Proviseure du lycée Blaise Pascal de Briec-Comte-Robert depuis 2009, successivement proviseure-adjointe et proviseure de deux autres établissements de l'académie de Créteil, Isabelle Bourhis est devenue personnel de direction en 2001. Institutrice, conseillère principale d'éducation, elle a fait fonction de principale-adjointe dès 1999.

Membre du SNPDEN en 2001, secrétaire académique adjointe de 2003 à 2005, elle est entrée au Bureau national en 2006. Elle est secrétaire nationale de la commission « éducation et pédagogie » depuis 2009.

Christel Boury,
Paris, proviseure



Enseignante de 1989 à 1998, Christel Boury a fait ensuite fonction de principale-adjointe dans deux collèges des Hauts-de-Seine. Personnel de direction depuis 2000, elle a été proviseure-adjointe de lycée professionnel, principale-adjointe de collège puis proviseure de LP dans l'académie de Paris. Elle est depuis 2010 proviseure du lycée Colbert dans le 10^e arrondissement.

Adhérente du SNPDEN depuis 2001, membre du CSA depuis 2005, elle a exercé les fonctions de commissaire paritaire académique et a été élue au Bureau national en 2009, chargée de l'entrée dans la fonction des personnels de direction.

Julie Bouvry*,
Paris, proviseure-adjointe



Professeure de physique-chimie, Julie Bouvry a enseigné dans les académies d'Amiens et de Créteil, en collège, en lycée, dans des filières générales et technologiques ainsi qu'à l'université. Personnel de direction depuis 2006, elle a été nommée à Paris principale-adjointe dans un collège ZEP puis proviseure-adjointe d'une cité scolaire.

Adhérente au SNPDEN dès son entrée dans la fonction, elle est membre du CSA depuis 2008 et secrétaire académique adjointe depuis 2010.

Éric Krop,
Versailles, proviseur
EREA



En 1980, Éric Krop est instituteur. Il enseigne dans l'académie de Versailles puis à l'étranger. Après avoir obtenu le diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS), il exerce des fonctions de direction dans le secteur médico-social puis en EREA, à Garches et à Paris. Chef d'établissement depuis onze ans, il est actuellement proviseur du lycée EREA Toulouse-Lautrec à Vaucresson (Hauts-de-Seine).

Membre du CSA de Paris pendant six ans puis de Versailles, il a été élu commissaire paritaire national pour les directions d'EREA en 2007 puis en 2011. Il est membre de la commission « éducation et pédagogie » du Bureau national depuis 2009, chargé de l'enseignement adapté et de la prise en compte des handicaps.

Alain Ouvrard,
Versailles, principal



Après 10 années d'enseignement en éducation musicale et en chant choral, Alain Ouvrard fait fonction de principal-adjoint dès 1997 sur l'académie de Versailles. Admis au concours en 1998, il devient proviseur-adjoint dans un lycée professionnel en ZEP. Nommé principal d'un collège sans adjoint (2004), il dirige un collège ECLAIR, à Trappes, depuis 2007, expérimentant le programme CLAIR depuis la rentrée 2010.

Élu commissaire paritaire académique de 2002 à 2011, il poursuit son engagement syndical en participant aux travaux du bureau départemental et du CSA de Versailles. Élu secrétaire départemental des Yvelines de 2005 à 2009, il participe depuis lors aux travaux du CSN. Il est membre sortant du Bureau national, élu lors du congrès de Biarritz, chargé, entre autres, des collectivités territoriales.

Michel Richard,
Versailles, principal



Michel Richard est principal d'un collège de 900 élèves dans l'académie de Versailles. Après des fonctions de CPE, il devient personnel de direction à la rentrée 1988 et adhère au SNPDES où il exercera diverses responsabilités départementales et académiques.

Membre du CSA puis du CSN depuis 1997, il intègre le BN lors du congrès de Toulouse en mai 2000. Secrétaire national en charge de la commission « métier » de 2002 à 2009, il est secrétaire général adjoint depuis le congrès de Biarritz.

EST

Lydia Advenier,
Dijon, proviseure de LP



Littéraire de formation, Lydia Advenier a enseigné en lettres modernes dans l'académie de Créteil puis, devenue ensuite conseillère principale d'éducation, elle a exercé en lycée en Seine-Saint-Denis et à Clermont-Ferrand. Personnel de direction depuis 1996, elle a d'abord été principale d'un collège en zone rurale dans l'Allier puis en zone urbaine à Moulins, dans l'académie de Clermont-Ferrand, et ensuite proviseure en LP à Nevers, académie de Dijon, où elle se trouve encore actuellement.

Lydia Advenier a été secrétaire départementale de l'Allier pendant 7 ans, de 2001 à 2008, et élue commissaire paritaire à Clermont Ferrand et au CSN depuis le congrès de Toulouse. Actuellement membre du CSA de Dijon, elle est aussi secrétaire académique adjointe. Membre du BN depuis le congrès de Biarritz, elle travaille au sein de la commission « métier », plus particulièrement sur les pôles administratifs et, ponctuellement, sur la thématique de la santé et de la sécurité au travail.

Pascal Charpentier,
Dijon, proviseur



Physicien d'origine, Pascal Charpentier a enseigné à Reims et dans les Ardennes durant 8 ans. Il est nommé à 30 ans proviseur-adjoint à Laon dans l'académie d'Amiens et, 6 ans plus tard, proviseur dans l'Oise à Méru. Il prend en 1998 la direction du lycée de Châtillon-sur-Seine en Côte d'Or. Il est aujourd'hui proviseur du lycée européen Charles de Gaulle de Dijon.

Adhérent actif depuis 24 ans, il a été plusieurs fois membre de CSA et de bureaux départementaux. Après avoir occupé pendant 11 ans les fonctions de secrétaire départemental et de secrétaire académique de Dijon, il est, depuis le congrès de Biarritz, membre du BN et, au sein de la commission « vie syndicale », plus particulièrement chargé du dossier de l'influence. Il a participé à tous les congrès depuis Toulouse et a accueilli celui de 2006 dans la capitale bourguignonne.

Rodolphe Échard*,
Strasbourg, proviseur



Économiste de formation, Rodolphe Échard est devenu

personnel de direction en 2000 dans l'académie de Strasbourg. Après avoir dirigé une cité scolaire, il est depuis 2010 proviseur d'un lycée polyvalent, établissement support d'un GRETA, à Mulhouse (68). Depuis 2006, il est également investi dans la préparation au concours et la formation des personnels de direction.

Membre du CSA depuis 2004, du CSN depuis 2006, il a été élu commissaire paritaire académique aux dernières élections professionnelles.

Alain Guichon,
Besançon, retraité



Sa carrière d'enseignant en électrotechnique s'est déroulée en lycée professionnel. Personnel de direction depuis 1984, Alain Guichon a été nommé censeur au LP d'Obernai (académie de Strasbourg) puis, en 1990, proviseur du LP Pontarcher à Vesoul (académie de Besançon), enfin, en septembre 2004, proviseur du LPO Xavier Marmier à Pontarlier.

Militant syndical au SNPDL puis au SNPDEN, il est membre du Bureau national et trésorier national depuis 1995.

Joël Lamoise,
Nancy-Metz, proviseur



Ancien professeur de mathématiques, Joël Lamoise, après avoir débuté dans la carrière en 2001 comme proviseur-adjoint d'un lycée général et technologique, est, depuis 2007, proviseur d'un lycée professionnel à Nancy.

Adhérent au SNPDEN dès son entrée dans la fonction, membre du CSA et du bureau académique, il est depuis le congrès de Toulon en 2004 membre du Bureau national, s'investissant plus particulièrement dans les travaux de la commission « métier » et les groupes de travail concernant les applications informatiques nationales.

Véronique Titeux-Christophe,
Reims, proviseure-adjointe



D'une formation en sciences sanitaires et sociales, Véronique Titeux-Christophe a une carrière un peu atypique : elle est technico-commerciale pendant 10 ans puis devient chef de projet au développement social urbain d'une commune ardennaise. Elle

intègre l'Éducation nationale à 35 ans en tant que professeure de biotechnologies. Personnel de direction depuis 8 ans dont 4 ans de faisant fonction, elle a exercé en collège multi-sites, en collège RSS, en lycée général et elle est, depuis sa réussite au concours en 2008, proviseure-adjointe dans un gros LP de Châlons-en-Champagne.

Syndiquée au SNPDEN depuis la première heure, elle est, depuis cette année, secrétaire départementale de la Marne.

SUD-EST

Maryannick Debuire*,
Lyon, retraitée



De formation littéraire après avoir enseigné dans la Nièvre et en Saône-et-Loire, elle entre en 1980 dans la carrière des personnels de direction. Successivement adjointe puis principale dans l'académie de Dijon (Nevers), elle intègre l'académie de Lyon en 1992 où elle exercera, dans l'Ain, les fonctions de proviseure-adjointe en lycée professionnel puis de principale de collège jusqu'en 2005, date de son départ en retraite.

Elle milite activement au SNPDEN dans son département d'adoption en tant que secrétaire départementale adjointe, membre du CSA, élue au CSN. Trésorière académique de 2003 à 2009, elle devient membre du BN comme trésorière nationale adjointe, chargée de tous les déplacements, et intermédiaire de la FGR-FP.

Serge Guinot,
Lyon, proviseur



Historien de formation, Serge Guinot est personnel de direction depuis 1999. Il exerce dans l'académie de Lyon comme principal-adjoint d'un collège ZEP puis principal d'un collège de centre-ville avec une classe-relais. Depuis 2008, il est proviseur de la cité scolaire Arbez-Carme à Bellignat (Ain) qui comprend un LGT, un LP, une MGI, des UFA et un GRETA.

Il exerce des fonctions syndicales au SNPDEN comme membre du bureau départemental de l'Ain, du CSA de l'académie de Lyon et du CSN. Commissaire paritaire académique (4^e mandat), il a été commissaire paritaire national de 2005 à 2008, membre du BN depuis 2009 au sein de la commission « éducation et pédagogie », chargé du post-bac.

Sylvie Pénicaut,
Nice, proviseure-adjointe



Professeure d'histoire-géographie pendant 12 ans dans trois académies différentes, Sylvie Pénicaut est reçue au concours de personnel de direction en 1999.

Principale-adjointe dans l'académie de Dijon puis dans l'académie de Nice, elle est actuellement proviseure-adjointe du lycée Carnot à Cannes. Son ancienneté en tant qu'adjointe dans trois établissements différents (collèges et lycée) lui ont permis d'avoir une expertise sur les spécificités du travail d'adjoint.

Elle est membre du bureau départemental du 06 puis du CSA de l'académie de Nice.

Catherine Petitot,
Nice, proviseure de LP



Catherine Petitot a effectué toute sa carrière de professeure de mathématiques en ZEP ; elle a parallèlement assuré des missions de formatrice à la MAFPEN et comme responsable de la formation transversale de l'académie de Nice. Personnel de direction à la rentrée 1999, elle a d'abord exercé les fonctions d'adjointe au collège de la Farlède dans le Var, principale du collège André Léotard en ZEP à Fréjus puis proviseure du lycée professionnel Parc-Saint-Jean à Toulon.

Dès 1999, elle a adhéré au SNPDEN et a été élue au BN lors du congrès de Nantes en 2002. Elle a toujours participé aux travaux de la commission « éducation et pédagogie ». Elle est secrétaire générale adjointe depuis le congrès de Dijon en 2006.

Jean-Marc Philippe,
Aix-Marseille, proviseur de LP



Jean-Marc Philippe a enseigné les lettres classiques dans les académies d'Amiens, de Créteil et d'Aix-Marseille avant de passer le concours de personnel de direction en 2001. Principal-adjoint à Marignane puis proviseur-adjoint au lycée Jean Perrin à Marseille, il est proviseur du lycée professionnel Blaise Pascal depuis 2009 à Marseille.

