

198 - mai 2012

direction

5/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

Le congrès se prépare

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 VALLEE CDX 3
TEL. : 01 64 12 41 24

DIRECTION – ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE
PUBLICATIONS ET AGENCE
DE PRESSE 0314 S 08103

DIRECTION N° 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

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	8, 9
GMF	11
SCOLA CONCEPT	13
OKI	15
INCB	64

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

20 CARRIÈRE

*La CAPN ou le retour des 30 ministères
Lexique retraites*

25 MÉTIER

*« Dém'Act » : la dématérialisation des actes des EPLE en actes!
Quand la justice s'en mêle...
L'autonomie des EPLE, affirmée dans les textes, revendiquée par le SNPDEN,
parfois concédée, conspuée... Pourquoi?*

32 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

*Les représentations des filles et des garçons à l'école : entre déconstructions
et reconstructions ? (4/4)*

37 VIE SYNDICALE

*Le SNPDEN, 2^e syndicat de la fédération, présent au congrès d'Angers
Composition du conseil syndical national et du congrès national
La CVC
L'académie de la Guadeloupe*

47 CHRONIQUE JURIDIQUE

*Autour des procédures disciplinaires
Veille juridique
Peut-on obtenir un temps partiel pour créer une entreprise ?*

59 DERNIERS OUVRAGES REÇUS

60 QUESTIONS DES PARLEMENTAIRES, RÉPONSES DES MINISTRES

62 RÉTRO



Philippe
TOURNIER

Pourquoi les « corps intermédiaires » sont modernes...

Secrétaire général

Comment se fait-il que des agressions quasi sans précédent se soient traduites par l'abstention de 62 % des enseignants aux élections professionnelles ?

Le 7 mai, à Lille, s'ouvre notre X^e congrès. L'on saura alors, depuis la veille au soir, si le cycle politique ouvert en mai 2007 s'est clos: il aura été marqué par un vif rejet. L'agressivité de la politique conduite envers l'éducation et les services publics en général l'a souvent justifié mais ce rejet a eu un effet collatéral: celui de s'en contenter et de s'aveugler sur la complexité des transformations en cours dans notre pays comme dans son école. En effet, toutes ne s'expliquent pas que par la seule politique gouvernementale même si cette dernière les radicalisait et en amplifiait les aspects les plus caricaturaux. Comment se fait-il que des agressions quasi sans précédent se soient traduites par l'abstention de 62 % des enseignants aux élections professionnelles ? Ces derniers ne sont ni des indifférents, ni des incapables: on pressent qu'il y a quelque chose qui « cloche » quelque part. Or l'analyse de ce phénomène continue bien imprudemment d'être occultée comme on vient de le voir lors du congrès d'un grand syndicat de l'enseignement secondaire qui n'en tire comme leçon que la revendication du retour... au vote « papier » !

LES AMBIGUÏTÉS DE L'INDIVIDUALISME

Tous les organismes et toutes les sociétés évoluent et se transforment: cela s'appelle l'histoire. La nôtre n'avait aucune raison de se figer à tout jamais sous Pompidou et a poursuivi ses évolutions dans le sens d'un « individualisme » croissant avec toutes ses conséquences mal maîtrisées. Symptomatiquement, le passage général, rapide et irréversible du téléphone fixe (familial et donc collectif) au téléphone portable (personnel et donc individuel) illustre bien ce changement auxquels participent souvent avec entrain ceux qui en dénoncent les méfaits...

La caractéristique de cette société est que chacun aspire à en être le centre. Il n'y a donc plus ni centre commun, ni sens commun (hormis le « haut » et le « bas », toujours bien là, eux!). Mais ce nouveau paradigme social est un « contenant » qui ne dit rien des valeurs de son contenu. Si ce qu'on nomme le « néolibéralisme » semble s'y ébahir avec aisance, c'est surtout que le champ libre lui est bien souvent laissé de donner des réponses au bon « tempo ». Par exemple, avant d'être instrumentalisé par les marchands et les « managers », l'individualisme n'est-il pas une conquête émancipatrice de l'humanisme ? Le contraire de l'individualisme, le « collectivisme », a-t-il été une expérience historique plus

La caractéristique de cette société est que chacun aspire à en être le centre

concluante ? Et pourtant, imagine-t-on vraiment une société purement « individualiste », exclusivement composée d'atomes s'agitant en tous sens et sans aucun but partagé ?

LES CONGLOMÉRATS ET LE CHEF

L'être humain n'est pas qu'un individu solitaire : il est aussi un animal social. Il se conglobe toujours et partout avec ses semblables sur des points d'intérêt commun. Réseaux sociaux de toutes sortes et communautés de n'importe quoi en sont aujourd'hui l'expression spontanée. Ces sortes de « corps intermédiaires » bricolés ont d'ailleurs montré leur vigueur lors des affaires d'EDWIDGE ou de l'EPAD (qui en sont partis) au point de faire reculer un pouvoir politique dont ce n'est pas la nature. Mais alors pourquoi donc ces conglomerats intermédiaires ont-ils cette capacité alors que les protestations organisées des corps intermédiaires constitués semblent couler sur le corps politique comme de l'eau sur une toile cirée ?

Les corps intermédiaires constitués, en particulier les syndicats, se sont construits sur un modèle inventé par la social-démocratie allemande de la fin du XIX^e siècle. Le mouvement ouvrier trouva une structuration efficace, parfaitement en corrélation avec les évolutions de la société industrielle d'alors, ce qui a permis, entre 1890 et 1970, que soit divisé par deux le temps de travail des salariés et multipliés par quatre leurs revenus (il est douteux qu'il en aille de même entre 1970 et 2050...). Or, l'efficacité décroissante de ce modèle n'échappe qu'à ceux qui en vivent : apparente indifférence des salariés, mobilisations éparses face aux agressions sans précédent qu'ils vivent, scepticisme quant à la capacité des corps intermédiaires constitués d'agir sur le réel, profond désarroi qui en découle. Certains en tirent la conclusion que le « conservatisme » des corps intermédiaires, en particulier du syndicalisme, serait décalé au regard des besoins des salariés : un « dialogue » direct entre les atomes individuels et leur « chef » (?) suffirait pour adapter... quoi à quoi d'ailleurs ? Ce « néocésarisme » oublie que, justement, il ne peut alors être question de dialogue avec ce qu'il suppose de discussion, de négociations, de compromis, d'équilibre. Dans le « néocésarisme » comme dans le césarisme tout court, ça passe ou ça casse ! Un chef ne « dialogue » pas avec son peuple : il le subjugue ou il est submergé ; les corps intermédiaires constitués ont précisément pour rôle d'éviter à la société d'être plombée par cette tension stérile.

DEUX FAÇONS DE VOIR ET D'AGIR

Les « corps intermédiaires constitués » hésitent sur la stratégie à développer dans ces circonstances historiques. « Il y a crise quand le vieux ne meurt pas et que le neuf hésite à naître » écrivait Antonio Gramsci, phrase mise avec raison en exergue de la résolution générale adoptée lors du dernier congrès de l'UNSA-Éducation. Il y a effectivement deux façons d'appréhender les transformations.

Ainsi, les uns ont pris le parti de ne pas bouger en espérant ne pas perdre davantage : ils associent strictement les déstabilisations que subissent services publics et salariés à la volonté politique des dirigeants. Il suffirait donc de faire le « gros dos » et de traverser le désert. Mais est-il bien sûr que cette traversée nous conduise au point de départ ? Même si le pouvoir politique change, est-il certain que tous les phénomènes auxquels nous sommes confrontés disparaîtraient avec lui ?

Les autres estiment que, pour éviter de s'exposer à perdre plus, il faut prendre le risque de bouger : ils considèrent que s'ils veulent que les valeurs auxquelles ils sont attachés restent vivantes, il faut admettre que ce sera sous une forme différente dans une société différente. C'est le choix qu'ont fait le SNPDEN comme l'UNSA.

Ce clivage casse en deux aujourd'hui les « corps intermédiaires constitués » qui partagent, en revanche, globalement les mêmes valeurs et les mêmes aspirations (mais parfois d'un point de vue qui devient si radicalement divergent qu'ils finissent par ne plus vraiment parler de la même chose). Laurent Escure, le nouveau secrétaire général de l'UNSA-Éducation, souhaite la constitution d'un « pôle syndical et associatif du changement » : c'est une approche qui peut contribuer à l'émergence de « corps intermédiaires constitués » ne niant pas l'histoire du syndicalisme et la poursuivant différemment dans une société qui se transforme ! Si l'on veut que les valeurs qui nous animent soient toujours actuelles, il faut alors courageusement affronter cette période de recomposition et l'on ne peut qu'encourager une semblable initiative. ■

philippe.tournier@snpden.net

Le mouvement ouvrier trouva une structuration efficace [...], ce qui a permis, entre 1890 et 1970, que soit divisé par deux le temps de travail des salariés et multipliés par quatre leurs revenus

« Il y a crise quand le vieux ne meurt pas et que le neuf hésite à naître »

Si l'on veut que les valeurs qui nous animent soient toujours actuelles, il faut alors courageusement affronter cette période de recomposition

Bureau national des 19 et 20 mars

Lille, 10^e congrès du SNPDEN



MAI 2012 : UN CONGRÈS ATTENDU

Le prochain congrès du SNPDEN débutera donc le lundi 7 mai, au palais des congrès de Lille. Il marquera le premier temps fort de l'éducation, au lendemain du second tour des présidentielles ! C'est dire si nos analyses, nos appréciations, nos propositions seront scrutées, décryptées, disséquées.

Durant ces trois dernières années, le métier de personnel de direction a été directement impacté par une déconcentration de fait qui a conduit le ministère à renforcer le pouvoir des rectorats, leur laissant décliner la politique de réduction des moyens humains. Simultanément, cette même politique a annihilé les évolutions nécessaires du mode de gouvernance. Les recteurs ont en effet été, le plus souvent, réduits à se résoudre à des choix insupportables, diminuant ici drastiquement la portée et les enjeux de la réforme du lycée, suscitant des incompréhensions légitimes en lycée professionnel, rejetant le collège dans un immobilisme démotivant. Pour leur part, les collègues ont trop souvent eu le sentiment qu'il leur revenait d'assumer la gestion des contradictions, eux qui sont l'ultime garant pour que le système continue son fonctionnement. Cela les a conduits, à travers des rassemblements académiques, à montrer avec force et

détermination leur exaspération... Le mot d'ordre de l'UNSA-Éducation tintinnabule dans les esprits : « Faut que ça change ! »...

Compte tenu des échéances électorales, dans tous les cas, nous pouvons nous attendre à ce que changement il y ait. Pour autant, il appartient à notre organisation de peser sur la conduite du changement. C'est ce que nos élus se sont attachés à faire durant ces 3 ans, refusant de pratiquer le « ministère » de la parole. Si nous n'avions pas été force de proposition sur l'évaluation des personnels de direction par exemple, c'est la réglementation de la Fonction publique qui se serait appliquée et, dans ce cadre, le chef d'établissement-adjoint serait évalué par le responsable hiérarchique direct, à savoir le chef d'établissement. C'est notre combat, pied à pied, qui a permis de faire évoluer cette situation de fait. Ce combat pragmatique, lucide, au service des équipes de direction, se démarque effectivement de la pratique de l'opposition catégorique qui a pour seule finalité de s'inscrire dans une politique du fait accompli et, donc, de fait, de laisser faire... Mais cela démontre aussi que plus nous anticiperons, plus nous serons en capacité de faire de la prospective et mieux armés nous serons pour aborder les temps post-électoraux agités qui s'annoncent. Car les dossiers en suspens ou en jachère retrouveront très rapidement leur actualité brûlante : éva-

luation des enseignants et place des directions d'établissement dans la gestion des ressources humaines des EPLE, regroupement des établissements, avenir du socle commun, contractualisation État/collectivités territoriales/EPLE. Au cœur de chacun de ces dossiers, il y a bien évidemment notre métier et son évolution, inextricablement liés à l'évolution de nos responsabilités.