Adhérent du SNPDEN depuis 2001, membre du CSA depuis 2003 et du CSN, il a été secrétaire départemental des Bouches-du-Rhône de 2003 à 2008 et commissaire académique. Il est membre du BN dans la commission « carrière » depuis le congrès de Biarritz, chargé de la mobilité et de la Fonction publique. ■

* Membres de la liste présentés comme suppléants

Rencontre des chargés de communication.

Communiquer... pour dire quelque chose !

Les chargés de communication des académies se sont réunis le mercredi 25 janvier au siège du SNPDEN, rue Béranger, pour une rencontre animée par Florence Delannoy, membre du Bureau national en charge de la communication, et par Michel Maillard, bien connu de tous ceux qui se sont un jour ou l'autre trouvés devant le fonctionnement récalcitrant d'un site académique. Merci au passage pour l'accueil et l'aide technique et logistique de Patrick Cambier (permanent), Sylvie Mugerin et Joëlle Torrès (secrétaires).

C'était l'occasion, après les élections professionnelles, de faire le point sur les missions confiées au chargé de communication en académie, sur l'articulation du local et du national et d'évoquer les perspectives des prochains mandats dans le cadre de la préparation du congrès.



Après une matinée d'échanges autour des problématiques principales, l'après-midi a été consacrée à la présentation des nouveaux outils mis à disposition par le national et aux questions plus techniques.

Il est rapidement apparu nécessaire de mieux définir les contours de la mission. La fonction de chargé de communication a, en effet, été créée pour mettre en œuvre le mandat de congrès qui demandait à chaque académie de se doter d'un site Internet. La première orientation de la fonction a donc été très « technique », quasiment équivalente à celle de *web-master*. Depuis dix ans en revanche,

la palette d'intervention s'est considérablement élargie pour aboutir, dans certaines académies, à la notion de « chargé de relation avec les médias ». Des situations très diverses à l'évidence, qui nécessiteront des rencontres restreintes sur des thèmes spécifiques et répondant aux besoins de chacun.

Le deuxième thème de réflexion qui a rapidement émergé était celui des objectifs de la communication et de la nécessité d'adapter les supports au public visé. La démarche n'est pas forcément identique lorsque l'on s'adresse à des personnels de direction entrant dans la fonction ou à des adhérents de longue date. Certaines académies ont expérimenté par exemple une « vitrine » sur Facebook, très appréciée des jeunes collègues, qui vient en complément d'une communication plus classique. Il est ressorti des échanges un souhait d'investir toutes les nouvelles formes de communication, de ne s'interdire aucun support, tout en gardant une grande prudence quant au type d'informations mises à disposition.

Certaines académies ont expérimenté par exemple une « vitrine » sur Facebook, très appréciée des jeunes collègues, qui vient en complément d'une communication plus classique



Enfin, c'est l'importance grandissante de la communication locale qui a été mise en évidence. La première préoccupation du Bureau national est d'abord de faciliter la tâche des académies. Le nouveau site national offre, par exemple, la possibilité d'accueillir une page académique simple et facile à mettre à jour, sans connaissances particulières, ce qui n'est d'ailleurs pas contradictoire avec l'existence d'un site académique recentré sur des informations « locales ». De même, il existe maintenant la possibilité d'envoyer une *Lettre académique d'information* sans avoir à tenir à jour un carnet d'adresses en académie. Une partie du forum est réservée aux chargés de communication, ainsi qu'un espace « boîte à outils ».

Le second objectif consiste à articuler la communication locale et nationale : informer chaque adhérent sans l'importuner par une information redondante, faciliter l'accès à l'information, tenir compte des particularismes des gouvernances régionales ou départementales, tout en affirmant une ligne nationale claire... Vastes enjeux!

La charte proposée au congrès de Biarritz a posé les fondements de la réflexion : « Une politique de communication diversifiée est un vecteur nécessaire qui doit se prolonger par une réflexion sur l'usage des nouveaux modes d'échanges et une méthodologie du développement de notre influence ». Alors qu'aujourd'hui tous les mandats de congrès sur le thème de la communication ont été remplis, c'est maintenant aux acadé-

Tenir compte des particularismes des gouvernances régionales ou départementales, tout en affirmant une ligne nationale claire... Vastes enjeux !

mies de s'emparer de la réflexion afin de définir au congrès de Lille - par des motions ou un texte d'orientation - les grands axes de la politique de communication dans les années à venir. Elles pourront pour cela s'appuyer sur le bilan d'activités proposé dans le dernier numéro de *Direction*. Si les dix dernières années ont vu un bouleversement de la communication au travers de nouveaux supports issus des dernières technologies, l'avenir reste à inventer... ■



Florence DELANNOY
Bureau national

florence.delannoy@gmail.com

Commissaires paritaires : une formation continue !

Cécile Beisser-Voignier
Proviseure adjointe
Lycée polyvalent Jules Haag
Besançon

LE COMPTE RENDU SYNTHÉTIQUE D'UNE ADHÉRENTE

Les températures polaires de ce début de mois de janvier n'ont pas refroidi les commissaires paritaires académiques, pour la majorité nouvellement élus, à se rendre à la journée de formation proposée par le Siège à Nancy au lycée.

Dans un amphithéâtre loin d'être surchauffé, l'ambiance fut néanmoins chaleureuse et conviviale.

Au programme de cette journée : rappel de quelques notions de base, approche des CAPN disciplinaires, mécanique du mouvement des mutations, échanges sur les tableaux d'avancement...

La formation animée de main de maître par Laurence Colin (avec en fil rouge un diaporama) fut ponctuée d'exemples et d'études de cas croustillants ou accablants...

Nécessaire formation pour aborder plus sereinement la mission du commissaire paritaire académique et répondre au plus juste et au plus près à chacun des adhérents. Ce premier contact fut très complet et riche d'apprentissages parfois colorés (du bleu au violet en passant par le noir) !



MODE D'EMPLOI

Les formations sont animées par Laurence Colin, coordonnatrice des commissaires paritaires, en équipe avec les commissaires paritaires nationaux des académies concernées et avec l'aide des anciens commissaires paritaires qui viennent émailler les propos d'anecdotes authentiques.



Les formations des commissaires paritaires ont eu lieu par regroupement d'académies :

- le 17 janvier : au lycée Saint-Louis à Paris pour les académies de Paris, Créteil, Versailles (25 personnes) ;
- le 18 janvier : à Avignon au lycée Mistral pour les académies d'Aix-Marseille, Nice, Montpellier, Grenoble, Lyon et Clermont-Ferrand (45 personnes) ;
- le 3 février : au Mans, au lycée Funel, pour les académies d'Orléans-Tours, Caen, Rennes, Nantes et Poitiers (30 personnes) ;
- le 8 février : au lycée Jacques Callot à Vandœuvre-lès-Nancy, pour les académies de Nancy-Metz, Strasbourg, Dijon et Reims (25 personnes).

Sont prévues des formations à Lille le 21 mai, Agen le 23 mai et en Guadeloupe en octobre.



Laurence COLIN
Coordonnatrice
des commissaires
paritaires nationaux

laurence.colin@ac-orleans-tours.fr

Former les syndicalistes européens au dialogue social concernant la formation tout au long de la vie.

La formation tout au long de la vie

Dominique Lassarre
Professeure émérite
Psychologie sociale
de l'environnement,
Université de Nîmes
Sup'Recherche-UNSA

Trois syndicats de l'enseignement supérieur de l'UNSA-Education (A&I, SNTES et Sup'Recherche) ont participé pendant trois ans à un partenariat européen Grundtvig. Une expérience enrichissante, des productions utiles au syndicalisme et un accueil très positif des organismes européens.

La formation tout au long de la vie est une priorité du processus de Lisbonne. Dans de nombreux pays, cette formation est mise en place à partir de négociations entre les

représentants des salariés et ceux de l'employeur. Si l'on veut favoriser la formation continue, il est nécessaire de faciliter le dialogue social à ce sujet en développant les compétences des négociateurs. Le projet Grundtvig, mené de 2009 à 2011, visait à améliorer la qualité de la formation des représentants syndicaux pour le dialogue social et la négociation collective sur le LLL ⁽¹⁾. Cette formation requiert des savoirs et des savoir-faire de niveau supérieur.

NOTRE AVENTURE EUROPÉENNE

Sur la proposition d'un universitaire syndicaliste slovaque, un groupe d'universitaires ⁽²⁾, de syndicalistes et/ou de responsables de formation continue de quatre pays a tenté de définir un objet commun à partir d'une thématique très étroite : le développe-

ment du dialogue social et de la négociation collective sur la formation tout au long de la vie. Après un premier échange, il est apparu qu'il n'existait pas de formation syndicale concernant le dialogue social et la négociation collective sur le LLL. L'objectif de créer un programme de formation sur ce thème apparaissait donc pertinent.

Pour construire un tel programme, il fallait acquérir des connaissances sur le droit à la formation continue des travailleurs des différents pays, le mode d'organisation de cette formation continue, en particulier au sein des établissements d'enseignement supérieur (universités). Il fallait donc en complément bien connaître le fonctionnement des universités de chacun des quatre pays.

Les formateurs ont préparé les programmes de visites fondés sur des conférences sur l'enseignement supé-



rieur et sur la législation relative à la formation continue, des contacts directs avec le terrain par des discussions avec les responsables des services de formation continue dans des universités, des rencontres avec des syndicalistes



responsables de la formation et un programme culturel. Au cours de cette démarche, une attention particulière a été portée sur la formation des universités pour leurs propres personnels. 39 personnes, dont neuf membres de l'UNSA-Éducation, ont participé à ce programme au cours de cinq voyages : en 2009, dans les universités de Bratislava, Zvolen et Banska Bystrica en Slovaquie ; en 2010, dans les universités de Lisbonne, Evora, Aveiro au Portugal, dans les universités de Nancy, Paris-Ouest et Versailles-Saint Quentin en France ; en 2011, à l'université de Saragosse et l'université San Jorge, à nouveau en Slovaquie dans les universités de Kosice et de Presov.

UNE PRODUCTION ACCESSIBLE À TOUS

Les rencontres et les activités menées ont abouti à trois productions essentielles : un site Web ⁽³⁾, un colloque sur le LLL et un projet de formation.

- Colloque de Nancy : « L'université tout au long de la vie. Comment conjuguer démocratisation et société de la connaissance ». Le colloque, organisé par l'UNSA-Éducation, s'est tenu le 27 novembre 2010 à Nancy, réunissant environ 150 personnes, acteurs de la formation continue dans les universités.

- Le syllabus : « European courses on social dialogue ». La structure du projet de formation combine des éléments compatibles avec une certification conforme à un second cycle (master) du

processus de Bologne et la souplesse d'éléments modulaires plus conformes à une réponse en formation continue. Le contenu du programme repose sur les besoins et les attentes des syndicalistes.

- Le site *Web grundtvig.ozpsav.sk* a été créé pour rendre compte de l'ensemble des activités. Il comporte trois parties essentielles, des fiches présentant les activités au cours des visites d'études, avec les documents de travail accompagnant les formations. Une importante section permet d'accéder aux textes officiels (législatifs) régulant la formation continue dans l'enseignement supérieur et le dialogue social dans chacun des quatre pays : le code du travail, les lois sur l'enseignement supérieur, les lois sur la formation tout au long de la vie et les lois sur les conventions collectives et sur le dialogue social. Le public peut y trouver aussi les *Actes du colloque* et le projet de syllabus.

Les programmes d'échanges européens demandent un grand investissement de la part de ceux qui les pilotent. Pour ce projet, les résultats sont à la hauteur des efforts fournis. Cette expérience jugée très satisfaisante par les participants a aussi été saluée très positivement par l'Agence Europe Education Formation (France). Elle donne envie de recommencer. ■

QU'EST-CE QUE LE PROGRAMME GRUNDTVIG ?