Ainsi, le congrès de Lille aura à relever ce défi redoutable de faire preuve de réactivité, de lucidité pour permettre de peser avec efficacité sur des évolutions dont nous cernerons plus précisément leurs contours possibles dès le 7 mai. ■

Patrick CAMBIER

Permanent

patrick.cambier@snpden.net

AGENDA

DU 7 AU 11 MAI
Congrès du SNPDEN à Lille

MARDI 15 MAI
Cellule juridique

MERCREDI 23 MAI
Bureau national

JEUDI 31 MAI ET
VENDREDI 1^{er} JUIN
Mouvement sur postes de chef
(ajustement) et sur postes d'adjoint

Rapide panorama des interventions de notre syndicat.

Le SNPDEN dans les médias...



■ DIVERSIFICATION SOCIALE DES CLASSES PRÉPARATOIRES

- Philippe Tournier, secrétaire général, a été l'invité de *RTL*, le 27 mars, afin de réagir aux propos de François Hollande sur l'accès des CPGE aux meilleurs élèves de tous les lycées ;
- reprise des éléments de son intervention le même jour dans une dépêche *AFP* et *Vousnousils* ainsi que sur *20 minutes.fr* et *Publicsenat.fr*.

■ BUDGET ET MOYENS DES ÉTABLISSEMENTS POUR LA RENTRÉE 2012

- Echo du communiqué de la section académique de Créteil relatif aux conditions de la rentrée, aux suppressions de postes et au manque de moyens dans l'édition du *Parisien* (édition Val-de-Marne) du 7 mars ;
- interview de Bruno Bobkiewicz, secrétaire académique (SA), dans *le Parisien*, édition de Seine-St-Denis du 12 mars.

■ PLATE-FORME CITOYENNE ATD QUART-MONDE

- Echo de la participation du SNPDEN dans un article de *Touteduc.fr* et dans une dépêche *AFP* du 13 mars ;
- nouvelle citation sur *l'Humanité.fr* du 14 mars et sur *Lavie.fr* du 20 mars

■ TENUES VESTIMENTAIRES À L'ÉCOLE

- Interview de Michel Richard, secrétaire général adjoint, le 8 mars, par *le Figaro* sur les tenues vestimentaires ;
- interview de Philippe Tournier par *l'Est Républicain*, le 26 mars, sur le port de l'uniforme à l'école.

■ POLITIQUE GOUVERNEMENTALE EN MATIÈRE D'ÉDUCATION

- Citation du SNPDEN dans un article du *Républicain Lorrain* du 1^{er} mars ;
- position du syndicat sur la réforme du lycée sur *educpros.fr* du 12 mars.

■ RÉSULTATS SCOLAIRES ET DIPLÔMES

- Interview le 20 mars de Florence Delannoy, membre du bureau national, de Bruno

Duhayon, secrétaire départemental du Nord, et de Jean-Philippe Papineau, adhérent au SNPDEN, par l'hebdomadaire *Nordway* (groupe *La voix du Nord*) sur les résultats scolaires dans la région Nord-Pas de Calais ;

- interview de Jacky Schlienger, SA de Strasbourg, sur le baccalauréat le 20 mars par *France bleu Alsace*.

■ ENSEIGNANTS

- Interview, le 19 mars, de Michel Richard par *le Monde* sur le remplacement des enseignants ;
- expression de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, sur la formation des enseignants dans une dépêche *AEF* du 30 mars se faisant l'écho du congrès de l'UNSA-Éducation.

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

- **Réunion du comité technique ministériel (CTM)** du 15 mars : citation du SNPDEN dans une dépêche *AEF* du 16 mars ;
- **Indemnité de fonction et de résultats** : expression de Philippe Vincent, secrétaire national de la commission « carrière », dans la *Lettre de l'éducation* 733 du 19 mars ;
- **Tuerie de Toulouse** : interview de Philippe Labiausse, SA de Reims, sur *Champagne FM* le 21 mars, au sujet de l'organisation d'une minute de silence à la mémoire des jeunes victimes ;
- **Orientation scolaire** : reprise du communiqué du SNPDEN et citations de Philippe Tournier dans une dépêche *AEF* du 29 mars suite aux propos déplacés du délégué à l'information et à l'orientation ;
- **Fichiers informatiques du ministère** : citations de Catherine Petitot et de Joël Lamoise, membre du bureau national, dans la *Lettre de l'éducation* 735 du 2 avril.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

UNE PLATEFORME CITOYENNE POUR CHANGER L'ÉCOLE

1 Alarmé par l'amplification des inégalités scolaires, ATD Quart-Monde, mouvement associatif en faveur des plus démunis, a proposé à tous les acteurs de l'École (syndicats, parents d'élèves, mouvements pédagogiques) de construire une école plus solidaire, plus ouverte aux parents, moins sélective, autour de deux valeurs communes à savoir que « toute pédagogie repose sur l'affirmation que tous les enfants sont capables d'apprendre » et qu'elle « doit contribuer à construire et respecter l'égalité de tous ».

Pour cela, un comité interpartenarial composé de 12 organisations s'est réuni tout au long de l'année 2011 et des ateliers pour l'école réunissant des parents, acteurs du monde éducatif, chercheurs, militants de milieux populaires se sont tenus en novembre dernier (cf. article *Direction* 194, pages 67 à 69). Les réflexions issues de ces travaux ont ainsi permis de faire émerger un certain nombre de propositions et d'aboutir à l'élaboration d'une plateforme « Construire ensemble l'école de la réussite de tous ».



Rendue publique le 13 mars, à l'occasion d'une conférence de presse qui a d'ailleurs connu un vif succès, cette plateforme s'articule autour de 4 grandes orientations identifiées comme déterminantes pour les enfants et jeunes issus des milieux les plus défavorisés ; il s'agit d'instaurer les conditions d'un meilleur dialogue entre tous les acteurs (parents, professionnels et élèves), de développer une éthique de la coopération en faveur de la réussite de tous, de mettre en œuvre une formation initiale et continue adaptée des professionnels de l'École et de permettre une orientation réfléchie par un nécessaire travail commun sur l'orientation au collège et dans l'enseignement spécialisé. Ces propositions ont pour objectifs d'améliorer les relations avec les parents et de développer le travail en équipes et les pratiques pédagogiques coopératives pour « avancer sans tarder vers l'école de tous et avec tous ».

Le SNPDEN, membre du comité interpartenarial, a participé activement à l'élaboration de cette plateforme qui sera portée à la connaissance des candidats à l'élection présidentielle ainsi qu'aux candidats à l'Assemblée nationale en juin.

Retrouvez l'ensemble des propositions sur www.ecoledetous.org

PISTES D'ÉVOLUTION DU BACCALAURÉAT

2 Suite aux incidents qui ont émaillé la session 2011 du baccalauréat scientifique, le ministre de l'Éducation nationale a voulu répondre aux risques de fraude en demandant aux inspections générales un rapport pour sécuriser l'examen dès la session 2012. Ce rapport, non diffusé à ce jour mais dont les grandes lignes ont été présentées à la fin de l'été, ayant montré la complexité de l'organisation de l'examen et les limites de son fonctionnement actuel, le ministre a alors commandé un second rapport aux mêmes inspections sur les évolutions possibles du baccalauréat à moyen terme, rapport* rendu public le 12 mars dernier.

Émettant notamment certains doutes sur la constance de la qualité certificative de l'examen, c'est-à-dire sur sa valeur identique sur tout le territoire, les auteurs du rapport proposent une réforme visant trois objectifs : « une



simplification dans l'organisation de l'examen, une amélioration de sa qualité certificative et un renforcement de son articulation avec l'enseignement supérieur, sans porter atteinte à son caractère de « rite initiatique » dans les valeurs sociales françaises ».

Parmi les mesures annoncées, il est ainsi envisagé un rééquilibrage des modalités d'évaluation passant par une diminution du nombre d'épreuves écrites terminales au profit de l'évaluation continue et le remplacement des épreuves de second groupe, dite de « rattrapage », par l'examen du livret scolaire. Une évolution est également proposée dans les règles mêmes d'octroi du diplôme, à savoir l'introduction de seuils éliminatoires dans les disciplines les plus importantes de chaque série afin de garantir des acquis de base, la remise en cause de la survalorisation des options avec l'éventualité d'en réduire le nombre (notamment réduction de l'offre de langues). Sont également évoqués la nécessité d'un tronc commun encore plus important, le renforcement des épreuves interdisciplinaires ou encore la suppression de la double évaluation dans une même matière (écrit + oral).

Si l'ensemble de la communauté éducative s'accorde sur la nécessité de donner un nouveau souffle à l'examen, compte tenu notamment de son organisation lourde et coûteuse, le sujet demeure délicat et la méthode fait débat. « La voie est étroite - déclarent les rapporteurs - entre une tentative de réforme ambitieuse, mal préparée, qui risquerait d'échouer et de stériliser le débat pour plusieurs années et une inaction qui exposerait aux risques d'incidents, graves ou répétés, générés par la complexité du dispositif, et de contestation à terme de la valeur du diplôme ». La réussite de cette réforme doit passer par un temps de réflexion partagée « permettant de dépasser des représentations symboliques et figées » et devant être « fondée sur des données objectivées dont l'absence fait aujourd'hui cruellement défaut » ajoutent les inspecteurs. Et le ministre de conclure : « à ce titre, le moment d'une élection présidentielle est particulièrement propice à cette réflexion »...

Mais n'est-ce pas aussi un moment propice pour faire sombrer dans l'oubli certains rapports ou préconisations !

* Le rapport *Propositions pour une évolution du baccalauréat* est accessible sur le site du ministère : www.education.gouv.fr. En lien également sur le site du SNPDEN, rubrique « Colloques et rapports ».

L'ENJEU DU NUMÉRIQUE À L'ÉCOLE

3 À la suite de la réflexion sur la place du numérique à l'École et sur les conditions de son développement menée depuis le mois de juin dernier, le Conseil national du numérique (CNN) a remis au Gouvernement début mars un avis* intitulé « Permettre le choix du numérique à l'école ». Le constat qui ressort est que le potentiel offert par le numérique reste encore très peu exploité, comparé à tous les autres champs de l'activité humaine, alors qu'il pourrait être un puissant facteur d'amélioration des processus pédagogiques et de l'organisation du système éducatif. L'enjeu du numérique à l'École est important puisqu'il porte « sur une des missions premières de l'institution, et en particulier celle de favoriser l'égalité des chances, et il est donc crucial de ne pas laisser se développer une « fracture 2.0 » entre ceux sachant tirer partie des avantages offerts par le numérique et ceux en faisant un usage limité ». Pour le conseil national, le rôle de l'École est alors de prévenir ce risque.

Or, si la France a un taux d'équipement parmi les meilleurs d'Europe, les usages pédagogiques du numérique restent très en retard par rapport à ses voisins et sans rapport avec l'équipement. Eu égard à ce constat, « il est nécessaire de donner davantage de cohérence et de visibilité aux programmes d'équipements et de dévelop-

pements des ressources », en rapport aux besoins exprimés sur le terrain.



Le CNN émet ainsi trois recommandations afin de « créer un cadre favorable à une transition réussie vers le numérique » et « une relation vertueuse entre l'institution, les enseignants, les entreprises du numérique et les collectivités territoriales ». Il propose :

- une mutualisation au niveau régional, entre académies et collectivités locales, des responsabilités techniques et pédagogiques relatives au numérique,
- la mise en place d'un organe national de réflexion, de conseil et d'accompagnement sur l'école numérique composé à la fois de personnes qualifiées issues du milieu enseignant mais aussi du monde du numérique,
- une plate-forme collaborative de référencement des ressources pédagogiques numériques à l'attention notamment des enseignants.

* Avis n° 10 du 6 mars 2012 du Conseil national du numérique consultable sur www.cnnumerique.fr

UNE NOUVELLE PLATEFORME CULTURELLE POUR LES LYCÉES

4 Luc Chatel, ministre de l'Éducation nationale, et Frédéric Mitterrand, ministre de la Culture et de la Communication, ont lancé le 21 mars la plateforme Internet « Culture lycée », qui permet à tous les lycéens d'accéder aux grandes œuvres du patrimoine culturel dans leur établissement. Réalisée par France Télévisions, cette nouvelle plateforme est en fait l'extension de la plateforme « Ciné lycée » qui permet depuis octobre 2010 d'organiser au sein même des établissements des projections de films choisis parmi près de 200 chefs-d'œuvre du cinéma

français et étranger. Voulu par le Président de la République, la plateforme « Culture lycée » met d'ores et déjà à la disposition des lycées une soixantaine de documentaires d'art et de captations de spectacles vivants (danse, musique, opéra, théâtre).

Destinée à un usage collectif, la nouvelle plateforme propose des fiches, des articles, des dossiers pédagogiques qui situent les œuvres dans leurs contextes et permettent aux lycéens de mieux les comprendre. L'outil est destiné à développer la vie culturelle de l'établissement, transmettre une culture commune à tous les lycéens et à élargir leur horizon culturel quelle que soit leur localisation géographique.

Ceux qui le souhaitent pourront préparer, en étroite collaboration



avec le professeur référent « culture » de leur établissement, les séances et les débats, en s'appuyant sur des ressources pédagogiques créées en partenariat avec le CNDP et France Télévisions.

Pour en savoir plus : www.culturelycee.fr

DEUXIÈME BILAN DE LA RÉFORME DU LYCÉE

5 Les inspections générales ont présenté le 9 mars leur deuxième rapport* sur le *Suivi de la mise en œuvre de la réforme du lycée d'enseignement général et technologique*. Ce rapport, qui fait suite à celui de février 2011, s'appuie sur des entretiens avec les autorités académiques et sur la visite de 40 lycées dans 7 académies, de novembre à décembre 2011.

Si les observations et échanges issus de ces travaux montrent que la réforme est réellement engagée dans la grande majorité des lycées visités, ils mettent aussi en exergue que les acteurs ont besoin d'en parler, d'être écoutés et formés par rapport aux difficultés réelles qu'ils rencontrent. Et, selon les deux rapporteurs, la réforme suscite encore beaucoup d'« interrogations », de « réticences », voire de « désarroi ».

Les constats effectués témoignent d'une situation visiblement très inégale en terme de mise en œuvre réelle sur le terrain et les inspecteurs généraux relèvent ainsi, selon les établissements, « des avancées, des corrections, des régressions ». Une hétérogénéité de situations qui entraîne « un creusement des écarts entre lycées par rapport à l'appropriation conceptuelle et pratique des enjeux et des outils de la réforme

avec le risque d'une coupure entre des établissements qui se donnent les moyens de réaliser leurs objectifs et ceux qui, pour des raisons diverses, neutralisent les dispositifs innovants et maintiennent les pratiques antérieures ». Le rapport souligne également une implication très variable des enseignants.

La mesure relative à l'accompagnement personnalisé semble, quant à elle, la plus difficile à mettre en œuvre et si, là encore, elle se met en place partout, sa qualité est inégale ; les avancées fragiles et la nature des activités conduites ne sont pas forcément adaptées. Le rapport relève en outre beaucoup d'errance dans l'utilisation des heures. Quant au rééquilibrage entre les séries que devait réaliser cette réforme, il est loin d'être atteint.

Consciente des difficultés rencontrées par les équipes de direction, l'étude note clairement que le contexte de suppressions d'emplois « pèse sur le climat et la dynamique de pilotage des établissements » et les inspecteurs affirment ainsi que la réduction des moyens nuit à la réforme et influe largement sur les priorités : « dans certaines académies, le poids des suppressions d'emplois est si prégnant dans la gestion de l'académie et ses relations avec les établissements que le pilotage par les moyens prévaut mécaniquement sur le pilotage pédagogique ».

Parmi les préconisations (au nombre de 42) pour améliorer la mise en œuvre de cette réforme, il est en



outre proposé de recentrer les efforts de pédagogie sur les proviseurs, dont la place est jugée « centrale » dans la réussite du dispositif, d'accompagner davantage les établissements en augmentant le nombre des inspecteurs afin qu'il existe « un potentiel d'inspecteurs dédiés au moins en partie à cette mission », de « porter une attention particulière aux séries STI2D et STL », compte tenu de « l'ampleur du désarroi des enseignants concernés » ou encore de « capitaliser et mutualiser les schémas d'organisation liés aux nouveaux dispositifs de la réforme, en particulier l'accompagnement personnalisé, au niveau d'un bassin de formation, et plus généralement au niveau académique ».

En conclusion, les rapporteurs jugent que la réforme est « un puissant révélateur des atouts et des faiblesses du système éducatif, dont les lycées d'enseignement général et technologique constituent le modèle dominant ».

* Ce rapport (n° 2012-003 – janvier 2012) est consultable sur le site du ministère www.education.gouv.fr et en lien sur le site du SNPDEN.

UN APPEL COLLECTIF EN FAVEUR DU SOCLE COMMUN

6 Le 19 mars dernier, le SE-UNSA, le SGEN-CFDT, les CRAP-*Cahiers Pédagogiques*, ainsi qu'*Éducation et Devenir* ont décidé d'adresser une lettre ouverte aux candidats à l'élection présidentielle sur la question du socle commun, levier essentiel pour lutter efficacement contre l'échec scolaire, dans laquelle ils leur demandent d'affecter les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.



Soucieuses de ne pas laisser le champ libre aux « tenants du conservatisme, de la sélection et de l'orientation précoce », ces quatre organisations demandent à ce que les contenus du socle commun et les modalités d'évaluation de son acquisition soient redéfinis. Elles appellent aussi à « créer une véritable continuité éducative » du primaire au collège. Il s'agit là d'une nécessité car, « depuis 2005, le pilotage institutionnel s'est révélé

défaillant, voire contre-productif » et cette « promesse démocratique inscrite dans la loi de 2005 » a été ignorée par les ministres jusqu'en 2008

puis le socle a été transformé en un objet technocratique au service d'une évaluation de la « performance » du système et des élèves centrée sur des « fondamentaux » réducteurs.

Le socle « est de plus contesté dans ses principes par le rétablissement *de facto* d'un palier d'orientation en cours de scolarité au collège » alors qu'il « peut être le levier de transformation de notre École, encore trop organisée pour la sélection d'une élite ».

Outre les quatre auteurs de cette lettre, la démarche a d'ores et déjà reçu le soutien de l'UNSA, l'UNSA-Education, le SNPDEN-UNSA, le SIEN-UNSA, l'AFEV, la FCPE, la FEP-CFDT, les Francas, la Ligue et l'OZP.

Un blog de réflexions et de propositions a également été lancé : www.soclecommun2012.wordpress.com.

SOUTIEN AUX ÉLÈVES DES ÉTABLISSEMENTS DÉFAVORISÉS

7 Dans un rapport intitulé *Équité et qualité dans l'éducation : comment soutenir les élèves et les établissements défavorisés**, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) émet une série de préconisations pour résorber le phénomène de l'échec scolaire. D'après ce rapport, dans les pays de l'OCDE, près d'un élève sur cinq n'atteint pas le niveau de compétences minimales de base et près de 20 % des jeunes adultes décrochent du système scolaire sans avoir terminé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. En outre, la probabilité que les élèves issus de milieux socio-économiques modestes soient peu performants est deux fois plus forte.

Selon les auteurs de ce rapport, réduire l'échec scolaire s'avère ainsi payant pour la société comme pour les individus et contribue à la croissance économique et au développement social. Les systèmes éducatifs les plus performants parmi les pays de l'OCDE sont d'ailleurs ceux qui conjuguent qualité et équité.



Ce document, auquel les experts de l'Internationale de l'Éducation ont apporté une solide contribution, présente des recommandations politiques afin que les gouvernements puissent aider tous les enfants à réussir à l'école. Cinq de ces recommandations concernent l'amélioration de l'équité dans les systèmes éducatifs et l'aide aux élèves désavantagés :

- la suppression du redoublement, jugé coûteux et inefficace,
- l'évitement de l'orientation précoce qui pénalise les élèves placés dans des filières moins sélectives, sans pour autant améliorer les résultats d'ensemble,
- la gestion du choix de l'établissement afin d'éviter la ségrégation,
- l'attribution de financements en fonction des besoins des élèves et un investissement plus important au stade de la petite enfance,
- l'encouragement des élèves à terminer leurs études en améliorant la qualité des programmes d'enseignement secondaire professionnel, notamment les formations en alternance, et en accordant une valeur équivalente aux différentes filières du secondaire.

L'OCDE juge essentiel de mieux soutenir les équipes de direction et les enseignants, notamment à travers la formation et le tutorat, ainsi qu'en améliorant les conditions de travail et les mesures incitatives en vue d'attirer et de retenir les meilleurs éléments.

Pour l'OCDE, si le chemin est encore long à parcourir pour pouvoir offrir une éducation publique de qualité et inclusive à tous les élèves, cela passe avant tout par la nécessité d'un financement durable de l'éducation.

* Pour consulter le rapport complet : www.oecd.org/dataoecd/7/21/49528429.pdf.

NON À LA JOURNÉE DE CARENCE !

8 La fédération UNSA-Éducation a lancé le 21 mars une lettre-pétition à l'attention des candidats à l'élection présidentielle contre « le délai de carence » prévu à l'article 105 de la loi de finances pour 2012 (cf. Actualités, *Direction* 197, page 16) et qui s'applique rétroactivement depuis le 1^{er} janvier. Une décision qui « pénalise tous les personnels dont l'état de santé nécessite un arrêt de maladie, comme s'ils en étaient personnellement responsables. Ce choix ampute un pouvoir d'achat déjà en berne depuis, entre autres, le gel du



point d'indice imposé depuis 2011. Alors que la RGPP et la politique de suppression massive d'emplois ont aggravé les conditions de travail des agents, cette mesure s'avère particulièrement injuste et pénalisante pour les personnels à la santé la plus fragile ». Les personnels signataires demandent ainsi aux candidats, s'ils sont élus, « de prendre l'engagement de supprimer cette mesure injuste ».

Pour la fédération, cette mesure qui fait « des fonctionnaires des boucs émissaires faciles » constitue « une nouvelle atteinte à leur statut ». Dans sa *Lettre de Direction* 286 du 22 mars (www.snpsden.net), le SNPDEN appelle les collègues à signer cette pétition : petition.unsa-education.org/?petition=3. (Attention : en raison de la période dite de « réserve », ne mentionner que votre nom et la mention générique « personnel de direction »).

MOINS DE PRÉCARITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

9 La loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique* a été publiée au *Journal officiel* du 13 mars 2012. Cette loi, qui fait suite au protocole d'accord signé le 31 mars 2011 par le Gouvernement et 6 organisations syndicales (UNSA, CGT,

UN « OVNI » DANS LE DOMAINE DE LA RECHERCHE EN ÉDUCATION

10 L'Observatoire universitaire international de l'éducation et de la prévention (OUIEP), ouvert depuis septembre 2011, a été inauguré le 17 février par son directeur, Éric Debarbieux, également président de l'Observatoire international de la violence à l'École. Mais de quoi s'agit-il ? D'un « ovni » ou « observatoire de combat », selon les mots employés par Éric Debarbieux lors de l'inauguration.

FO, CFDT, CGC, CFTC), vise en particulier à limiter les situations de précarité dans les 3 fonctions publiques.

Elle prévoit notamment d'ouvrir, pendant 4 ans et sous certaines conditions, un dispositif particulier d'accès à l'emploi titulaire pour les agents contractuels de la Fonction publique (modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels) et, pour ceux ne souhaitant pas ou ne pouvant pas accéder au statut de fonctionnaire, elle prévoit, sous certaines conditions, la requalification en CDI des contrats correspondant en réalité à des besoins pérennes. Cette loi redéfinit par ailleurs les conditions de recours aux agents contractuels. Le texte autorise en outre les détachements entre corps et cadres d'emploi de même niveau hiérarchique, même si la nature de leurs missions n'est pas identique.



Un volet important pour l'égalité professionnelle prévoit également la fixation progressive d'ici 2018 de quotas de 40 % de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant. Actuellement, les 60 % de femmes de la Fonction publique ne représentent que 10 % des hauts fonctionnaires. Des quotas de 40 % seront également instaurés dans tous les conseils d'administrations des établissements publics administratifs et le même équilibre sera imposé dans tous les jurys de recrutement, les comités de sélection et les instances de dialogue social. Des décrets fixant la liste des emplois concernés et les sanctions applicables en cas de non-respect de ces quotas sont en cours d'examen et devraient être publiés prochainement.