Le programme sectoriel Grundtvig vise à améliorer la qualité et à renforcer la dimension européenne de l'éducation des adultes grâce à diverses activités de coopération au niveau européen afin d'offrir aux citoyens européens davantage de possibilités de mieux se former tout au long de leur vie. Dans le cadre d'un partenariat éducatif Grundtvig, formateurs et apprenants, issus d'au moins trois pays participants, collaborent sur un ou plusieurs sujets d'intérêt commun pour les organismes coopérants. Cet échange d'expériences, de pratiques et de méthodes contribue à une plus forte sensibilisation à la scène culturelle, sociale et économique européenne et à une meilleure compréhension des domaines d'intérêt commun. Les partenariats éducatifs Grundtvig sont financés à 100 % par l'Union européenne. www.europe-education-formation.fr/grundtvig.php

- 1 LLL, Life Long Learning, Éducation tout au long de la vie.
- 2 Les participants à ce programme étaient les syndicats OZPSaV (Slovaquie), SPGL-FENPROF (Portugal) et UNSA-Éducation (France), les services de formation continue des universités d'Aveiro (Portugal) et de Saragosse (Espagne).
- 3 On trouvera tous les documents relatifs aux activités menées au cours de ce programme sur le site réalisé par nos collègues du Syndicat de l'enseignement supérieur Slovaque OZPSaV : grundtvig.ozpsav.sk/.

Propos recueillis par Hélène Hemet, Bureau national et UNSA-Éducation

Organisation et fonctionnement des EPLE : modification de la partie réglementaire du Code de l'éducation

Procédure relative aux dotations en heures d'enseignement. Décret n° 2010-99 du 27 janvier 2010.



RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

- Le conseil des délégués pour la vie lycéenne se réunit avant chaque séance ordinaire du conseil d'administration. Il est obligatoirement consulté sur les questions relatives aux principes généraux de l'organisation des études [...] sur les modalités générales de l'organisation du travail personnel, de l'accompagnement personnalisé », article R.421-44.
- Le conseil pédagogique (article R.421-41-3) est consulté sur « la coordination des enseignements, l'organisation des enseignements en groupes de compétences ».
- La commission permanente (article R.421-41) « instruit les questions soumises à l'examen du conseil d'administration. Elle veille à ce qu'il soit

procédé à toutes consultations utiles, et notamment, à celles des équipes pédagogiques intéressées, ainsi que du conseil pédagogique ».

- Article R.421-2, 2°: « L'examen de l'emploi des dotations en heures d'enseignement et, dans les lycées, d'accompagnement personnalisé, mises à la disposition de l'établissement dans le respect des obligations résultant des horaires réglementaires ».

- Le conseil d'administration: article R.421-20 (compétences du CA), article R.421-23 (CA et avis), article R.421-2 (autonomie en matière pédagogique et éducative: 2^e « l'emploi des dotations en heures d'enseignement et, dans les lycées, d'accompagnement personnalisé mises à la disposition de l'établissement dans le respect des obligations résultant des horaires réglementaires »).



DÉLAI-ÉCHÉANCIER

- Le conseil des délégués pour la vie lycéenne (article R.421-44): « si le quorum n'est pas atteint, le chef d'établissement doit procéder à une nouvelle convocation du conseil dans un délai de trois jours au minimum et de huit jours au maximum ».
- Conseil pédagogique (article R.421-41-4): « Le président fixe l'ordre du jour [...], il convoque les membres du conseil pédagogique au moins 8 jours avant la séance, ce délai pouvant être ramené à trois jours en cas d'urgence ».
- « Si le quorum n'est pas atteint, le conseil pédagogique est convoqué au plus tôt le jour suivant celui de sa première convocation et au plus tard avant la tenue du conseil d'administration le plus proche », article R.421-41-6.
- La commission permanente (article R.421-41): « Les règles fixées en matière de convocation et de quorum pour le conseil d'administration sont applicables à la commission permanente ».
- Le conseil d'administration (article R.421-25): « Le chef d'établissement [...] envoie les convocations, accompagnées du projet d'ordre du jour et des documents préparatoires, au moins 10 jours à l'avance, ce délai pouvant être réduit à un jour en cas d'urgence ». « Si ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué en vue d'une nouvelle réunion qui doit se tenir dans un délai minimum de 8 jours et maximum de 15 jours; il délibère alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit à trois jours ».

EXAMEN ET DÉLIBÉRATION SUR LA DOTATION EN HEURES D'ENSEIGNEMENT

La consultation des deux instances, conseil des délégués pour la vie lycéenne et conseil pédagogique, apparaissent obligatoires avant les réunions de la commission permanente et du conseil d'administration.

- Commission permanente n° 1 : en l'absence de quorum, convocation d'une nouvelle commission permanente.
- Commission permanente n° 2 : (absence de quorum à la première commission permanente)
- Conseil d'administration n° 1 :
- **Cas A :** accord sur la proposition relative à l'emploi de la DGH et fin de la procédure.
- **Cas B :** proposition rejetée. Convocation d'une nouvelle commission permanente et puis d'un nouveau conseil d'administration. Précision : le chef d'établissement soumet au CA la proposition (sa proposition) relative à l'emploi des dotations en heures. Nous ne pouvons exclure qu'une autre proposition, une autre répartition, soit proposée par certains membres du conseil d'administration (avec étude préalable par la commission permanente). Le chef d'établissement ne peut refuser de la soumettre au vote. Dans l'hypothèse de deux propositions, chacune est soumise successivement au vote. Il est possible que « l'autre proposition » ne corres-

ponde pas à la réglementation (par exemple non prise en compte de l'accompagnement personnalisé). Le chef d'établissement peut refuser de la soumettre au vote car non réglementaire. De fortes crispations sont possibles. Dans l'hypothèse d'un vote sur cette proposition, l'acte transmis à l'autorité académique ne pourrait qu'être annulé par le contrôle *a posteriori*.

Nouvelle commission permanente n° 2, voire n° 3, en l'absence de quorum à la commission permanente n° 1.

Puis 2nd conseil d'administration. Présentation de la seconde proposition du chef d'établissement de répartition de la DGH (après le rejet du premier CA). « En cas de rejet de cette seconde proposition, le chef d'établissement, en qualité de représentant de l'État, arrête l'emploi des dotations en heures » (article R. 421-9, 7°).

Acte du chef d'établissement représentant de l'État.

- **Cas C :** absence de quorum au 1^{er} CA. Convocation d'un nouveau CA : 2^e CA. Délibération sur la proposition du chef d'établissement. Proposition rejetée. Convocation d'une nouvelle commission permanente puis d'un nouveau CA : 3^e CA. L'éventualité d'un 4^e CA est imaginable, en cas d'absence de quorum au 3^e CA. Le cas B s'applique alors (2nd conseil d'administration après rejet de la 1^{re} proposition).



OBSERVATIONS

Observation n° 1 : l'étude des délais nécessaires pour tenir, par exemple, deux commissions permanentes, trois conseils d'administration, au moins une réunion du CVL et du conseil pédagogique donne le vertige. La durée de convocation de ces instances, en utilisant systématiquement le délai d'urgence, porte sur 21 jours.

Une interrogation tient au délai de 10 jours, fixé à l'article R.421-9, 7°, dans l'hypothèse d'un rejet de la 1^{re} proposition: « le second vote du conseil doit intervenir dans un délai de 10 jours suivant son 1^{er} vote ».

On eût apprécié l'ajout de 10 jours maximum. La terminologie choisie permet-elle, réglementairement, de pouvoir recourir au délai d'urgence (3 jours)? On peut le penser; le préciser eût été utile.

Chacun mesure l'extrême complexité, la lourdeur incroyable de cette procédure qui impose, tant aux personnels de direction qu'à ceux du secrétariat, dans des délais de quelques jours, à chaque fois, une vigilance absolue sur l'envoi des convocations, des documents.

Observation n° 2 : on mesure, encore, l'extrême lourdeur de cette nouvelle procédure qui, si elle parvient au stade ultime (4^e conseil d'administration), vide de sens la responsabilisation des différentes composantes de la communauté scolaire, sauf à prolonger à l'extrême le blocage de l'organisation du lycée. L'exercice de l'autonomie de l'EPL, très relative sur ce point, induit à retenir des modalités fonctionnelles, simples, et non la construction d'une véritable usine à gaz.

Observation n° 3 : l'articulation de l'étude de l'emploi des dotations en heures avec la compétence du CA pour avis sur les « mesures annuelles de créations et de suppressions de sections, d'options et de formations complémentaires d'initiative locale dans l'établissement » (article R.421-23, 1°) n'est précisée par aucune disposition. La carte académique, détaillée par collège et lycée, est (dans la plupart des cas) publiée au moment de l'attribution de chaque DGH.

Nous conseillons de présenter au CA de janvier-février, pour avis, les mesures annuelles de création et de suppression de sections, d'options... concernant l'EPL.

Observation n° 4 : la commission permanente veille à ce qu'il soit procédé à toutes consultations utiles et notamment à celle des équipes péda-

gogiques intéressées (« concernées » conviendrait sans doute mieux).

Observation n° 5 : toute nouvelle proposition d'emploi de la dotation en heures d'enseignement du chef d'établissement ou (et) d'une composante du conseil d'administration nécessite, quelle que soit la phase de la procédure, une instruction préalable de la commission permanente.

Observation n° 6 : l'application systématique des délais d'urgence paraît être contraire au respect de « l'exercice de l'autonomie de l'EPL, de ses instances participatives et délibératives en matière pédagogique et éducative » (article R.421-2 du *Code de l'éducation*). La faculté exceptionnelle n'est pas une modalité consacrée.

L'élaboration d'un document unique, préalable, qui retracerait les dates de convocation des commissions permanentes et des conseils d'administration prévisibles, ne dispense pas de l'envoi de convocations, à chaque étape.

LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT, LA DOTATION GLOBALE HORAIRE ET L'AUTONOMIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Il ne s'agit pas d'une fable moderne (ou alors mauvaise) mais d'une difficile réalité à laquelle sont confrontés de nombreux chefs d'établissement depuis la parution du décret n° 2010-99 du 27 janvier 2010, article 1^{er} (*Code de l'éducation*, article R.421-2).

Nous constatons que cette nouvelle mise en œuvre de l'autonomie de l'EPL en matière pédagogique et éducative est d'une particulière complexité en raison des interprétations multiples, des cafouillages qu'elle génère; les personnels de direction, fort malmenés, en ont supporté les conséquences au quotidien.

Il est vrai que prôner cette autonomie, engager la réforme du lycée tout en supprimant chaque année des milliers de postes est dénué de sens.

La cellule juridique a été saisie en permanence par des collègues souvent désespérés face à des manœuvres d'obstruction, parfois d'hostilité, portant principalement sur l'emploi des dotations en heures d'enseignement et les rôles respectifs du chef d'établissement et du CA.

Quelques exemples des difficultés rencontrées :

- refus d'adopter l'ordre du jour du CA portant essentiellement sur la préparation de rentrée 2012. Précision: les membres du CA peuvent refuser d'inscrire un point particulier prévu à l'ordre du jour du CA; pour autant, cette faculté n'est pas possible pour les questions étudiées en commission permanente et qui relèvent des compétences du CA: cette instance ne peut refuser d'exercer ses compétences qui lui sont dévolues. Il appartiendrait, dans cette hypothèse, au chef d'établissement de veiller à ce qu'elles soient traitées;
- procédure à suivre en cas de rejet par le CA des éléments de préparation de rentrée, d'absence de quorum... (se reporter au début de l'article et aux six observations);
- pressions du DA-SEN pour que le chef d'établissement fasse étudier, en janvier-février, la répartition en heures de la dotation globale horaire attribuée.