* Pour en savoir plus: loi 2012-347 du 12 mars 2012 sur www.legifrance.gouv.fr

En fait, ce nouvel observatoire, créé au sein de l'université Paris-Est-Créteil (UPEC) et rassemblant une quarantaine de chercheurs, est une structure qui allie recherche, formation et expertise. Son objet est « l'étude de la prévention comme moyen de transformation des conditions d'éducation et comme outil de traitement d'un certain nombre de problèmes sociaux dans les champs de l'école, de l'intervention sociale et de la protection de l'enfance, sur certains des terrains les plus sensibles ».

Sur le volet « recherche », l'observatoire s'intéressera notamment aux conditions, aux modalités et aux espaces à partir desquels il est possible de prévenir un certain nombre de phénomènes comme la violence à l'école, la délinquance juvénile, le décrochage scolaire ou encore la polyvictimisation des enfants en difficultés sociales et familiales. Il participera notamment à la mise en place d'une recherche sur les questions de sanctions et de justice restaurative, financée par le Fonds social européen, en partenariat avec le rectorat de Créteil, à l'élaboration et au suivi



d'enquêtes de victimation sur les personnels de l'Éducation nationale ou encore à l'évaluation de dispositifs d'éducation prioritaire. Il est en outre « directement impliqué dans le conseil et l'évaluation de politiques publiques et dans la formation de haut niveau des personnels et des acteurs en lien avec ces terrains ».

L'une des originalités de la structure réside dans le fait que, outre la formation et la recherche, seront menées des expertises pour des institutions, locales et internationales.

Pour en savoir plus: www2.cndp.fr/lettreinfo/veil/doc/OUIEP_janvier012.pdf

EN BREF

■ TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Rentrée**: parution de la circulaire de préparation de la rentrée 2012 (2012-056 du 27 mars) au BO 13 du 29 mars.
- **DNB**: modalités d'attribution du diplôme à compter de la session 2013: note de service 2012-029 du 24 février, BO 13 du 29 mars.
- **Apprentissage et alternance**: décret 2012-222 du 15 février relatif aux dispositifs d'alternance personnalisés au collège (BO 12 du 22 mars); réorientation des apprentis vers un CAP: décret 2012-419 du 23 mars paru au JO du 29 mars.
- **Fichiers informatiques du MEN**: un décret relatif à la création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel « Sirhen » relatif à la GRH de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur est paru au JO du 11 mars. Sont parus au JO du 23 mars un arrêté relatif à la création d'un répertoire national des identifiants élèves, étudiants et apprentis (RNIE) ainsi qu'un arrêté relatif à la création d'un traitement automatisé de données relatif à la consultation du livret personnel de compétences « Télé Service LPC ». Parution au JO du 27 mars d'un arrêté portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à la gestion du brevet « informatique et Internet » dénommé « OB2i ».

■ DIVERS

- **UNSA-Éducation**: à l'issue de son 41^e congrès à Angers, Laurent Escure, professeur des écoles, secrétaire général du Comité national d'Action laïque (CNAL), succède à Patrick Gonthier en tant que secrétaire général de la Fédération.
- **Revalorisation des pensions**: afin de tenir compte de l'inflation prévue en 2012 et de celle constatée fin 2011, le Gouvernement a annoncé une augmentation des retraites du régime général de 2,1 % au 1^{er} avril ainsi qu'une augmentation de 4,7 % du minimum vieillesse.
- **Internet**: l'Onisep vient de lancer un nouveau site « mavoiescientifique.onisep.fr » pour s'orienter dans la voie scientifique.
- **Réorientation professionnelle dans la Fonction publique**: le Conseil d'État a rejeté le recours contre le décret 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'État. La haute juridiction a notamment estimé « qu'en prévoyant que le fonctionnaire placé d'office en disponibilité peut être licencié s'il refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration dans son corps, l'article 10 du décret attaqué ne fait que reprendre les conditions générales de la disponibilité d'office énoncées par l'article 51 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée » et que l'exigence d'un avis préalable de la CAP avant tout licenciement, prévue par le même article de loi, « constitue une garantie pour le fonctionnaire » (CE 9 novembre 2011, req. 344475).

Valérie FAURE, Documentation
valerie.faure@snpden.net

La CAPN ou le retour des trente ministères !

La CAPN dite du « premier tour », qui étudie les affectations sur postes de chef, s'est déroulée les jeudi 29 et vendredi 30 mars 2012. En raison des délais de publication de Direction, nous ne pouvons vous présenter un bilan statistique complet mais l'étude sera disponible dans le prochain numéro.

Quelques chiffres néanmoins : 4.020 candidats à mutation, c'est plus que l'an dernier ! 578 postes ouverts par vacance ou départ à la retraite, c'est 100 de moins que l'an dernier. 1.210 mobilités prévues, c'est-à-dire un peu moins de 30 % de taux de satisfaction, c'est beaucoup moins que l'an passé à la même date. Il est facile de comprendre pourquoi...

QUELQUES RÉACTIONS À CHAUD

Les réintégrations plus nombreuses (retours des COM, retours plus importants de l'AEFE, réintégrations de directeurs de cabinet ou autres PVS dans des proportions supérieures à celles de l'an dernier) font que de nombreux collègues sont mutés hors vœux. Les règles de la Centrale sont les suivantes :

- Si un collègue ne peut être nommé dans ses vœux, il sera positionné soit sur la zone géographique demandée, soit sur le type d'établissement, soit sur la catégorie d'établissement.
- Si aucun de ces critères n'est réalisable, il sera affecté ! La DGRH annonce actuellement 18 collègues nommés hors-vœux mais en respectant pour 16 d'entre eux le choix de l'académie, pour un le type d'emploi et pour un la catégorie d'établissement. En cas d'impossibilité, il est surtout regardé le poste occupé

avant le départ, d'autant plus que l'évaluation de l'AEFE n'est pas discriminante et donc souvent ne peut servir, le pourcentage d'« excellent » pour les collègues revenant de l'AEFE étant de... 76 % ! La moyenne est de 12,9 % et va de 7,3 % à Reims à 24 % à Montpellier. Nous avons relevé tous les collègues mutés hors vœux et nous leur conseillons de demander une révision d'affectation.

DE LA NÉCESSITÉ DE TENIR LES COMMISSAIRES PARITAIRES INFORMÉS

Attention ! Si de nombreux collègues nous ont fait parvenir leur dossier, beaucoup oublient encore de nous signaler leurs modifications ou extension de vœux.

Nous avons aussi été mis en difficulté quant aux mesures « réseaux ». Je vous rappelle que nos mandats syndicaux, votés au congrès de Dijon et de Biarritz, préconisent le regroupement de petits établissements pour en faire des structures viables. Cette idée a d'ailleurs été actée dans le protocole de 2007 mais nous avons été gênés par l'absence de transparence et de prévisibilité concernant ces mesures manifestement désordonnées.

Il est donc gênant, questionnant quant au gel d'un poste de principal en collège catégorie 3, de s'entendre répondre qu'il est prévu une fusion avec le lycée



4 voisin (4 + 3 = 7), sur recommandation du DA-SEN et à la demande de la collègue proviseure de lycée et cadre syndicale... au SNPDEN.

LES TRENTE MINISTÈRES

Autre découverte étonnante : ce n'est plus guère la DGRH qui pilote le mouvement national mais les 30 ministères, avec deux conséquences néfastes : tout d'abord, les dossiers des demandes d'entrées sur une académie sont étudiés par la DGRH qui les trie et en transmet une partie dans les académies. Tous ne le sont pas et nous avons dû faire réparer des oublis de dossiers médicaux ou de rapprochements de conjoint.

Ce sont les recteurs et leurs DA-SEN qui font le mouvement dans leur académie, avec les dossiers qu'ils ont. Et leur avis est tellement prépondérant que beaucoup de demandes légitimes de notre part se sont vu opposer les réponses « c'est la demande du recteur » ou « il va d'abord

DISCOURS LIMINAIRE CAPN DES 29 ET 30 MARS 2012

M^{me} la Directrice, M. le Sous-Directeur, M^{mes} et MM. les Recteurs, M^{mes} et MM. les Secrétaires généraux et les DA-SEN, M^{mes} et MM. les Sous-Directeurs,

Au nom du SNPDEN, je voudrais tout d'abord remercier vos services pour la qualité des documents transmis et leur disponibilité pour résoudre les derniers problèmes techniques et autres erreurs d'imprimerie.

Nous avons été très surpris cette année du peu de postes qui resteraient vacants sur les documents et nous supposons que vous avez œuvré jusqu'à la dernière minute pour trouver des solutions et solliciter des collègues pour des extensions, y compris malheureusement après la date officielle, ce qui expliquerait sans doute pourquoi le projet de mouvement nous est parvenu aussi tardivement, mais dans les délais réglementaires. Et pose néanmoins le problème de l'équité.

Au vu de la date à laquelle les propositions de mutations nous ont été transmises, vous comprendrez, nous en sommes certains, que nous ne pouvons pas être à l'origine des informations qui ont circulé quant à ce mouvement. Nous regrettons que des cadres de l'Éducation nationale ne soient pas aussi attachés à la notion de confidentialité que nous le sommes, qu'ils saluent les collègues par leur future fonction dans l'académie d'Aix-Marseille ou traitent, comme

le recteur de Montpellier, le mouvement comme celui des enseignants et diffusent, par le biais des DA-SEN, les pré-positionnements. Et que dire des appels que certains collègues ont reçus, avant-hier encore de DA-SEN, demandant de faire une extension de vœu et leur donnant ainsi une nette indication quant au mouvement! Nous espérons que certaines améliorations que nous proposerons seront retenues et démentiront ces informations! Cela permettra de réaffirmer le rôle prépondérant de la CAPN. Peut-être serait-il judicieux de revenir à une diffusion qui ne serait faite aux recteurs qu'à l'issue de la commission?

Une première lecture du mouvement nous impose les remarques suivantes:

Le nombre de retours de la 29^e base bloque de nombreuses possibilités de mutation pour des collègues. De plus, les collègues revenant en métropole sont souvent nommés hors vœux, soit géographiquement, soit quant au type d'établissement. On peut se demander si l'obligation de retour ne conduit pas à des vœux parfois irréalistes, cette situation ne créant au final que ressentiment et incompréhension, à la fois pour les collègues qui reviennent et pour ceux qui n'obtiennent pas ces postes.

Des fermetures de postes et des mesures réseau paraissent incontournables. Mais est-il logique de fermer des postes de chef en catégorie 3, y compris dans une académie comme la Guadeloupe? Au total, onze postes de personnel de direction disparaîtraient en catégorie 3!

falloir que l'on vérifie, on gèle pour l'instant » et de voir un recteur qui siège sortir de la CAPN pour téléphoner à son collègue et revenir avec la réponse « On verra plus tard, mais en principe non ».

Les travaux ayant d'ailleurs été longs et nos avis parfois entendus, les postes libérés en séance seront étudiés lors de la 2^e CAPN. Afin de ne pas prolonger encore plus cette commission paritaire pour laisser des affectations pour la 2^e CAPN ou pour ne pas valider des chaînes qui n'auraient pas été vues auparavant par les recteurs?

Nous souhaiterions réaffirmer le côté national du mouvement des personnels de direction et regrettons que certaines académies soient aussi « fermées » aux arrivées extérieures.

Nous avons défendu tous nos collègues et je voudrais en profiter pour féliciter tous les commissaires paritaires du SNPDEN pour le travail qu'ils ont tous fourni, ainsi que pour la qualité de leurs interventions et de leur disponibilité parfois tardive. Au nom des collègues, qu'ils en soient remerciés! ■



Laurence COLIN
Coordonnatrice des
commissaires paritaires

laurence.colin@ac-orleans-tours.fr



Et que dire de l'académie de Lille ? Des mesures de réseaux ou des fermetures peuvent être prévues mais l'académie totalise à elle seule 14 mesures « réseau » et 11 suppressions de postes. Quelle hécatombe ! N'y avait-il pas d'autres solutions, ne serait-ce que dans le temps ?

L'académie de Montpellier cherche, elle, sans doute, à créer des monstres de plus de 3.000 élèves et si elle ne mute plus d'adjoint en chef sur un catégorie 4, elle bloque par mesure « réseau » un poste de proviseur de lycée 4^{ex} et un poste de proviseur de lycée professionnel catégorie 4. Ces mesures sont contraires à l'esprit du protocole de 2007 sur les réseaux

comme tout le monde le sait, est une académie très peu demandée...

Si une bonne partie des postes libérés à La Réunion sont en ECLAIR et donc bloqués pour un mouvement spécifique, il serait regrettable que les règles du mouvement national ne soient pas respectées pour les autres postes. Peut-être serait-il temps de revoir le principe de la formation des stagiaires à La Réunion et de l'aligner sur ce qui est pratiqué pour la Martinique ou la Guadeloupe.

Un commentaire sur les mutations à deux ans. Si elles concernent des retours de l'étranger ou des COM, elles s'appliquent aussi pour de nom-

breuses mesures « réseaux ». Si les collèges ouvrent bien en catégorie 1, pourquoi des lycées ouvrent-ils à Marseille ou à Bègles directement en catégorie 3 et non en 2, comme le prévoit la règle ?

Nous aimerions savoir combien de postes de chef en ECLAIR ne sont pas pourvus ? Et combien de postes de PVS ?

Pourriez-vous nous dire si les titularisations des stagiaires seront prononcées cette année par la CAPN ou les CAPA ? Les académies ne semblent pas avoir l'information.

Pourriez-vous nous indiquer quelles seraient cette année les académies dites « déficitaires » et une liste officielle sera-t-elle donnée avant la prochaine CAPN afin d'éviter les affectations des listes d'aptitude ou détachements dans des académies telles que la Martinique, Nice ou La Réunion ?

Pour une meilleure lisibilité des postes lors des demandes en octobre, nous souhaiterions que tous les postes paraissent dans une seule et même liste, avec une astérisque pour les postes à profil, renvoyant à l'obligation de remplir un dossier spécifique. Cela éviterait de devoir fouiller dans divers modules, pas toujours renseignés correctement et suffisamment tôt par les académies.

Au nom des commissaires paritaires du SNPDEN, je vous remercie de votre écoute et de l'attention que vous porterez à toutes nos remarques. ■



d'établissements qui prévoyait le regroupement de petits établissements pour en faire des structures viables. La situation de Béziers devrait faire réfléchir.

Pour revenir aux nominations d'adjoint sur des postes de chef en catégorie 4, nous avons bien compris le principe des nominations en ECLAIR qui échappent à notre contrôle et muteraient même des adjoints comme chef sur leur établissement d'origine, comme à Rouen.

Mais quatre académies proposent cette année des nominations d'adjoint sur chef 4 dès le premier mouvement, hors éducation prioritaire, et malgré nos protestations l'an dernier. L'académie de Montpellier aurait-elle donné des idées à Créteil (3 fois), Versailles (1 fois), Lyon (2 fois) et surtout deux fois, en collège et en lycée professionnel, à La Réunion qui,

breux adjoints, mais ayant au moins deux postes et de l'ancienneté de direction. Nous nous étonnons en revanche de mutations à deux ans de proviseurs sur postes de proviseur lycée catégorie 4 ou 4^{ex}. Nous supposons donc qu'il s'agit de postes à profil particulier et que ces mutations ont été proposées dans l'intérêt du service...

Nous notons que les règles de mobilité sont maintenant tellement bien intégrées par les collègues que, dans certaines académies comme Aix-Marseille, le nombre de mutations à 3 ans avoisine sans doute les 30 %.

Pourrions-nous connaître la répartition des items « excellent » qui, s'ils semblent mieux répartis, atteindraient encore des sommets... à Montpellier !

Quelques créations d'établissements contrebalancent les nom-



Lexique retraites

R

...suite *Direction* 197

RÉGIME PAR POINTS

Durant sa vie active, le salarié acquiert des « points » calculés sur le montant de ses cotisations et celles de son employeur. La pension sera fonction du nombre de points acquis pendant la durée de la vie active, multiplié par la valeur du point au moment du départ en retraite.

RÉGIME PAR COMPTES NOTIONNELS

Pour simplifier, c'est un régime actuariel, par points, auquel s'ajoute la notion d'« espérance de vie » de la génération à laquelle appartient le retraité.

L'objectif est de tenter de maintenir l'équilibre financier du système, en jouant sur plusieurs paramètres : valeur du point, espérance de vie, capitalisation, etc.

RÉGIME PAR CAPITALISATION

Dans ce régime, les cotisations versées par les salariés et leurs employeurs sont investies sur les « marchés », dans des placements financiers (emprunts, bourse, matières premières, etc.).

Le montant de la pension dépendra, à la fois des cotisations versées et des résultats de ces placements, au moment du départ en retraite du salarié.

RETRAITE

C'est l'ensemble des prestations perçues par une per-

sonne, au-delà d'un âge, fixé par la loi, du fait qu'elle-même ou son conjoint a exercé une activité professionnelle et cotisé à un régime d'assurance vieillesse.

RÉVERSION

C'est la pension que percevra un(e) veuf(ve) survivant à un(e) retraité(e).

Pour la Fonction publique (et jusqu'à ce jour...), le montant de cette pension sera égal à 50 % de la pension du fonctionnaire décédé (ou qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès), sans condition d'âge ni de revenus (toujours, jusqu'à ce jour...).

Éventuellement, peuvent s'ajouter :

- la moitié de la rente d'invalidité,
- la moitié de la majoration, si le bénéficiaire a élevé les enfants donnant droit à cette majoration.

Pour la percevoir, il faut avoir été marié(e) au moins 2 ans avant la cessation d'activité du conjoint ou 4 ans avant son décès. Il ne faut être ni remarié(e), ni pacsé(e), ni vivre en concubinage.

En cas de divorce, la pension de réversion est partagée au prorata de la durée de chaque union, sous réserve que l'ex-conjoint(e) n'entre pas dans les cas ci-dessus.

S

SALAIRE DE DÉPART

Avant la « contre-réforme » de 2010, le fonctionnaire qui partait à la retraite percevait sa pension dès la fin du mois de cessation de fonctions.

L'article 46 de la loi du 9 novembre 2010 indique que, dorénavant, « la mise en paiement de la pension s'effectue à la fin du 1^{er} mois suivant le mois de cessation d'activité » et que « la rémunération est interrompue à compter du jour de cessation d'activité ».

Donc bien choisir sa date de cessation d'activité !

Ex : cessation d'activité le 1^{er} septembre : mise en paiement de la pension le 31 octobre (fin du 1^{er} mois suivant le mois de cessation d'activité), fin de la rémunération le 1^{er} septembre, soit un mois (septembre) sans revenus.

Il faut préférer une cessation d'activité le 31 août qui permettra de percevoir la première pension fin septembre (« fin du premier mois suivant »).

SALARIE AYANT COMMENCÉ À TRAVAILLER TRÈS JEUNE

Les fonctionnaires ayant commencé à travailler avant l'âge de 18 ans peuvent obtenir une pension de retraite avant l'âge légal, sous conditions de durée totale d'assurance, de durée cotisée et d'âge de début d'activité. Ces conditions sont liées à l'année de naissance et l'assuré doit avoir validé au moins 5 trimestres à la fin de l'année civile de ses 16, 17 ou 18 ans.

Ex : un fonctionnaire né en 1953 pourra partir à 60 ans sous réserve d'avoir cotisé 173 trimestres dont 5 avant l'âge de 18 ans.

SALARIE HANDICAPE

Un fonctionnaire souffrant d'un handicap d'au moins



80 % pourra partir avant l'âge légal, sous réserve de durées d'assurance cotisée et validée minimales.

Ex : un fonctionnaire handicapé qui aura 60 ans en 2014 pourrait bénéficier d'un départ anticipé à 59 ans sous réserve d'une durée d'assurance minimale de 85 trimestres et d'une durée cotisée de 65 trimestres.

SÉDENTAIRE

À la différence des fonctionnaires classés en catégorie « active » dont l'âge de départ est porté progressivement de 55 à 57 ans, les fonctionnaires classés en catégorie « sédentaire » voient leur âge de départ porté progressivement de 60 à 62 ans.

Les personnels de direction sont classés en catégorie « sédentaire ».

SIMULATIONS

Divers sites Internet peuvent fournir des renseignements et proposent des simulations sur la future retraite des fonctionnaires :

www.pensions.bercy.gouv.fr
www.simuretraite.finances.gouv.fr
 et bien entendu
www.snpden.net
 ou moi-même
phildan.girardy@free.fr

SURCOTE

C'est le coefficient de majoration du taux de pension attribuée à un fonctionnaire

CARRIÈRE ▼

qui, après 62 ans, continue à travailler au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le « taux plein » (voir ce mot).

Le taux de surcote est de 1,25 % par trimestre supplémentaire.

SURCOTISATION

Possibilité de cotiser afin de faire prendre en compte les périodes à temps partiel dans la limite de 4 trimestres.

T

TAUX DE COTISATION SUR LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Pour les fonctionnaires, le taux de cotisation mensuel pour la retraite était de 7,85 % jusqu'en 2010. A compter du 1^{er} janvier 2012, il sera porté progressivement à 10,55 %, en 2020.

Il s'applique au traitement indiciaire brut (TIB) et à la NBI.

TAUX DE COTISATION RAFP

Ce taux est de 5 % pour le salarié comme pour l'employeur (l'État).

Il s'applique à l'ensemble des rémunérations n'ouvrant pas droit à une pension de retraite: avantages en nature (logement), SFT, ISS, IRD.

TAUX DE PENSION

Le « taux plein » de la Fonction publique est fixé à 75 % du TIB perçu durant au moins les 6 derniers mois d'activité.

Il peut être réduit (« décote ») en cas de nombre de trimestres de cotisation inférieur au nombre minimum requis (165 trimestres en 2013) ou augmenté (« surcote ») en cas de nombre de trimestres supérieur.

TEMPS PARTIEL

Les périodes de service accomplies à temps partiel sont comptées pour « la fraction de sa durée égale au rapport entre la durée de service effectuée et la durée obligatoire de service d'un agent du même grade ».

TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT

Le traitement indiciaire brut de fin de carrière (sur lequel sera calculée la pension) est fonction de l'emploi, du grade de l'ancienneté (échelon) et de l'indice du fonctionnaire.

Sauf cas particulier, c'est l'indice détenu pendant au moins 6 mois avant le départ en retraite qui est retenu pour le calcul de la pension.

TRIMESTRES COTISÉS

C'est la durée d'assurance qui a donné lieu à versement d'une cotisation pour la retraite.

La durée « cotisée » de la carrière est particulièrement prise en compte pour les salariés qui ont commencé à travailler très jeunes et partent en retraite avant 60 ans.

TRIMESTRES VALIDÉS

C'est la durée prise en compte pour déterminer le taux de pension. Les trimestres validés constituent la « durée d'assurance » totale ou « tous trimestres confondus ».

Outre les trimestres cotisés, les trimestres validés



incluent les périodes assimilées et les périodes reconnues équivalentes à des périodes d'assurance.

V

VALIDATION DES SERVICES AUXILIAIRES

Il s'agit de transférer du régime de l'IRCANTEC (qui gère les retraites des non-titulaires) au régime des fonctionnaires les années effectuées en tant que non-titulaire.

La validation des services auxiliaires ou contractuels est possible si elle est demandée dans les années qui suivent la titularisation. Elle entraîne la perception de cotisations calculées sur le traitement indiciaire perçu au moment de la demande.

La totalité des services auxiliaires doit être validée.

Attention : cette possibilité est supprimée à compter du 2 janvier 2013. Les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1^{er} janvier 2013 pourront demander cette validation jusqu'au 1^{er} janvier 2015. ■

Note : Notre « Lexique retraites » se termine avec ce n° 198 de Direction. Les numéros suivants seront consacrés au congrès de Lille et à la préparation de la rentrée.