Nous rappelons que le CA ne dispose d'aucune compétence en matière de création(s) ou de suppression(s) de poste(s) mais simplement d'un avis sur « les mesures annuelles de créations et de suppressions de sections, d'options et de formations complémentaires » (article R.421-23 du *Code de l'éducation*). ■

snp den Bernard VIEILLEDENT
 Coordonnateur
 Cellule juridique
 bernard.vieilledent@ac-lyon.fr

La neutralité du service public lors d'

Il est fréquent que les collègues personnels de direction s'adressent à la cellule juridique pour obtenir un conseil, un renseignement, une réponse dans les délais les plus brefs pour, de leur côté, prendre une décision pressante. Il n'est pas toujours facile ou même pas toujours possible de donner une réponse correcte, c'est-à-dire documentée, pour satisfaire pleinement leur attente.

En effet, les réponses peuvent abonder, être multiples; il est alors nécessaire de prendre le temps d'effectuer un tri attentif qui conduise à « la » bonne réponse, parfois à « la réponse du moment » lorsqu'il s'agit de jurisprudence.

Ce n'est pas toujours possible quand les textes ou la jurisprudence, ou les deux, restent vagues sur le sujet et ne se sont jamais prononcés clairement.

Il en est ainsi du principe de neutralité du service public : doit-il ou non s'appliquer aux parents accompagnant les sorties scolaires ?



Cette question est récurrente depuis plusieurs années. Même si elle concerne surtout le premier degré, elle devient de plus en plus fréquente au niveau du collège et nombreux sont les personnels de direction à s'être informés sur ce sujet auprès de la cellule juridique, là où les réponses qui leur ont été fournies, jusqu'à une date récente, ont été empreintes de précaution sans apporter de vraie réponse, en l'absence de réponse juridique satisfaisante.

Les mères voilées peuvent-elles participer à l'encadrement des sorties scolaires sans porter atteinte au principe de laïcité du service public ?

Avant la décision n° 1012015 (M^{me} Sylvie Osman, du tribunal adminis-

tratif de Montreuil-sous-Bois, en date du 22 novembre 2011), l'état du droit ne fournissait guère d'éléments concrets qui auraient permis de répondre avec certitude à la question posée...

La loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 ⁽¹⁾, dans son article 1, précise que, « dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou de tenues par lesquels les élèves



accompagnements de sorties scolaires

manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit ». La circulaire d'application de cette loi n° 2004-084 du 15 mai 2004 précise que « la loi s'applique à l'intérieur des écoles et des établissements et plus généralement à toutes les activités placées sous la responsabilité des établissements ou des enseignants, y compris celles qui se déroulent en dehors de l'enceinte de l'établissement (sortie scolaire, cours d'éducation physique et sportive...) », mais elle [la loi] « ne modifie pas les règles applicables aux agents du service public et aux parents d'élèves ».

Il est très clairement indiqué que « la loi ne concerne pas les parents d'élèves ».



La loi de 2004 et la circulaire d'application n'apportent aucun élément tangible en matière de laïcité concernant le statut des parents accompagnant des sorties scolaires

De ce fait, la réponse a été recherchée parfois dans le régime de collaboration occasionnel, ou bénévole, du service public. Ce régime est un régime protecteur né d'une jurisprudence du Conseil d'État de la fin du XIX^e siècle⁽²⁾ permettant d'engager la responsabilité de l'administration en dehors de toute faute commise par elle. Ainsi en cas d'accident, une personne participant bénévolement ou occasionnellement à une mission de service public à la demande de l'administration doit être indemnisée de son préjudice par l'administration déclarée responsable sans qu'il soit nécessaire de prouver une faute de sa part.

Cette jurisprudence a évolué au fil des années, allant vers une protection de plus en plus favorable aux collaborateurs occasionnels du service public. Cependant l'utilisation de ce principe s'est avérée délicate pour répondre à la question qui nous occupe. Même en partant du postulat que, si les collaborateurs occasionnels du service public bénéficient des avantages offerts par le régime de protection de l'administration en cas d'accident, en contrepartie, ils doivent respecter les règles de fonctionnement du service public, dont le principe de laïcité pour les parents accompagnateurs de sorties.

Les critères qui définissent le statut de collaborateur occasionnel du service public

Ils sont multiples et complexes, de même que les situations auxquelles ils

s'appliquent. Cette complexité apparaît très bien dans les observations rédigées par MM. Marceau Long, Prosper Weil, Guy Braibant, Pierre Delvolvé et Bruno Genevois sous le titre « Responsabilité - collaborateurs occasionnels des services publics »⁽³⁾ à partir d'un arrêt du Conseil d'État⁽⁴⁾.

La jurisprudence Cames a inauguré la notion de « socialisation des risques » permettant à un ouvrier d'obtenir une indemnité suite à un accident du travail non imputable à une faute de l'administration. Cette jurisprudence a été peu à peu appliquée aux collaborateurs occasionnels du service public par le Conseil d'État en cas d'accident, mais avec des nuances.

En effet, au début, seules les personnes requises pouvaient prétendre en bénéficier⁽⁵⁾ alors que les collaborateurs volontaires et bénévoles n'avaient droit à une indemnité qu'en apportant la preuve d'une faute de l'administration⁽⁶⁾. Progressivement, la notion de « réquisition » a évolué et a été employée de plus en plus largement pour permettre finalement l'octroi d'une indemnité à des individus qui avaient été blessés dans le cadre d'une collaboration occasionnelle sans avoir été requis⁽⁷⁾. Cette évolution se poursuit jusqu'à aboutir finalement à admettre la responsabilité sans faute de la collectivité territoriale au bénéfice d'un collaborateur bénévole, dans l'arrêt concernant la commune de Saint-Priest-La-Plaine, concluant ainsi par une décision contraire à celle donnée dans l'arrêt Sarda seulement quelques années auparavant. La jurisprudence ultérieure devait confirmer l'arrêt « Commune de Saint-Priest-La-Plaine » et préciser les conditions nécessaires pour engager la responsabilité pour risque des personnes publiques au bénéfice des collabora-

teurs occasionnels ou bénévoles du service public.

Les rédacteurs ont défini plusieurs critères :

- l'existence d'un service public,
- la collaboration de la victime à ce service,
- l'origine de cette collaboration.

La victime doit avoir participé à un véritable service public relevant de la compétence de la personne publique qui voit sa responsabilité engagée

Parfois, l'existence d'un service public ne peut pas être mise en doute du fait de la nature de l'activité qui correspond à une activité d'intérêt général organisée par une personne publique : par exemple, un service communal ⁽⁸⁾, des services hospitaliers ⁽⁹⁾, un service des douanes ⁽¹⁰⁾.

Certaines activités peuvent être entreprises par des personnes publiques sans qu'il s'agisse d'un service public du fait que manque soit la finalité d'intérêt général, soit la particularité du régime nécessaire à lui donner ce caractère. C'est le cas concernant l'organisation des fêtes non traditionnelles par une commune ⁽¹¹⁾.

Cependant, les juges ont admis l'existence d'un service public alors

que, matériellement, la personne publique n'avait pas pris les dispositions adéquates pour l'organisation. C'est le cas pour les situations nécessitant des mesures d'assistance et de secours dans la mesure où l'organisation des secours aux victimes d'accidents relève d'un service public à la charge du maire qui agit au nom et pour le compte de la commune ⁽¹²⁾.

Mais si une activité d'intérêt général est organisée par des personnes privées, sans qu'intervienne une collectivité publique, et sans que la loi ait rangé cette activité dans les attributions de la collectivité publique, elle ne peut pas être considérée comme un service public. De ce fait, un individu qui serait blessé en prenant part à l'exécution de l'activité en question ne bénéficierait pas de la qualité de collaborateur bénévole du service public ⁽¹³⁾ et ne pourrait prétendre à aucune indemnisation.

Par contre, la jurisprudence admet qu'une activité exercée au sein d'une association entièrement contrôlée par une collectivité publique peut entrer dans le cadre d'une mission de service public et, dans ce cas précis, le collaborateur occasionnel est en droit d'obtenir une indemnisation en cas de préjudice subi en participant à l'activité de l'association ⁽¹⁴⁾. Par exemple, une personne, sollicitée par le proviseur du lycée franco-hellénique, ayant été blessée au cours d'une sortie organisée

dans le cadre des activités scolaires au bénéfice des élèves de l'établissement, est en droit de demander réparation du préjudice subi.

La victime doit avoir collaboré de façon effective à l'exécution du service public

La collaboration effective peut prendre diverses formes : secours apportés à des victimes d'accidents ⁽¹⁵⁾, réalisations de prestations dues par un particulier à une personne publique ⁽¹⁶⁾. Le Conseil d'État, au fil des années, a donné une interprétation large de la notion de « service public » : il suffit d'apporter son concours au fonctionnement de celui-ci pour être reconnu collaborateur occasionnel ⁽¹⁷⁾ et être indemnisé en cas de préjudice subi. Cette collaboration est, dans la plupart des cas, bénévole, ce qui n'exclut pas l'application de la responsabilité pour risque si elle a un caractère onéreux. Entre l'arrêt *Cames*, en 1895, et l'arrêt *Aragon* en 1971 ⁽¹⁸⁾, la jurisprudence a évolué : désormais, le collaborateur occasionnel rémunéré est indemnisé du préjudice qu'il subit du fait de sa participation bénévole, au même titre que le collaborateur permanent rémunéré ou le collaborateur occasionnel bénévole.

Pour que la collaboration soit effective, il faut aussi que l'intéressé participe réellement au service public,



ce qui implique qu'un début d'exécution au moins est nécessaire ⁽¹⁹⁾, et que l'intéressé le fasse comme collaborateur direct, ce que ne peut pas revendiquer l'usager qui ne fait que bénéficier du service public; même s'il y apporte un concours, il n'en est pas le collaborateur ⁽²⁰⁾. La collaboration n'est plus directe quand l'intéressé ne participe qu'en tant que membre d'un organisme auquel a été confié le service public ⁽²¹⁾. Par contre, une personne qui subit un préjudice en tant que sauveur bénévole en se portant au secours d'un membre de sa famille en un lieu public, où doit s'exercer normalement le service public de secours aux victimes d'accidents, est reconnue avoir participé au service public communal ⁽²²⁾. Il en est de même d'une mère blessée au cours d'une sortie pédagogique, qu'elle accompagnait, en portant secours à son enfant ⁽²³⁾.

L'origine de la collaboration est certainement le critère qui a permis le plus à la jurisprudence administrative d'évoluer, passant d'une reconnaissance des collaborateurs obligés à une reconnaissance des collaborateurs spontanés. La responsabilité pour risque n'a d'abord été accordée qu'aux personnes obligées en vertu d'une réquisition ⁽²⁴⁾ puis elle s'est étendue aux collaborateurs dont l'aide a été sollicitée sans être imposée par l'autorité publique, soit individuellement, soit à un nombre indéterminé d'individus ⁽²⁵⁾. Elle peut émaner d'une personne publique mais aussi d'une personne qui a été chargée d'agir par cette autorité publique en ses lieu et place ⁽²⁶⁾. Puis, la jurisprudence a reconnu le préjudice subi par un collaborateur bénévole dont le concours a été accepté sans avoir été sollicité par la collectivité publique ⁽²⁷⁾.

Ainsi la jurisprudence admet désormais qu'une personne, qui se porte spontanément en cas d'urgence au secours d'une victime d'un accident ou d'une agression, soit reconnue comme collaboratrice du service public; la démarche de collaboration peut être motivée par une demande de l'autorité publique ou seulement acceptée par celle-ci. Cependant, il n'en demeure pas moins que, sauf cas d'urgence, les autorités responsables du service doivent manifester de façon au moins explicite l'acceptation d'un concours extérieur dans l'exécution du service ⁽²⁸⁾.

Cette jurisprudence qui s'applique aux dommages subis par les collaborateurs bénévoles des services administratifs a été étendue aux dommages qui pourraient résulter de l'intervention

de ces mêmes collaborateurs ⁽²⁹⁾ si cette qualification leur a bien été reconnue ⁽³⁰⁾. À partir des principes dégagés par la jurisprudence administrative, les collaborateurs occasionnels du service public judiciaire ont droit au régime de responsabilité pour risque ⁽³¹⁾.

Cette approche du droit à indemnisation en faveur des collaborateurs bénévoles du service public en cas de préjudice subi peut bénéficier aux divers intervenants au sein des établissements scolaires dans le cadre des partenariats. Les difficultés ont surgi quand la notion de « collaborateur occasionnel » fut utilisée pour recher

cher une solution à l'application du principe de laïcité concernant le statut des parents qui accompagnent les sorties scolaires.

La liberté est un thème vaste qui implique, dans ses approches, de prendre aussi en compte les décisions jurisprudentielles, les textes de loi nationaux et internationaux, les arrêtés, les circulaires d'application concernant, entre autres, le thème des libertés. Naissent alors, dans le cas qui nous occupe, des contradictions qui mettent à bas les solutions échafaudées à partir de la notion de « collaborateur bénévole ».



Face à ce questionnement récurrent concernant l'acceptation ou la non acceptation des mères d'élèves voilées pour aider à l'encadrement des sorties pédagogiques, suite à une affaire similaire à Pantin, le ministre de l'Éducation nationale avait écrit, en mars 2011, dans une lettre, « les parents qui accompagnent des élèves [...] au cours [...] de sorties scolaires participent [...] à l'action éducative, [donc] au service public d'éducation » ; de ce fait, ils se placent « dans une situation comparable à celle des agents publics ». Par cette lettre qui n'a pas de valeur réglementaire, on peut supposer que les parents d'élèves qui accompagnent les classes dans des sorties sont assimilés à des collaborateurs bénévoles du service public. Mais, pour autant, sont-ils astreints aux mêmes obligations que les agents du service public, notamment à l'application du principe de laïcité dans la tenue vestimentaire ?

La position de La Halde

Par la délibération n° 2007-117 du 14 mai 2007, la Halde ⁽³²⁾ a pris position sur ce sujet. Elle établit que « le refus de principe opposé aux mères d'élèves portant le foulard d'accompagner ces derniers en sorties scolaires [...] en l'absence de toute circonstance susceptible de lui conférer le caractère d'un acte de pression ou de prosélytisme, apparaît comme contraire aux dispositions interdisant les discriminations fondées sur les religions ».

La Halde fait référence à la loi du 17 mars 2004 et à la circulaire d'application en date du 18 mai 2004 pour rappeler que la réglementation concernant le port de signes religieux à l'école ne concerne pas les parents d'élèves : « Selon une jurisprudence constante, les principes de laïcité et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble des agents publics, qu'ils soient chargés de fonctions d'enseignement ou non, mais non aux usagers ». La Haute Autorité motive sa décision en précisant que « la notion de « collaborateur bénévole » est de nature fonctionnelle : sa seule vocation consiste à couvrir les dommages subis par une personne qui, sans être un agent public, participe à une mission de service public. Il ne peut donc être soutenu que la qualité de collaborateur bénévole emporterait reconnaissance du statut d'agent public, avec l'ensemble des droits et des devoirs qui y sont attachés ». Pour illustrer son propos, la Halde s'appuie sur une décision du Conseil d'État selon laquelle l'interven-

tion de membres de congrégations dans les prisons ne s'opposait en rien au principe de neutralité du service public ; elle en déduit que « les parents participant aux sorties scolaires semblent être dans une situation similaire dans la mesure où ils apportent leur concours aux établissements scolaires pour des tâches qui ne relèvent pas des missions d'enseignement au sens strict mais uniquement à l'occasion de sorties et/ou d'activités annexes ». La Halde en conclut que « ni le principe de laïcité, ni celui de neutralité du service public ne s'opposent *a priori* à ce que ces mères d'élèves portant le foulard collaborent au service public de l'enseignement ».

Le directeur de l'école (ou le chef d'établissement) peut-il décider du choix des parents pour encadrer les sorties scolaires quand il est fait appel au concours de ces derniers ?

Il est évident qu'il peut alors choisir d'écarter les mères d'élèves qui portent le voile ; cette solution a parfois été proposée. S'appuyant sur l'article 9, paragraphe 2, de la Déclaration européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, selon lequel « la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société

démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques ou à la protection des droits et des libertés d'autrui », la Halde ajoute que, « si le recours à des parents d'élèves en qualité d'intervenants extérieurs est facultatif, le choix du directeur de l'établissement scolaire ne peut être contraire au principe de non-discrimination ».

En clair, pour la Halde, la décision d'un directeur d'école ou d'un chef d'établissement qui choisirait d'écarter des mères d'élèves de l'encadrement d'une sortie scolaire au motif qu'elles sont voilées pourrait faire l'objet d'une saisine du tribunal administratif pour discrimination.

Les juges administratifs se prononcent

Pour sortir de l'enlisement concernant l'application du principe de laïcité par les mères d'élèves qui accompagnent les sorties scolaires, il était nécessaire que les juges administratifs se prononcent. C'est ce qui a été fait dans l'arrêt n° 1012015 (M^{me} Sylvie Osman) au cours de l'audience du 22 novembre 2011 ⁽³³⁾ du tribunal administratif de Montreuil-sous-Bois, 5^e et 6^e Chambres réunies.

Par une requête enregistrée le 24 novembre 2010, M^{me} Osman, mère



d'élève, demande au tribunal d'annuler la disposition du règlement intérieur de l'école Paul Lafargue qui scolarise son enfant selon laquelle « les parents volontaires pour accompagner les sorties scolaires doivent respecter dans leur tenue et leurs propos la neutralité du service public ».

Il est important d'examiner les motivations de chacune des parties et les considérants du tribunal pour bien saisir le sens, fort, des décisions de ce dernier et surtout de leurs apports, ce qui oblige à citer les unes et les autres quasiment *in extenso*.

Dans sa requête, M^{me} Osman soutient que cette disposition du règlement intérieur établit une discrimination entre les parents d'élèves portant un voile et les autres, méconnaissant de ce fait la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations, ainsi que le principe de liberté religieuse, qu'elle n'a pas de base légale du fait que la loi n° 2004- 228 du 15 mars 2004 ainsi que la circulaire d'application n° 2004-084 du 18 mai 2004 ne s'appliquent pas aux parents, que les parents d'élèves sont des accompagnateurs bénévoles, que selon la Halde cette qualité n'emporte pas « reconnaissance du statut d'agent public qui seul impose une obligation de neutralité au regard du port d'une tenue manifestant une appartenance religieuse ».



Par un mémoire en défense en date du 1^{er} août 2011, le recteur de l'académie de Créteil conclut au rejet de la requête de M^{me} Osman. Il réaffirme « que l'accompagnement des sorties scolaires par des parents portant une tenue manifestant une appartenance religieuse contrevient au principe de laïcité, que la Cour européenne des droits de l'homme a reconnu que le port d'un foulard a un effet de prosélytisme et que l'interdiction de porter un foulard faite à une enseignante intervenant auprès de jeunes enfants ne contrevient pas à l'article 9 de la convention européenne des droits de l'homme et de sauvegarde des libertés fondamentales, qu'en qualité d'accompagnateurs, les parents d'élèves se placent face aux enfants dans une situation comparable à celle des agents publics, que le rôle des parents accompagnateurs est assimilable à celui des agents publics en charge de l'organisation et de l'accompagnement des sorties scolaires, que les délibérations de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ne sont pas revêtues de l'autorité de la chose jugée, qu'en outre, la participation des parents d'élèves aux sorties scolaires ne constitue pas un droit, qu'il appartient au directeur de l'établissement d'accepter cette participation, que le contexte particulier de l'école Paul Lafargue, dans lequel l'adoption de la loi du 15 mars 2004 avait fait l'objet de nombreuses contestations, justifiait ce règlement ».

M^{me} Osman répond, en date du 17 août 2011, par un mémoire qui conclut aux mêmes fins que la requête du 24 novembre 2010, tout en ajoutant que « l'article 18 du pacte international relatif aux droits civils et politiques, et l'article 9 de la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales stipulent que les restrictions à la liberté de pensée, de conscience et de religion ne peuvent qu'être prévues par la loi, que le règlement intérieur attaqué a méconnu l'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, que le rôle de parent accompagnateur volontaire n'est pas assimilable à celui d'enseignant dès lors que les activités de sortie s'exercent sous la responsabilité des enseignants, que tout parent est en droit de proposer sa candidature à l'accompagnement des sorties scolaires et d'être retenu », que la délibération n° 2007-117 du 14 mai 2007 de la Halde ⁽³⁴⁾ s'était prononcée sur les discriminations liées aux religions, « que la loi a conféré à cette autorité le pouvoir de recommander toute modifi-

cation législative ou réglementaire, que le recteur n'établit nullement les raisons pour lesquelles le contexte local aurait justifié la disposition contestée, laquelle porte atteinte à la cohésion sociale et à l'intérêt supérieur de l'enfant, dès lors que les parents d'élèves se voient écartés de l'accompagnement des sorties, qu'aucune des écoles de Montreuil n'a adopté une disposition restreignant l'accès à l'accompagnement scolaire des mères voilées ».

Pour répondre, les juges s'appuient sur l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 selon lequel « nul ne doit être inquiété pour ses opinions religieuses pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi », et sur l'article 2 de la Constitution du 4 octobre 1958 qui précise : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

Les juges considèrent que les textes constitutionnels et législatifs établissent que les principes de liberté, de conscience, de laïcité de l'État et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble de ceux-ci, « que les parents d'élèves volontaires pour accompagner les sorties scolaires participent dans ce cadre au service public de l'éducation, que le principe de la laïcité de l'enseignement public, qui est l'un des éléments de la laïcité de l'État et de la neutralité de l'ensemble des services publics, impose que l'enseignement soit dispensé dans le respect, d'une part, de cette neutralité par les programmes, les enseignants et les personnels qui interviennent auprès des élèves et, d'autre part, de la liberté de conscience des élèves, que si les parents d'élèves participant au service public de l'éducation bénéficient de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination fondée sur leur religion ou sur leurs opinions, le principe de l'école laïque fait obstacle à ce qu'ils manifestent, dans le cadre de l'accompagnement d'une sortie scolaire, par leur tenue ou par leurs propos, leurs convictions religieuses, politiques ou philosophiques ».

Reprenant les points développés par M^{me} Osman, le tribunal répond par les considérants suivants :

1. Considérant que la disposition du règlement intérieur contesté constitue « une application du principe

constitutionnel de neutralité du service public à l'accompagnement des sorties scolaires par les parents d'élèves qui participent en tant qu'accompagnateurs au service public de l'école élémentaire », ainsi « Mme Osman n'est pas fondée à soutenir que la disposition attaquée ne repose sur aucun fondement légal ou méconnaîtrait le domaine de la loi défini par l'article 34 de la Constitution » de 1958.

2. Considérant que, « compte tenu de l'intérêt qui s'attache aux principes de neutralité du service public dans les établissements scolaires publics, la disposition attaquée ne porte pas une atteinte excessive à la liberté de pensée, de conscience et de religion garantie par l'article 9 de la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales et par l'article 18 du pacte international des droits civils et politiques, qu'en outre, une telle disposition, qui est prise sans distinction entre les confessions des parents d'élèves, ne méconnaît pas, comme il a été dit précédemment, le principe de non-discrimination édicté par l'article 14 de cette convention », donc l'article 9 de la convention européenne et l'article 18 du pacte international, cités précédemment, doivent être écartés.