C'est donc après septembre que nous compléterons notre « Mémento-Retraite » avec des études de cas et des exemples de calcul (pensions avec ou sans décote/surcote par ex.).

snp
den

phildan.girardy@free.fr

Philippe GIRARDY
Bureau national
« Retraite et
droits sociaux »

« Dém'Act » : la dématérialisation des actes des EPLE en actes !

Hélène Robic

Chef de projet national Dém'Act

Département de la Modernisation du service de l'action administrative et de la modernisation

Secrétariat général du ministère de l'Éducation nationale

L'application informatique Dém'Act, destinée à dématérialiser les actes des EPLE, de leur élaboration à leur archivage, sera opérationnelle dans toutes les académies à la rentrée 2012. Pour faciliter la prise en main de ce nouvel outil, la formation des formateurs académiques débutera en avril. Ils pourront ainsi, à leur tour, former les personnels utilisateurs entre mai et octobre prochains. Cet outil a été conçu et testé par huit académies pilotes sous la conduite de la Mission de la modernisation et des politiques locales.



DÉM'ACT ARRIVE DEMAIN DANS VOTRE ACADÉMIE

- Le développement de l'application s'achève. Jusqu'en juin 2012, Dém'Act est en phase d'expérimentation dans les 8 académies pilotes (Créteil, Grenoble, Lille, Lyon, Montpellier, Poitiers, Reims, Rennes), soit 150 EPLE, les services académiques et 24 collectivités territoriales volontaires.
- Dém'Act sera opérationnel au 1^{er} septembre 2012 dans l'ensemble des EPLE, des services académiques et des collectivités territoriales volontaires.
- Les formations débutent en avril 2012 :
 - En avril 2012 se déroule à ESEN la formation de formateurs académiques. 192 formateurs-stagiaires seront réunis

en 3 sessions pour découvrir Dém'Act, s'approprier l'outil et échanger sur les formations qu'ils dispenseront.

- Actuellement les services académiques préparent les dispositifs de formation des utilisateurs de Dém'Act.
- Entre mai à octobre 2012, les formateurs académiques démultiplieront la formation à Dém'Act auprès des utilisateurs de leur académie.

POUR QUI ET POUR QUEL BÉNÉFICE ?

Dém'Act est destiné aux EPLE, aux services académiques en charge du contrôle des actes et aux collectivités territoriales favorables à son utilisation. Dém'Act est proposé actuellement aux collectivités territoriales par les services académiques. L'utilisation de cet outil par les collectivités favorables fera l'objet d'une convention entre les acadé-

mies et la collectivité territoriale pour la transmission et le traitement des actes.

Que vous soyez chef d'établissement, adjoint, secrétaire, gestionnaire d'un EPLE ou gestionnaire responsable d'une autorité de tutelle, Dém'Act vise non seulement à alléger votre charge administrative mais aussi à faciliter, à simplifier les échanges entre les utilisateurs.

- En effet, Dém'Act vise à alléger la charge administrative des EPLE. L'application facilite l'élaboration des actes transmissibles et non transmissibles grâce à une banque nationale de modèles d'actes régulièrement mise à jour par une veille juridique en Administration centrale. Pour les services académiques, la plus-value est apportée par un traitement dématérialisé des actes, un contrôle plus efficient et sécurisé et un meilleur respect des délais réglementaires.

Le gain de temps dégagé pourra être consacré à des activités à plus forte valeur ajoutée : analyse de la situation financière des EPLE, renforcement du conseil aux équipes de direction dans leur mission de pilotage et d'animation pédagogique.

- Dém'Act permet de simplifier les échanges entre les EPLE et les autorités de tutelle. La transmission des actes se fait simultanément par Dém'Act aux autorités de tutelle. Les services académiques ainsi que les collectivités territoriales volontaires réceptionnent instantanément les actes transmissibles. Les délais de transmission sont ainsi écourtés. Dém'Act sera aussi interfacé à la rentrée de septembre 2013 à l'outil « ACTES » des préfectures pour permettre une transmission dématérialisée des actes en direction de cette autorité de tutelle. Dém'Act, ce sont aussi des espaces collaboratifs pour une gestion partagée entre les autorités de tutelle et des forums de discussion entre les différents acteurs.

QU'EST-CE QUE DÉM'ACT ?

C'est une application innovante. Dans le respect de la réglementation, elle intègre et dématérialise l'ensemble du processus de traitement des actes de leur création à leur archivage :

- **Pour les EPLE :**
 - la rédaction sécurisée des actes à partir d'un modèle avec la mise à disposition des EPLE d'une banque de modèles d'actes-type ;
 - la validation et l'authentification de l'acte par le chef d'établissement, ou le président du conseil d'administration, de la commission permanente ;
 - une télétransmission rapide et sécurisée donc un gain de temps : la transmission des actes aux autorités de tutelle est instantanée et simultanée ;
 - une visibilité sur l'avancement de l'instruction des actes transmissibles par les autorités de contrôle ;
 - la saisie du bordereau de mise en conformité et le renvoi à l'autorité de tutelle via l'application ;
 - la gestion des accusés de réception et des notifications des autorités hors Dém'Act (collectivités territoriales et préfectures) ;
 - un classement automatique des actes transmissibles et non transmissibles de l'EPLE dans les archives Dém'Act ;
 - la consultation des actes transmissibles et non transmissibles archivés de l'EPLE ;

- le dépôt de procès-verbal de CA ou CP dans Dém'Act ;
- des forums de discussion entre l'EPLE et ses autorités de tutelle sur des thèmes initiés par elles.

• **Pour les autorités de contrôle (services académiques et collectivités territoriales volontaires) :**

- l'instruction sécurisée des actes dans Dém'Act ;
- la mise à disposition d'une banque d'observation nationale et d'une banque d'observation spécifique à l'autorité de tutelle pour faciliter le contrôle des actes et un champ de saisie libre pour d'autres observations ;
- la validation de l'instruction de l'acte par le responsable de l'autorité de tutelle ;
- l'envoi du résultat de l'instruction à l'EPLE via Dém'Act ;
- la réception des mises en conformité des établissements au sein de l'application ;
- le classement automatique des actes transmissibles et non transmissibles instruits et validés par l'autorité de tutelle dans les archives Dém'Act ;
- la consultation des actes instruits, validés par l'autorité de tutelle et archivés ;
- la réception et la consultation du procès-verbal de conseil d'administration ou de la commission permanente dans Dém'Act ;
- des espaces collaboratifs avec les EPLE et les autres autorités de tutelle de son périmètre de compétence.

• **Et pour tous les utilisateurs :**

- des tableaux de bord de suivi des activités ;
- une information sur le décompte des délais réglementaires disponible en permanence pour tous les utilisateurs ;
- une traçabilité, un historique des actes.

Dém'Act est l'aboutissement d'un projet collectif mené par la Mission de la modernisation et des politiques locales. L'originalité de sa création repose sur une démarche participative. Des ateliers utilisateurs constitués de personnels de direction et de gestion des EPLE, de responsables et gestionnaires des services académiques et de correspondants de la DGESCO, la DAF, la DAJ, ont permis de définir les fonctionnalités de l'application, de dessiner un outil ergonomique correspondant aux besoins des futurs utilisateurs. Les retours satisfaisants des différents utilisateurs attestent du succès d'une création collective. ■

Propos recueillis par Pascal Bolloré, secrétaire national

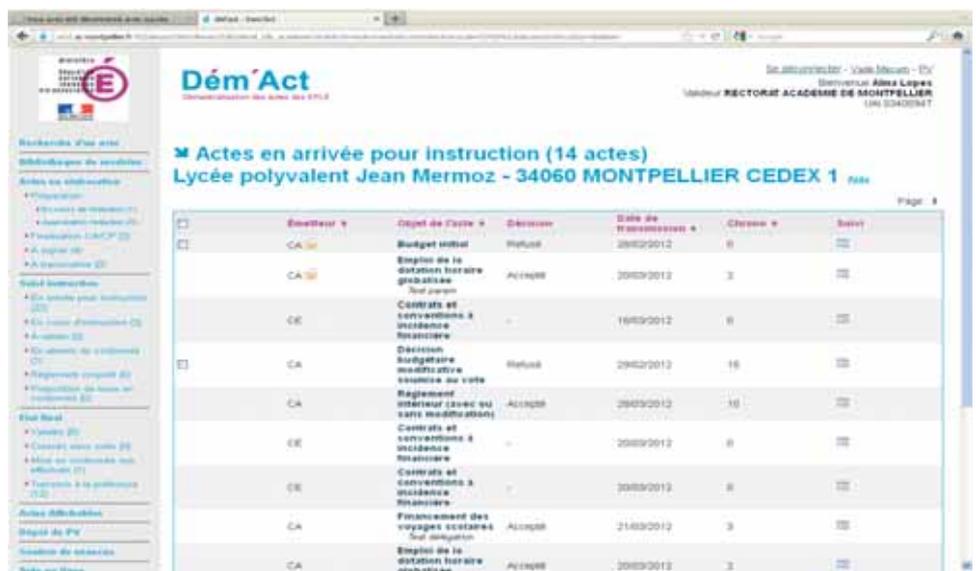
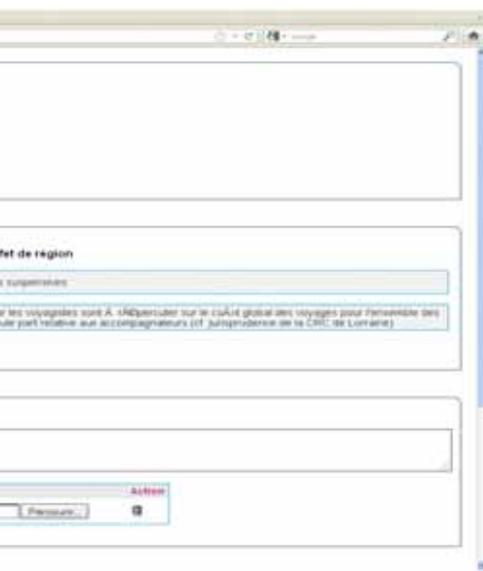
POUR LES EPLE



Dém'Act

Dématérialisation des actes des EPLE

POUR LES AUTORITÉS DE TUTELLE



Contrats aidés et tribunaux.

Quand la justice s'en mêle...

Devant la recrudescence des procès assignant aux prud'hommes les chefs d'établissement employeurs et le sentiment de solitude ressenti et exprimé par les concernés, et relayé par les secrétaires académiques, nous avons voulu connaître l'ampleur de la situation.

PREMIERS RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Nous avons ainsi lancé en février 2012 une enquête auprès des académies pour mieux mesurer ce phénomène, hélas trop répandu. En un peu plus d'un mois, déjà 17 académies avaient répondu alors que 2 zones sur les 3 étaient en congés d'hiver. Une *Lettre de Direction* avec la possibilité de répondre en ligne a été adressée à tous, fin mars, et désormais nous avons une cartographie de cette situation avec une représentation de 22 académies à la fin mars !

Toutes les académies sont concernées plus ou moins fortement et il semble que seules les académies des DOM-TOM soient épargnées en fait.

DES ORGANISATIONS ACADÉMIQUES DÉPENDENT AUSSI L'AMPLEUR DES DOSSIERS

Ainsi dans les académies où le choix a été fait d'établissements mutualisateurs, les sommes en jeu vont de 10.000 € à 380.000 € car, là encore, la taille de la mutualisation est différemment déclinée. On trouve ainsi un établissement employeur pour moins de 10 contrats par an, car employeur « seulement » des écoles primaires de son secteur, jusqu'au lycée mutualisateur de plus de 800 contrats lorsqu'il l'est pour toute une académie.

Ce retour des académies montre aussi des organisations bien différentes selon

les rectorats mais aussi des inspections académiques dans les départements.

Si globalement les contacts existent entre les services académiques des rectorats, en particulier des services juridiques, et les établissements attaqués en justice, la mission de soutien aux EPLE n'est absolument pas formalisée de la même façon partout.