3. Considérant que l'article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 qui porte « diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ne concerne que les activités salariées », il ne peut être invoqué.
4. Considérant « que l'accompagnement des sorties scolaires par les parents d'élèves ne constitue pas un droit », M^{me} Osman « n'est pas fondée à soutenir que la disposition attaquée aurait méconnu le droit des parents d'élèves à accompagner les sorties scolaires auxquelles participent leurs enfants ».
5. Considérant qu'aux termes de l'article 3-1 de la convention internationale des droits de l'enfant du 26 janvier 1990, « l'intérêt de l'enfant doit être une considération primordiale » dans toutes les décisions qui le concernent.
6. Considérant que la disposition attaquée tend à protéger la liberté de conscience des élèves, « ne porte pas atteinte à l'intérêt supérieur de l'enfant garanti par les stipulations susvisées ».
7. Considérant que la recommandation n° 2007-117 du 14 mai 2007 de la Halde ne porte pas sur la disposition du règlement intérieur de l'école, M^{me} Osman ne peut donc pas en demander l'application.
8. Considérant « qu'il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que le règlement intérieur d'un établissement scolaire qui a pour objet de rappeler le principe de neutralité de l'école laïque soit tenu de respecter ou de contribuer à la cohésion sociale ».

En conclusion, « M^{me} Osman n'est pas fondée à demander l'annulation de la disposition du règlement intérieur de l'école élémentaire où est scolarisé son enfant selon laquelle « les parents volontaires pour accompagner les sorties scolaires doivent respecter dans leur tenue et leurs propos la neutralité de l'école laïque ».

Est-ce la fin de cet épisode concernant la tenue des parents accompagnant des sorties scolaires ?

Probablement non. La procédure administrative n'est pas épuisée et offre

encore des possibilités d'appel, notamment pour M^{me} Osman soutenue par le collectif « Mamans toutes égales », lui-même soutenu par la collectivité locale. Sans oublier qu'un retournement de jurisprudence est toujours possible, tant le sujet embrasse de données et est complexe.

Affaire à suivre.

Cependant, espérons qu'on saura éviter à l'école d'être une fois de plus le théâtre où se livre un débat de société qui ne peut que nuire à « l'intérêt supérieur des enfants » ou des élèves, qui est devenu l'objet de toutes les convoitises des intervenants extérieurs potentiels dont le seul but, bien sûr, ne peut être qu'éducatif! ■

- 1 Article L.141-5-1 du Code de l'éducation.
- 2 CE 21 juin 1895, Cames.
- 3 Les grands arrêts de la jurisprudence administrative, 17^e édition 2009, p. 365.
- 4 CE Ass. 22 nov. 1946, Commune de Saint-Priest-la-Plaine.
- 5 CE Sect. 5 mars 1943, Chavat.
- 6 CE Ass. 22 oct. 1943, Sarda.
- 7 CE Ass. 30 nov. 1943, Faure, CE Sect. 15 févr 1946, Ville de Senlis.
- 8 CE SECT. 19 janv. 1952, Ministre de l'agriculture c. Barcons et Commune de Vernet-les-Bains.
- 9 CE 13 déc. 1957, Hôpital-hospice de Vernon.
- 10 CE 24 juin 1966, Ministre des Finances c. Lemaire.
- 11 CE 12 avr. 1972, Chatelier.
- 12 CE Sect. 22 mars 1957, Commune de Grigny.
- 13 CE 13 juill. 1966, Leygues.
- 14 CE Sect. 13 janv. 1993, M^{me} Galtié.
- 15 CE Sect. 22 mars 1957, Commune de Grigny.
- 16 CE Sect. 23 oct. 1959, Commune de Montaut.
- 17 CE Sect. 24 juin 1966, Ministre des Finances c. Lemaire.
- 18 CE Sect. 26 Févr. 1971, Aragon.
- 19 CE Sect. 22 mars 1957, Compagnie d'assurances l'Urbaïne de la Seine.
- 20 CE 27 Oct. Caisse primaire de sécurité sociale de Mulhouse et Kormann.
- 21 CE Ass. 9 juill. 1976, Gonfond.
- 22 CE Sect. 1^{er} juill. 1977, Commune de Coggia.
- 23 CE Sect. 13 janv. 1993, M^{me} Galtié.
- 24 CE Sect. 5 mars 1943, Chavat.
- 25 CE Ass. 30 nov. 1945, Faure.
- 26 CE Sect. 16 nov. 1960, commune de Gouloux.
- 27 CE Ass. 27 nov. 1970, Appert-Collin.
- 28 CE 31 mai 1989, Pantaloni.
- 29 CE 18 nov. 1949 Delle Mimeur.
- 30 CE Sect. 22 mars 1957, Compagnie d'assurances urbaines et de la Seine.
- 31 Civ. 23 nov 1956, Trésor public c. Giry.
- 32 Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.
- 33 Rapporteur, M. Mazaud; rapporteur public, M^{me} Restino.
- 34 Voir plus haut.



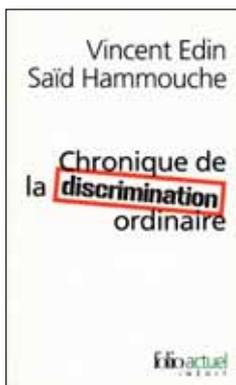
Marcel PESCHAIRE
Cellule juridique

marcel.peschaire@ac-creteil.fr

Derniers ouvrages reçus

CHRONIQUE DE LA DISCRIMINATION ORDINAIRE

Vincent Edin, Saïd Hammouche, collection « Folio actuel », éditions Gallimard, décembre 2011, 238 pages.

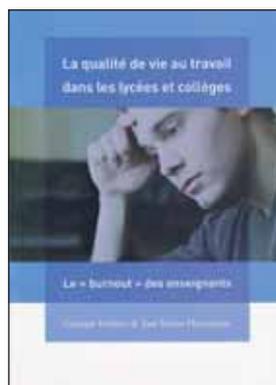


Cette chronique est la première radiographie systématique des discriminations par type (genre, âge, origine ethnique ou géographique), par domaine (études, emploi, santé, logement, loisirs) et par nature (systémique, directe ou indirecte). Elle résulte de croisement d'enquêtes de terrain, d'études de cabinet de conseils et de données statistiques officielles (quand elles existent).

Cette chronique n'a d'autre fin que de rendre intolérables les violences sociales que sont les discriminations ordinaires dans les domaines du droit et de la pleine citoyenneté et de montrer, à partir de cas concrets, comment entreprendre de les combattre.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LES LYCÉES ET COLLÈGES. LE « BURNOUT » DES ENSEIGNANTS

Georges Fotinos, José Mario Horenstein, 2012, CASDEN, 138 pages.



La qualité de vie au travail des personnels des lycées et collèges, longtemps négligée, est apparue récemment comme une préoccupation du système éducatif.

Cette étude se compose de deux volets complémentaires et interdépendants : une enquête nationale qui fait un point sur cette réalité de terrain et met en évidence des facteurs collectifs influant notamment le climat scolaire, la politique de sanction mais aussi le statut de l'établissement ; deux contributions scientifiques, l'une centrée sur les conséquences individuelles de la dégradation de la qualité de vie au travail, source de déclenchement du « burnout », l'autre présentant les dispositifs et actions à mettre en œuvre pour prévenir ces situations critiques.

L'ensemble de ces données et leur analyse aboutissent à la proposition de pistes d'actions et d'outils concernant l'organisation de l'établissement, l'exercice du métier, l'aide individuelle et la structure préventive institutionnelle.

LES ONG ET L'ÉDUCATION

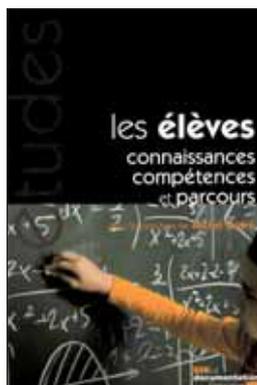
Dossier de la *Revue internationale d'éducation*, CIEP, n° 58, décembre 2011, 160 pages.



Les ONG sont aujourd'hui les partenaires des États, des bailleurs de fonds et des populations. Elles sont très présentes dans le champ de l'éducation, sous des formes extrêmement variées. Ce numéro étudie leurs apports et les limites de leurs interventions et s'interroge sur le rôle qu'elles jouent dans l'évolution des politiques éducatives.

LES ÉLÈVES : CONNAISSANCES, COMPÉTENCES ET PARCOURS

Sous la direction de Michel Quéré, éditions de La Documentation française, décembre 2011, 200 pages.



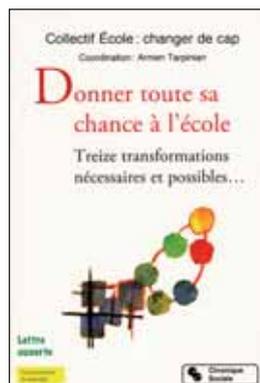
L'éducation est l'affaire de tous. Il n'est nul besoin d'insister sur l'importance centrale que revêt pour chaque élève son cursus scolaire en termes d'insertion professionnelle et d'intégration dans la société.

Pourtant, les conditions dans lesquelles s'opère ce parcours sont souvent méconnues. Du socle commun de connaissances et de compétences à la carte scolaire en passant par le rôle des devoirs au domicile, les différentes contributions de cet ouvrage apportent des éclairages très utiles. Elles esquissent des pistes de réponse à des questions essentielles telles que : quelle est la part des déterminants socio-économiques dans la performance des élèves ? Comment évaluer efficacement celle-ci ?

DONNER TOUTE SA CHANCE À L'ÉCOLE.

TREIZE TRANSFORMATIONS
NÉCESSAIRES ET POSSIBLES...
LETTRE OUVERTE

Armen Tarpinian (Coordination), collection « Comprendre la société », éditions de La Chronique sociale, juin 2011, 96 pages.



Voici une lettre que le facteur devrait glisser dans toutes les boîtes aux lettres. Et notamment à l'adresse de celles et ceux qui, face à la crise de l'école, s'interrogent sur ses missions et sur la direction et les pratiques dans lesquelles il lui faudrait plus lucidement s'engager. Et tout autant, sinon plus, à celles et ceux qui ont ou auront comme métier d'enseigner... Elle devrait pleinement retenir l'attention des décideurs d'aujourd'hui et de demain chargés de faire des choix dans ce domaine essentiel, à la fois dépendant et déterminant de tous les autres domaines de la vie sociale, culturelle, politique...

Les réformes incessantes de l'école varient souvent, se contredisent, et surtout ne touchent pas au noyau dur de son insuffisance constitutive. En ciblant positivement des « transformations nécessaires et possibles », la lettre ouverte du collectif « École : changer de cap » nous fait comprendre la nature des carences vitales de l'école.

MÉDIASIG. L'ESSENTIEL DE LA PRESSE ET DE LA COMMUNICATION 2012

Éditions de la Documentation française, 38^e édition, janvier 2012, 550 pages.

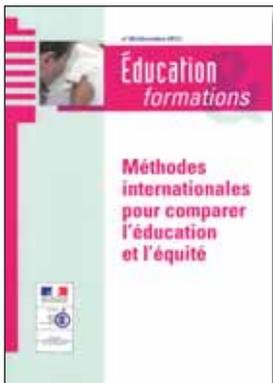


Depuis 38 ans, le *Médiasig* est une référence dans le monde de la presse et de la communication, reconnu pour son sérieux et la fiabilité de ses informations. Il offre un panorama actualisé des médias nationaux et de la presse étrangère en France. Il contient aussi l'essentiel des services de presse et de communication du gouvernement et des services publics.

Lisible et pratique, ce livre facilite vos relations avec le monde des médias et vous donne accès à l'information institutionnelle et administrative.

MÉTHODES INTERNATIONALES POUR COMPARER L'ÉDUCATION ET L'ÉQUITÉ

Éducation & formations, n° 80, décembre 2011, 152 pages.