UN SOUTIEN ACADÉMIQUE TRÈS VARIABLE

Les collègues témoignent, dans 85 % des académies, d'un soutien par un engagement de l'académie auprès des chefs d'établissement bien réel mais oral, écrit pour seulement 5 académies comme à Bordeaux, Dijon, Lyon, Orléans-Tours ou Versailles ! Et tout de même 3 collègues concernés dans 3 académies différentes déclarent n'avoir reçu aucun soutien, encore moins d'engagement écrit. Or dans nos temps toujours incertains, non seulement les seuls engagements oraux ne sont pas toujours les plus rassurants mais lorsque les accords des conseils d'administration doivent être requis, notamment pour ester en justice, il est toujours plus aisé de les solliciter à l'appui d'un écrit émanant du rectorat, en particulier s'il stipule la prise en charge des frais afférents !

S'agissant de la présence aux côtés des chefs d'établissement employeurs de représentants du 1^{er} degré lors des audiences en particulier, c'est certainement ici que les collègues font état de leur solitude. Très rares sont les inspections académiques qui apportent leur soutien, voire se sentent concernées !

Cette solitude est d'autant plus ressentie que les chefs d'établissement n'ont par ailleurs aucun contact avec ces personnels du 1^{er} degré que, souvent, même, ils n'ont jamais rencontrés, contrairement aux services des inspections académiques qui gèrent normalement leur dossier et souvent leur recrutement en lien avec les directeurs d'école et parfois les IEN.

Cette présence aux côtés des chefs d'établissement, qui servirait pour le moins à témoigner de l'intérêt réel de nos autorités académiques sur le sujet, est véritablement organisée dans seulement 2 académies qui ont fait le choix non seulement de recruter et de payer directement l'avocat pour plaider, mais ont pris la décision de lui faire représenter l'établissement et donc son chef. Car de nombreux collègues décrivent cette expérience au tribunal comme difficile.

Si certains n'en dénoncent que l'aspect chronophage, d'autres évoquent des agressions réelles, voire des insultes proférées à leur encontre. Mais tous s'accordent sur le fait qu'ils s'en seraient bien passés !

Il faudra aussi s'interroger sur notre présence au tribunal. Faut-il plutôt revendiquer d'être systématiquement représenté et ne plus s'obliger à y assister personnellement, car le stress exprimé par beaucoup ayant vécu la procédure reste lui toujours très personnel ?

LE BOOMERANG DE 2006

Les affaires ont débuté pour la plupart en 2009, c'est-à-dire 3 ans après le



début du dispositif sur lequel nous alertons les rectorats qui, pour certains, en 2006, ont exercé une réelle pression sur les chefs d'établissement pour qu'ils acceptent d'être les employeurs du 1^{er} degré. Ces contrats qui ne pouvaient excéder 3 années avec leurs renouvellements, sont arrivés à terme. Et souvent conseillés par certaines organisations syndicales, ces personnels recrutés en contrats aidés ont attaqué les établissements pour licenciement abusif et requalification des CDD en CDI.

Contrats de droit privé, la Cour est celle des prud'hommes. Si, dans les toutes premières affaires peu nombreuses, certains tribunaux ont débouté les plaignants, depuis 2011 tout particulièrement, les prud'hommes leur ont donné raison.

La plupart des chefs d'établissement employeurs ont fait appel à des avocats privés. Là encore, certaines académies ont « insisté » pour qu'ils utilisent les services de l'Autonome de Solidarité s'ils avaient contracté cette assurance à titre personnel...

Des collègues nous sollicitent d'ailleurs encore à ce jour sur ce point, en particulier sur le forum de notre site, ne sachant que choisir, alors même que l'ampleur du dossier doit mobiliser tous les services juridiques rectoraux pour soutenir et garantir leurs services aux chefs d'établissement qui les saisissent. Dans plus de 80 %, les procès sont perdus aux prud'hommes et la consigne rectorale donnée aux chefs d'établissement employeurs a été d'aller en appel devant, cette fois, une Cour professionnelle. Dans notre enquête, la plupart des collègues attendent sa tenue, fixée souvent après avril. Cependant la presse s'est faite l'écho du premier procès de la cour d'appel de Rouen, fin février 2012, qui a confirmé le jugement des prud'hommes, en déclarant la requalification en CDI et le licenciement

abusif de la quelque trentaine de plaignants. Elle a condamné le lycée employeur à plus de 380.000€ d'amende.

Tous les autres EPLE employeurs assignés attendent les effets que ce résultat pourra avoir sur leur propre affaire.

LE CONGRÈS DE LILLE, UNE ÉTAPE POUR S'ORGANISER

Nous devrions, pour le congrès de Lille, pouvoir donner des éléments plus précis et, d'ici le mois de mai, avoir une cartographie nationale de cette situation. Ce sera alors l'occasion de travailler syndicalement à la sécurisation des établissements employeurs qui mettent les chefs d'établissement dans des situations difficiles, pénibles et même douloureuses.

Nous pourrions utilement nous prévaloir de « bonnes gouvernances » académiques où le sens de la mission de soutien aux EPLE est véritablement respecté, à l'instar du *Protocole de mesures en faveur des EPLE employeurs et EPLE mutualisateurs portant sur la mobilisation des moyens et sur l'optimisation organisationnelle pour permettre aux EPLE de participer dans les meilleures conditions à l'objectif de recrutement des contrats aidés*, liant le rectorat d'Orléans-Tours et les EPLE concernés.

UNE SYNERGIE SYNDICALE QUI EST NOTRE FORCE

Ce dossier a permis aussi un contact direct avec les collègues via l'enquête et surtout les remarques possibles. D'ailleurs, certains, pourtant non concernés directement par cette

situation, ont profité de notre sollicitation pour témoigner de leur solidarité, de leur indignation, de voir certains d'entre nous contraints à ces épreuves. C'est aussi avec ces témoignages que d'autres ont proposé l'élaboration de fiches techniques, outils « métiers » pour réduire quelque peu les risques encourus, risques que l'on prend la plupart du temps sans le savoir tant il vrai que le métier d'employeur de contrats de droits privés nous est étranger.

« On se sent souvent bien seuls... », c'est une des remarques récurrentes des collègues lorsqu'ils ont répondu à l'enquête lancée en février 2012 qui, après à peine 2 mois, a donné un panorama sur plus de 20 académies. ■



Lydia ADVENIER
Bureau national

lydia.advenier@free.fr

L'autonomie des EPLE, affirmée dans par le SNPDEN, parfois concédée,

Source d'inspiration permanente d'observateurs divers, sujet favori de nombreux responsables, cette notion s'invite dans les débats, justifie des choix, provoque des incompréhensions multiples.

MAIS DE QUOI PARLE-T-ON ?

Je ne recopierai pas ici la définition du dictionnaire, ni ne disserterais sur les origines du mot car il ne s'agit pas pour moi de philosopher.

Je ne vous rappellerai pas non plus le *Code de l'éducation* qui fixe le cadre de l'autonomie administrative et pédagogique des EPLE dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur et des objectifs définis par les autorités compétentes de l'État et qui rappelle notamment le rôle central du projet d'établissement et du conseil pédagogique.

Mais quand même, faut-il rappeler que le SNPDEN se situe dans un projet de Nation qui investit dans une éducation nationale porteuse des valeurs de la laïcité et de la république et qui se donne comme ambition l'élévation du niveau de formation pour tous ?

Dans ce cadre, la véritable question est plutôt la suivante : l'autonomie des EPLE est-elle un élément favorable à la réussite des élèves ? Ou, encore, l'exercice de la responsabilité par une équipe éducative au sein de l'EPLE est-il nécessaire pour atteindre les objectifs d'éducation fixés par la Nation ? Voilà la question, la seule réellement intéressante !

SOYONS DONC PRAGMATIQUES

Pensons l'autonomie des EPLE en identifiant l'ensemble de ses implications pratiques :

- le pouvoir du CA, celui de répartir la DGH qui lui est déléguée, celui

de décider de la politique d'équipement, celui de peser sur le recrutement de certains personnels (le pouvoir de dire oui ou non sur le recrutement de CAE « vie scolaire » par exemple...)

- l'organisation pédagogique de la journée scolaire, les choix relatifs à la constitution des classes, les répartitions des équipes, les emplois du temps...
- la mise en place de dispositifs spécifiques de soutien scolaire, la définition du parcours des métiers et des formations...
- l'implication de l'EPLE dans son environnement...

Tous ces domaines traités au regard d'une analyse partagée par la communauté éducative, validée par l'autorité académique, trouvent leur réponses pédagogiques dans le projet d'établissement et constituent la mise en vie de l'autonomie de l'EPLE.

Bien que la formation des élèves soit définie par les programmes et les horaires réglementaires, ces éléments de choix stratégiques et éducatifs ne sont pas sans conséquences sur la réussite des élèves. Le choix de certains EPLE de travailler ou pas sur les relations à leur environnement avec les réseaux des écoles, les autres EPLE, les entreprises, les associations, la stratégie de communication vis-à-vis des familles, par exemple, sont autant de facteurs qui impactent la vie d'un EPLE et son projet. Les sociologues de l'éducation et les IGEN pointent d'ailleurs dans leurs rapports les enjeux de ces choix pédagogiques et leur réelle influence sur les résultats des élèves.

DE QUOI L'AUTONOMIE DE L'EPLE A-T-ELLE BESOIN ?

L'autonomie des EPLE nécessite donc :

- le respect du droit et des textes réglementaires en vigueur,
- la confiance d'une Nation dans les compétences des équipes de direction et des professeurs,
- la prise en compte du temps long de l'éducation,
- des budgets raisonnables,
- des marges de manœuvre suffisantes,
- le contrôle *a posteriori*.

L'autonomie des EPLE repose alors sur une contractualisation réelle qui garantit sur 3 ou 4 ans les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs fixés et donc des dotations financières et humaines qui permettent d'exercer cette responsabilité et d'exprimer des choix.





les textes, revendiquée conspuée... Pourquoi ?

Les marges (définies comme le différentiel entre le volume des horaires nationaux et la DGH déléguée) permettent à chaque équipe d'adapter les réponses pédagogiques au public des élèves qu'elle reçoit, au territoire sur lequel elle travaille. L'absence de marges contraint à prioriser les actions, interrompre des dispositifs tout en cherchant une éventuelle adéquation avec les objectifs fixés. C'est bien ce qui fonde actuellement les incompréhensions entre les équipes éducatives des EPLE et les chefs d'établissement qui tentent de défendre une démarche de travail dans une réalité de restriction massive qui nécessite des ajustements à la demi-heure près! tout cela, bien sûr, en s'efforçant de préserver la cohérence d'ensemble au profit du projet collectif!

CE QUI PÈSE SUR L'AUTONOMIE DES EPLE

Paradoxalement, dans les académies, si l'autonomie des EPLE est rappelée dans toutes les occasions, les services déconcentrés de l'État exercent un contrôle permanent, enquêtent... contraignent.



Les EPLE sont soumis à des contrôles de toute sorte, des exigences de rapports, d'enquêtes, de comptes rendus réguliers qui asphyxient le fonctionnement. Nombre d'EPLE ont découvert, à l'occasion du dialogue autour de la dotation, qu'ils devenaient sièges d'une ULIS, d'une classe « relais », qu'il serait « absorbé » par le lycée voisin... comme si ces décisions relevaient du technique et étaient sans conséquence sur le projet de l'établissement. L'autonomie devient alors le subtil exercice de trouver des moyens internes, d'inventer des stratégies pour s'adapter aux nouvelles réalités!

Du concept à la tâche, du socle commun de connaissances et de compétences à l'usine à gaz, de la réforme des lycées à l'AP, de l'expérimentation à l'injonction, tout semble mis en œuvre pour scléroser la pensée!

DU STRESS!

En tout état de cause, l'autonomie des EPLE est génératrice de stress puisqu'elle renvoie à la responsabilité des acteurs. Stress d'une hiérarchie académique qui doit garantir la maîtrise du système (et de son coût!) et la mise en place du projet de la Nation, stress des personnels de direction qui revendiquent la reconnaissance « de cadre dirigeant » mais qui se trouvent, de fait, exposés et désignés responsables de tout (et parfois surtout de ce sur quoi ils n'ont pas de pouvoir!).

Car il faut bien admettre qu'on nous reconnaît volontiers l'autonomie de gérer les situations délicates quand le système lui-même génère des contradictions (cf. le volume des HSA dans les EPLE supérieur au nombre de postes implantés, la question récurrente des temps partiels...).