Les études réunies dans ce recueil portent sur l'éducation dans différents pays. Elles comparent des aspects variés, quantités d'élèves et étudiants, moyens financiers, plaisir et habilité à lire et écrire, niveau d'éducation des jeunes, politiques à l'égard des publics les plus fragiles et des familles. Certaines présentent les méthodes mises en œuvre pour comparer les statistiques, d'autres des résultats comparés. Plusieurs pointent un thème cher à l'école française, l'« équité ».

Connaître, mieux comprendre les comparaisons entre pays, incitent à développer les synergies, rapprocher qualitatif et quantitatif, confronter les points de vue sur différents aspects de l'éducation. Ces études constituent de premiers pas dans cette voie.

ENFANTS DE L'IMMIGRATION, UNE CHANCE POUR L'ÉCOLE

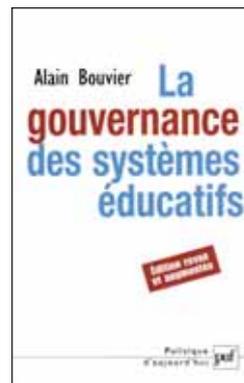
Marie-Rose Moro, éditions Bayard, janvier 2012, 180 pages.



Pédopsychiatre et psychanalyste, l'auteure reçoit en consultation, à la Maison des adolescents de Cochin (dont elle est directrice), de nombreux enfants de migrants en proie à l'échec scolaire. Elle livre ici son point de vue : oui, on peut aider les enfants de migrants à réussir à l'école et à y être heureux et, de ce fait, permettre à tous les élèves d'accéder à une diversité, une altérité, qui les préparent à un monde de plus en plus ouvert et complexe. Elle trace les contours d'un projet susceptible de donner un élan à toute la société.

LA GOUVERNANCE DES SYSTÈMES ÉDUCATIFS

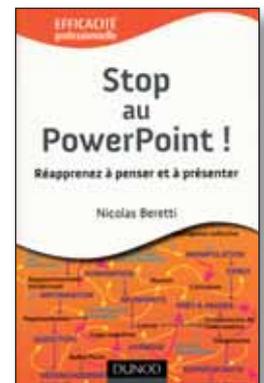
Alain Bouvier, collection « Politique d'aujourd'hui », édition PUF revue et corrigée, janvier 2012, 374 pages.



Partant de la prégnance de l'histoire des territoires et de l'importance croissante des réseaux, cet ouvrage montre, à partir d'exemples concrets, les sources de la gouvernance. Il s'interroge sur le rôle contemporain de l'État en Europe et sur les types de régulations pratiquées, notamment en France. Il se termine par un chapitre construit sur les méthodes et outils utilisés. Le texte est illustré d'exemples récents, précis, empruntés à des situations professionnelles de l'auteur [ancien recteur et membre du Haut Conseil de l'Éducation].

STOP AU POWERPOINT ! RÉAPPRENEZ À PENSER ET À PRÉSENTER

Nicolas Beretti, collection « Efficacité professionnelle », éditions Dunod, janvier 2012, 190 pages.



Les présentations PowerPoint sont devenues un tel automatisme dans le monde du travail qu'elles sont aujourd'hui abusives, voire néfastes. Cet ouvrage propose d'acquiescer des méthodes pour mieux utiliser le logiciel et de découvrir de nouveaux outils de présentation, de réflexion et d'animation.

Valérie FAURE,
Documentation

Isabelle POUSSARD,
Permanente

questions des parlementai

15 PERSONNELS ENSEIGNANTS

Évaluation des enseignants par les élèves

**AN (Q) n° 88773
du 21 septembre 2010
(M. Gilbert Le BRIS)**

Réponse (JO du 27 décembre 2011, page 13607) : sous couvert d'anonymat, il est possible, sur le site *notetonprof.com*, de porter une appréciation sur les qualités d'un professeur en lui attribuant une note. Si, en raison de son manque d'objectivité et de transparence, cette pratique peut apparaître critiquable, elle n'est en revanche pas interdite par la réglementation en vigueur. Il est rappelé que le site *notetonprof.com* appartient désormais à une société californienne. La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, qui régit le traitement des données à caractère personnel, ne semble donc pas pouvoir être invoquée (art.5). En revanche, dans l'hypothèse où l'appréciation portée sur un professeur porterait une véritable atteinte à son honneur ou à sa considération, une action en diffamation pourrait être envisagée. En effet, la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse réprime la diffamation commise à l'encontre d'un fonctionnaire (art.31). Or, cette infraction est définie comme « toute allégation qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ». En application du paragraphe 3 de l'article 48 de la loi du 29 juillet 1881, l'enseignant qui s'estime victime d'une diffamation peut déposer plainte lui-même avant l'expiration du délai de prescription fixé à l'article 65 de la loi. Il convient à cet égard d'attirer l'attention des enseignants sur la brièveté de ce délai qui est de 3 mois et dont le point de départ est fixé à la date à laquelle le message a été mis pour la première fois à la disposition des utilisateurs du réseau (voir par ex. : Cass. crim. 30 janvier 2001, Bull. crim. n° 28 et Cass. crim., 16 oct. 2001, Bull. crim. n° 211). En vertu du paragraphe 3 de l'article 48, le ministre en charge de l'Éducation nationale peut également déposer plainte en faveur des professeurs victimes de diffamation. Au cas par cas, après analyse de la situation

de l'intéressé, la protection prévue à l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pourra également être accordée si elle paraît justifiée.

17 PROGRAMMES ET HORAIRES

Sciences de la vie et de la terre (éducation à la sexualité)

**AN (Q) n° 118577
du 27 septembre 2011
(M. René-Paul Victoria) et 118578
du 27 septembre 2011
(M. Paul Salen)...
et une dizaine d'autres
questions sur le même sujet**

Réponse (JO du 3 janvier 2012, page 64) : inscrite dans le *Code de l'éducation*, l'éducation à la sexualité repose sur une démarche éducative qui répond à la fois à des questions de santé publique (grossesses précoces non désirées, infections sexuellement transmissibles, etc.) et à des problématiques concernant les relations entre garçons et filles (violences sexuelles, pornographie, lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes, etc.). Le programme des classes de première s'inscrit dans la continuité des programmes du collège. Il complète les connaissances biologiques des élèves, notamment autour de la question des principes de reproduction sexuée. La « théorie du genre » n'apparaît pas dans le texte des programmes de SVT. La thématique féminin/masculin et en particulier le chapitre « devenir homme ou femme » permet à chaque élève d'aborder la différence entre identité sexuelle et orientation sexuelle à partir d'études de phénomènes biologiques incontestables, comme la différenciation des organes sexuels depuis la conception jusqu'à la puberté. Comme l'ensemble des programmes d'enseignement, le programme de sciences des sections L et ES a d'abord été élaboré par un groupe d'experts scientifiques missionnés par le ministère. Après une vaste consultation publique nationale, il a été présenté au Conseil supérieur de l'éducation en mai 2010. Après avis de cette commis-

sion, le contenu des textes a été adressé au ministre et validé par un arrêté publié au *Journal officiel* instituant ainsi le nouveau programme. À l'heure où la lutte contre les discriminations constitue un enjeu et une préoccupation majeure des politiques publiques, il semble indispensable d'aborder la question de la sexualité et de l'orientation sexuelle au cours de la scolarité. En ce sens, ce programme est particulièrement adapté aux séries des baccalauréats humanistes L et ES, ce qui leur permet, outre l'aspect biologique, de mieux appréhender les questions de société. La polémique suscitée autour de cette théorie ne concerne ni les programmes de l'Éducation nationale, ceux-ci ayant une valeur réglementaire et officielle, ni les ressources pédagogiques produites par l'institution. Elle porte uniquement sur le contenu des manuels scolaires d'initiative privée relevant de la seule responsabilité des éditeurs. Le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative n'a, pour sa part, ni vocation, ni droit d'interdire ou de censurer le contenu éditorial des manuels. S'agissant du choix des manuels scolaires, les enseignants disposant d'une liberté pédagogique, choisissent eux-mêmes les ouvrages qu'ils souhaitent utiliser. Dans chaque établissement, l'équipe enseignante se regroupe par discipline afin d'établir la liste des manuels à utiliser, qui est ensuite validée par le chef d'établissement. Le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative fait parfaitement confiance au professionnalisme, à l'expertise et au sens de l'éthique des professeurs pour enseigner le programme avec toute la rigueur intellectuelle nécessaire.

18 RYTHMES SCOLAIRES

Perspectives d'aménagement des rythmes et vacances scolaires

**AN (Q) n° 1021 du 15 juin 2010
(M. Pierre Morel-A-L'Huissier)**

Réponse (JO du 3 janvier 2012, page 57) : l'expérimentation nationale « Cours le matin, sport l'après-midi »

res, réponses des ministres

a été mise en place à la rentrée scolaire 2010-2011 pour une période de trois ans. A cette rentrée, elle a concerné 120 établissements répartis sur l'ensemble des académies. Ce dispositif expérimental propose une nouvelle organisation du temps scolaire en privilégiant les cours le matin et la pratique sportive l'après-midi. Des activités culturelles et artistiques peuvent être proposées en complément. Cette expérimentation vise trois objectifs : la réussite des élèves, l'amélioration de leur bien-être, de leur santé, et la valorisation des compétences et connaissances acquises dans le domaine des activités sportives et culturelles. Dès 2010, des référents académiques ont été nommés par les recteurs pour assurer le suivi de l'expérimentation. Un protocole d'évaluation a par ailleurs été élaboré pour mesurer l'impact de l'expérimentation sur les résultats scolaires, la pratique sportive, la santé et le bien-être des élèves. Dans ce cadre, une enquête réalisée en début d'année 2010 a permis de mieux connaître les bénéficiaires de l'expérimentation et les modalités de mise en œuvre (répartition des élèves par niveaux de classe, nombre de filles et de garçons, nombre d'heures consacrées chaque semaine à la pratique sportive, les partenariats etc.) et de dégager quelques éléments saillants : plus de la moitié des élèves des établissements expérimentateurs concernent les élèves de 6^e et de 5^e ; 55 % de garçons et 45 % de filles sont engagés dans ce dispositif expérimental ; les élèves pratiquent en moyenne 4 à 5 heures d'activités sportives de plus que les autres ; 35 % sont engagés dans l'action « Bouge, une priorité pour ta santé » ; les partenaires locaux (386 conventions signées, soit trois partenariats par établissement), l'approche pluridisciplinaire et un travail d'équipe approfondi mené par les professeurs ont offert aux élèves la possibilité de découvrir des activités sportives diverses et enrichissantes. L'enquête conduite en fin d'année souligne l'impact positif sur la motivation, l'assiduité des élèves, le climat scolaire (relations entre élèves et entre élèves et professeurs), le respect du cadre de vie et sur les résultats scolaires (42 % des chefs d'établissement notent une amélioration des résultats scolaires). Cette tendance

positive est confirmée par l'enquête de satisfaction menée auprès des parents et des élèves en fin d'année scolaire : plus de 90 % d'entre eux se déclarent satisfaits par cette expérimentation. Ces résultats encourageants, partagés par plus des deux-tiers des chefs d'établissement, ont incité le ministère à étendre l'expérimentation à de nouveaux établissements à la rentrée scolaire 2011-2012. Cette extension offre la possibilité à des élèves qui ne sont pas forcément des sportifs aguerris de bénéficier et de découvrir cette nouvelle pratique. Les lycées qui offrent en seconde un enseignement d'exploration EPS, les établissements qui disposent d'un internat ont été particulièrement ciblés. L'extension concerne également les collèges et lycées qui relèvent du programme ECLAIR (24 établissements). Un protocole d'évaluation et de suivi s'applique dans ces établissements afin de mesurer l'impact de l'expérimentation sur les résultats des élèves, leur motivation, leur assiduité et leur bien-être. Au total, ce sont donc 209 établissements (soit 15.000 élèves concernés) qui sont inscrits dans cette expérimentation conduite jusqu'en juin 2013.

28 FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

Réglementation des activités scolaires assurées par des enseignants

AN (Q) n° 113168 du 5 juillet 2011
(M^{me} Valérie Rosso-Debord)

Réponse (JO du 3 janvier 2012, page 62) : les conditions dans lesquelles un enseignant retraité peut exercer des fonctions d'animation ou de direction dans un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif sont prévues par le *Code de l'action sociale et des familles* (CASF). L'article R. 227-12 de ce *Code* prévoit que les fonctions d'animation sont exercées par des personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions d'animation (BAFA) ou d'un diplôme, titre ou certificat de qualification figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé de la Jeunesse. Il mentionne

également qu'à titre subsidiaire, ces fonctions peuvent être exercées par des personnes non titulaires d'une de ces qualifications à la condition que leur nombre ne soit pas supérieur à 20 % de l'effectif d'encadrement requis, compte tenu du nombre de mineurs accueillis. Par conséquent, une personne qui n'est pas titulaire du BAFA ou de l'une des qualifications listées par le ministre peut exercer des fonctions d'animation au sein d'un accueil de mineurs, dans les conditions précitées, de la même manière et conformément à l'article R. 227-14 du CASF ; les fonctions de direction dans ce type d'accueil doivent être exercées par des personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions de directeur ou d'un diplôme, titre ou certificat de qualification mentionné sur une liste arrêtée par le ministre chargé de la Jeunesse. Toutefois, à titre exceptionnel, le préfet de département peut, dans les conditions fixées par un arrêté du ministre chargé de la Jeunesse du 13 février 2007, permettre l'exercice de ces fonctions à des personnes qui ne sont pas détentrices des qualifications précitées mais qui peuvent se prévaloir d'une expérience et de compétences techniques et pédagogiques avérées. Toute personne souhaitant obtenir une reconnaissance de ses acquis ou de ses diplômes est invitée à prendre l'attache des services déconcentrés chargés de la jeunesse (directions départementales de la cohésion sociale-protection des populations). Après examen de son dossier, le préfet pourra, le cas échéant, permettre l'exercice de ces fonctions au vu de l'expérience acquise.

Christiane Singevin
christiane.singevin3@orange.fr

Éditorial tiré du Bulletin du *Syndicat national du personnel de direction des établissements secondaires* (n° 55) de mars 1972.

Naïvetés

« Continuité du SNPDES » titrait au soir du congrès un journal tourangeau. Et déjà les chefs d'établissement, ces éternels naïfs, de se réjouir : enfin la presse donnait de leurs préoccupations un compte rendu objectif.

Las ! Il fallut vite déchanter. À peine le nouveau Bureau national, courtoisement sollicité de sortir vis-à-vis de la grande presse de cette réserve prudente qui passe si facilement pour de la pusillanimité, reconnaissait volontiers qu'il est vain, en 1972, de vouloir se dérober à l'information que les réticences de certains se trouvaient justifiées de façon éclatante.

La réaction unanimement indignée et chaleureuse de nos adhérents de tous horizons et dont les témoignages d'amitié n'ont pas fini de nous reconforter, montre assez la cohésion du SNPDES et fait justice de toutes les insinuations de division. Mais l'émotion de nos collègues a été d'autant plus vive et plus profonde qu'ils ont pris une part personnelle plus importante aux débats de ce congrès dont ils craignent de voir dénaturer le sens et la portée.

Et pourtant, que l'on ait pu présenter comme politisé un congrès dont l'honneur a précisément été de se refuser à la chasse aux sorcières à laquelle il était si obligeamment convié – c'est après tout dans la ligne naturelle d'une époque où tout ce qui n'est pas étiqueté est suspect, et pour le SNPDES, ce n'est qu'une péripétie de plus dans une histoire déjà longue qui apparaît avec le recul comme celle de l'unité et de l'amitié.

Plus navrante est la persistance de cette image caricaturale du chef d'établissement qui apparaît en filigrane dans tout ce qui s'écrit à propos de nos établissements : tour à tour timoré ou téméraire, « autocrate ou pleutre », rétrograde ou dangereusement novateur mais toujours responsable.

Responsables certes, nous avons choisi de l'être et nous entendons le

rester. Mais des responsables de plein exercice. C'est dire que si nous prenons à notre compte les échecs comme les réussites, nous nous refusons à n'être que des agents d'exécution et des boucs émissaires.

Car, enfin, qu'est-ce qu'un responsable qui ne participe pas au choix des objectifs de la politique qu'il est chargé d'appliquer, qu'il ne connaît bien souvent que par des rumeurs, et dont on ne lui donne pas les moyens ?

Où est sa liberté ? Et comment se porte sa conscience ? L'ambiguïté de cette position – qui n'est pas nouvelle – mais qui s'éclaire singulièrement depuis qu'on s'emploie à « restaurer l'autorité des chefs d'établissement » est l'une des causes essentielles de ce fameux « malaise » qui – pour être la tarte à la crème, tant de la grande presse que des études les plus savantes – n'en est pas moins réel.

Qu'est-ce, en effet, que cette « large concertation » qui ne dépasse pas le niveau de l'établissement ! Que cette autonomie strictement limitée à des décisions sans portée – ou mieux – facteurs de désorganisation ? Que cette liberté de gestion qui n'a d'autre exercice que la répartition d'une pénurie d'année en année plus sévère ?

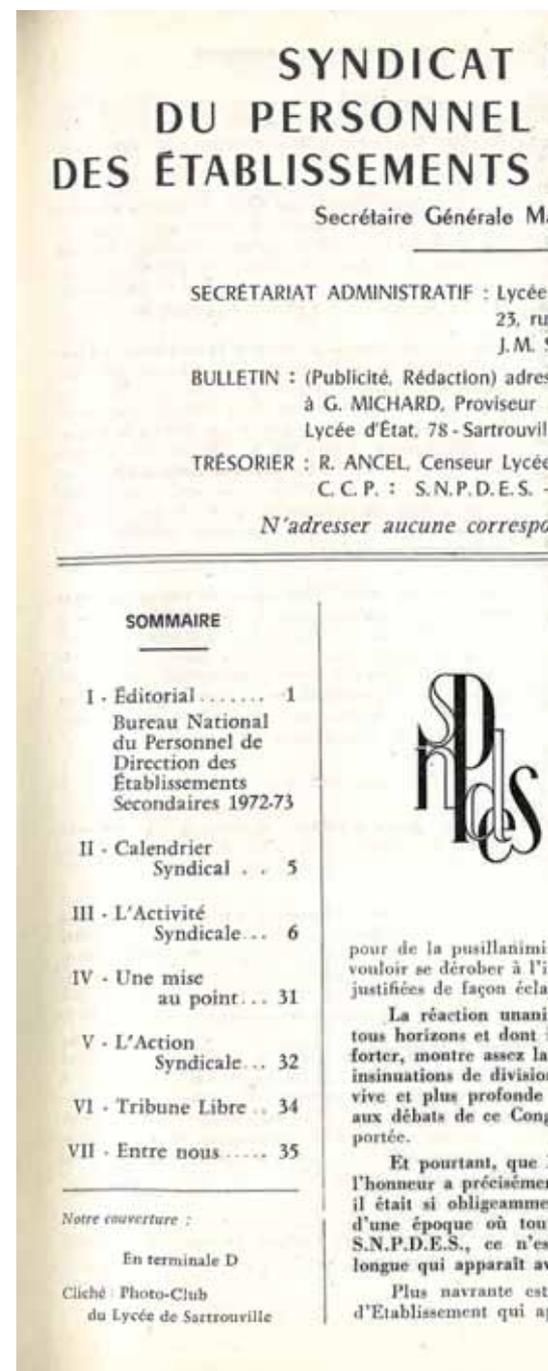
Qu'est-ce que cette fonction de responsabilité qui ne comporte ni garanties ni possibilités de promotion ?

Comment croire enfin à cette rénovation pédagogique dont le seul effet visible semble être de masquer le dramatique manque de moyens de l'école publique à l'aide de mesures spectaculaires et économiques qui ne répondent ni à l'attente des élèves, ni à l'anxiété des maîtres, ni au désarroi des familles ?

Tout cela mérite qu'on s'y arrête. Faut-il continuer à accepter le travail en miettes, le replâtrage permanent, le miracle quotidien, l'insatisfaction quasi perpétuelle – ou bien remettre en ques-

tion une bonne fois les conditions de vie de nos établissements et les nôtres ?

C'est pour y réfléchir que les chefs d'établissement ont effectivement sou-



haité une pause. Non pour se réfugier dans une illusoire sécurité dans l'attente de la vérité venue d'en haut. Mais pour essayer de trouver eux-mêmes la solution des problèmes qui les concernent.

C'est ainsi qu'il s'est trouvé, au SNPDES, quelques naïfs pour y consacrer le repos dérisoire que leur laisse une activité toujours plus parcellaire et plus fébrile.

Ils ont cerné le rôle du chef d'établissement au centre de la communauté éducative qu'il anime et fait évoluer, et c'est le rapport Desnoux. Ils ont déterminé le cadre administratif et juridique d'une carrière décente pour

tous les chefs d'établissement, et c'est le rapport Barthe et le projet de statut.

Ils se sont efforcés de trouver la dynamique d'une organisation de la vie scolaire qui réponde aux aspirations des maîtres comme à celles des élèves en conciliant l'épanouissement de l'individu, son insertion heureuse dans la société et son droit à la formation permanente: et c'est le sens de nos travaux pédagogiques – les plus passionnément sérieux, les plus riches en controverses aussi, parce qu'ils touchent au fond du problème – qu'un de nos collègues résume dans cette simple et terrible question « que deviendront nos enfants? »

Ils ont enfin dressé l'inventaire de toutes les insuffisances de fonctionnement de nos établissements à tous les niveaux et dans tous les domaines et entrepris de définir les équipements en matériel et en personnel sans lesquels toute tentative de changement quelconque ne serait qu'une duperie de plus. Et c'est le travail de la commission de gestion, devenue notre véritable commission des moyens. Voilà l'héritage du Bureau sortant.

À nous, nouveau Bureau, la tâche particulièrement ingrate de traduire dans les faits ce qui est désormais la doctrine du SNPDES.

Certes, il nous faudra de la patience, du courage, voire de l'abnégation; Chatelet nous a prévenus, qui sait de quoi il parle: mais son exemple nous soutiendra, et la mémoire de notre cher Cartailleur, et la confiance de vous tous si nombreux qui, depuis deux mois, avez tenu à nous témoigner votre amitié.

Et puis notre force, nous la trouverons aussi dans cette incurable naïveté qui suscite tant de sourires à notre endroit: malgré toutes les difficultés, les incidents de parcours, les erreurs parfois tragiques, nous restons convaincus de la permanence de la vocation de l'école publique et de son extraordinaire faculté d'évolution et de progrès.

C'est assez dire que contre vents et marées, nous sommes résolument optimistes. Je dirais même volontiers... réformistes. Mais ce serait tendancieux.

Josette RIBAUD
Secrétaire générale

Isabelle Poussard, permanente

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Auguste CAYREYRE, principal honoraire du collège E. Richard, Saint-Chamond (académie de Lyon),

Marie-Claude DERRIEN, principale du collège Val de l'Oise de Gallardon (académie d'Orléans-Tours)

Eliane PARMENTIER, proviseure honoraire du lycée Marie Curie, Strasbourg

Simone REICHEN, principale honoraire du collège les mûriers, Cannes-la-Bocca (académie de Nice)

Chantal BORTOT, détachée à l'inspection (académie de Rennes)

Gilbert MAGOUTIER, principal du collège Cabanis, Brive-la-Gaillarde (académie de Limoges)

Bernard VOSGIEN, proviseur honoraire du lycée Condorcet de Lens (académie de Lille)

Nous nous associons au deuil des familles.