Stress des membres de la communauté éducative qui maîtrisent mal la réglementation des EPLE et les conséquences des choix votés et qui souvent se sentent consultés mais pas entendus. Ce n'est pas d'ailleurs que les compétences soient en cause; l'intelligence collective mobilisable dans un EPLE est exceptionnelle, l'engagement des enseignants souvent très fort, les parents d'élèves de mieux en mieux organisés. Il suffit de voir souvent la richesse et la qualité des débats dans les conseils pédagogiques pour mesurer ce potentiel.

Mais l'organisation générale manque de confiance en elle! L'EPLE est fragilisé dans son « estime de soi » et peine à affirmer sa compétence.

25 ans après sa création, l'EPLE, au sein d'un état déconcentré, doit pouvoir exercer ses missions avec sérénité au service de la réussite de tous et doit ressentir la reconnaissance de son autonomie par l'État et les collectivités territoriales de rattachement.

Pour les chefs d'établissement, le positionnement réside probablement dans le développement d'un travail fondé sur la délégation et la confiance au cœur des EPLE avec le CA et le conseil pédagogique.

Ces questions renvoient une fois de plus à celle de la gouvernance académique mais aussi à celle du projet de la Nation concernant l'école... et ça coûte!

Mais au fait? Quelle était donc la question? Ah oui, c'est vrai, l'autonomie des EPLE est-elle un élément favorable à la réussite de tous les élèves? ■



Dominique FAURE
Bureau national

dominique.faure@ac-nantes.fr

4/4

Les représentations des filles et entre déconstructions et reconstr

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



LE DOMAINE DE L'ACTE D'ENSEIGNER : REPRÉSENTATIONS GENRÉES ET TRANSGRESSION DES SAVOIRS SEXUÉS

L'ordre symbolique du discours a été pour partie collectivement conscientisé – en particulier le poids du discours du maître – puisqu'il a débouché sur des textes juridiques ⁽¹⁾ qui ont mission de subvertir le rôle du masculin dit « universel » dans la langue française. L'usage de la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres se développe, en butte à des résistances.

DÉCONSTRUIRE L'IMAGE DES DISCIPLINES « CONNOTÉES »

La pratique de l'habillage des tâches ⁽²⁾ et l'effet « menace » du stéréotype en mathématiques pour les filles sont particulièrement révélateurs ⁽³⁾ des représentations des

différentes disciplines scolaires et de l'asymétrie des perceptions de genre en terme de compétences. Il apparaît que les savoirs sont sexués, résultat d'une construction culturelle. Selon les sociologues américaines West et Zimmerman, la société est segmentée en territoires masculins et féminins. Nicole Mosconi, s'inspirant de cette théorie, distribue les savoirs dispensés à l'école aujourd'hui : « savoirs techniques et scientifiques de niveau élevé, production des savoirs nouveaux et des œuvres créatives de culture » à dominance masculine et « savoirs savants à savoir admis dans le patrimoine communs », encore à prégnance fortement littéraire, du côté féminin. Mais « ce partage des territoires masculin et féminin, scientifique et littéraire, instrumental et expressif, ne renvoie pas à la nature des hommes et des femmes, ni à des capacités ou des goûts innés. Au XIX^e siècle, les savoirs réputés prestigieux et que les jeunes bourgeois acquéraient au lycée étaient des savoirs à dominante littéraire : les humanités classiques, latin, grec, philosophie » ⁽⁴⁾.

RÉÉQUILIBRER LES CONTENUS DISCIPLINAIRES, RÉDUIRE L'ASYMÉTRIE EN MATIÈRE DE VISIBILITÉ, VALORISER LE FÉMININ POUR LUTTER CONTRE LA VALENCE DIFFÉRENTIELLE SYSTÉMATIQUE

La lutte contre le sexisme dans les manuels scolaires débute avec Françoise Giroud en 1975, autour de l'année proclamée « internationale de la femme ». Secrétaire d'État à la Condition féminine, elle commande à l'INRP une



des garçons à l'école : quelles fonctions ?



recherche sur les stéréotypes dans les manuels de la petite enfance. En 1981, Yvette Roudy crée une commission de contrôle des manuels. Mais l'édition relevant du domaine de l'entreprise privée tient inégalement compte des recommandations. L'État se tourne alors vers les enseignants ⁽⁵⁾ afin qu'ils exercent une vigilance dans le choix des manuels, relativement à toutes les disciplines, et luttent contre les représentations et préjugés sexistes à l'école. En mars 1997, deux parlementaires, Simone Rignault et Philippe Richert, remettent leur fameux rapport pluridisciplinaire au Premier ministre. En avril 2004, Annette Wieviorka dépose au Conseil économique et social le rapport intitulé *Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée ?* ⁽⁶⁾ Pour l'exploration des manuels d'anglais – sexe des personnages, représentations genrées –, l'on peut se référer à l'analyse chiffrée pertinente d'Anne Griffaton ⁽⁷⁾. En SES (sciences économiques et sociales), Jane Méjias dénonce, en particulier dans les domaines de la famille, de la population active et de l'entreprise, les illustrations et contenus stéréotypés implicites – surreprésentation côté hommes, tradition et infériorisation des activités côté femmes – parfaitement incohérents avec un discours explicite qui déplore les inégalités ⁽⁸⁾. Finalement, l'on peut s'interroger, avec Christine Fontanini qui cible huit manuels de classe de première STG parus en 2005, sur la lenteur des évolutions et le suivi des recommandations réitérées dans les conventions interministérielles Égalité 2000 et 2006 par les auteur-e-s et éditeurs/trices : son « étude quantitative et qualitative montre que les femmes sont sous-représentées dans les documents iconographiques, qu'elles n'occupent pas les mêmes rôles et fonctions (que les hommes) dans les supports pédagogiques » ⁽⁹⁾.

CONSCIENTISER LE DÉNI HISTORIQUE. EXHUMER DES MODÈLES FÉMININS, FEMMES DE SCIENCES, FEMMES D'ACTION, DE POUVOIR ET D'INFLUENCE, DES INTELLECTUELLES, DES ARTISTES CRÉATIVES... SOIT DES « CONTRE-MODÈLES » FÉMININS AU SENS DE LA TRANSGRESSION DE LA NORME

En 2003, sous l'égide de Dominique Torsat ⁽¹⁰⁾, des pionnières du XIX^e siècle, la mathématicienne Sophie Germain qui étudie les nombres premiers et l'acoustique, Ada Lovelace qui ébauche le premier programme informatique et Clémence Royer qui gagne l'estime de la Société d'anthropologie en traduisant et commentant Darwin, sont érigées en femmes de sciences exemplaires. À partir des réseaux Égalité, cette démarche se systématise dans toutes les disciplines et les outils scolaires de vulgarisation se multiplient à l'instar des ouvrages érudits qui exhument de nouveaux modèles féminins, et ce depuis l'Antiquité.

Ainsi Hypatie qui peut apparaître comme une figure-type, martyre de la transgression ⁽¹¹⁾ : Théon, savant d'Alexandrie, actualise l'Almageste de Ptolémée et « veut faire de sa fille un être humain parfait, selon l'idéal philosophique platonicien ». Hypatie « obtint la chaire municipale de philosophie qui avait été celle du grand philosophe néoplatonicien Plotin ». Elle a inventé « un astrolabe plan, pratique pour relever les positions des planètes [...] et a rédigé une nouvelle édition des *Éléments de géométrie* d'Euclide ». « Représentante du paganisme et de la rationalité grecque », elle est assassinée sauvagement, selon la chronique de l'historien chrétien Socrate Scholasticus, par un groupe

de Chrétiens en 415 : « Hypatie fut arrachée de son char et traînée dans l'église de Césarion. On lui arracha ses vêtements, puis ses meurtriers la rasèrent et lui déchirèrent la peau avec des coquillages aiguisés ; lorsque la vie quitta son corps pantelant, ils le brisèrent en morceaux ». Il faudra ensuite mille ans pour récupérer ce savoir, dont la rotondité de la terre. De nos jours, une revue américaine d'histoire et de sociologie porte son nom. Éric Sartori la qualifie de « plus grande mathématicienne de l'Antiquité ». Son destin tragique et exemplaire est le sujet du film d'Amenabar, sorti à Cannes en 2009, *Agora*.

Parmi les femmes citées – susceptibles de faire fonction de modèles contre-stéréotypants – figure au Moyen-Âge la désormais fameuse abbesse du XII^e siècle, Hildegarde von Bingen, mystique et médecin naturaliste, mais l'auteur exhume aussi le travail intellectuel de femmes moins célèbres œuvrant dans l'ombre des couvents, des copistes, des alchimistes. La Renaissance semble un temps de résistance aux femmes et à la science en éclosion, exceptions faites de Christine de Pisan et de Marie de Gournay. Au XVII^e siècle, quand pointent les salons, Poulain de la Barre

(pour qui « l'esprit n'a point de sexe ») écrit : « On fit des académies où l'on appela point les femmes, et elles furent de cette sorte exclues des sciences comme elles l'étaient du reste ». Le travail d'exhumation d'Éric Sartori est plus fructueux pour la période qui court de la Renaissance à l'époque contemporaine et concerne des chimistes (en sus de Marie Curie ou de Lise Meitner au 19^e), des naturalistes (en sus de Clémence Royer) et des exploratrices telle Maria Merian pour le XVII^e siècle, des femmes pionnières médecins (lady Montagu luttant contre la variole... l'école française d'anatomie avec Madeleine Bassaporte, Mary Walker, Blanche Edwards...) et des obstétriciennes avant le terme (la maternité de Port-Royal). L'auteur avoue avoir écrit ce livre afin que « les trop rares femmes scientifiques [...] ne soient pas oubliées, leurs œuvres et leurs vies injustement méconnues, pour que ne soient pas niées les difficultés, les entraves, les mesquineries, les injures et parfois les persécutions qu'elles ont dû affronter, pour que personne ne puisse penser que le progrès scientifique et technique s'est fait sans elles ».

Dans le strict domaine de la médecine, Josette Dall'ava-Santucci ⁽¹²⁾

rappelle que pythies et prêtresses partageaient l'exercice médical avec leurs collègues hommes dans la période gréco-romaine, le traité de Galien incluant les recettes féminines... Mais « les médiennes » du Moyen-Âge sont ensuite assimilées par l'Inquisition aux sorcières – malgré leur connaissance empirique des plantes, les savoirs des sages-femmes – et vouées à l'excommunication et au bûcher. La parenthèse dure sept siècles, les universités étant normalement réservées aux clercs. C'est donc l'histoire d'une résistance, d'un réveil au 18^e siècle et d'une reconquête des droits au 19^e siècle : quand les pionnières investissent les facultés et l'hôpital, « ce sont les hommes qui descendent dans la rue ! Hurllements, injures, candidatures brûlées en effigies qui rappellent aux étudiants le bon temps des sorcières, procès, amendes, interpellations parlementaires, gloses sur le cerveau trop petit de ces créatures, la pudeur appelée à la rescousse, la paix des familles prétendument menacée : tout est bon pour empêcher ces herbes folles de permettre à la peste féminine d'envahir le domaine réservé d'Esculape ». Première à décrocher un doctorat en Allemagne en 1754, parmi les mandarines tolérées en Italie,



figure Maria Delle Donne ⁽¹³⁾ autorisée par son oncle clerc à étudier, chercheuse-chirurgienne qui obtint une chaire d'obstétrique créée pour elle à Bologne en 1804 et la direction d'une école de sages-femmes. La « résistance », transgression dangereuse, passe parfois par le déguisement : Miranda, alias James Barry, éduquée par sa mère noble écossaise comme un garçon, officier chirurgien médaillé-héros de Waterloo à 28 ans pour avoir pratiqué une cinquantaine d'amputations en juin 1815... dont on découvrira la féminité à son décès en 1865, laquelle sera tue, même à la reine Victoria, sur ordre de Gladstone ⁽¹⁴⁾.

Lorsque l'auteure écrit son livre, 9 % des professeurs de médecine en France sont des femmes, tandis que 62 % des étudiants de 1^{re} année sont des jeunes femmes.

Toutes disciplines et compétences confondues, il s'agit bien de faire en sorte que des femmes de talents, dévouées au service de la sphère publique malgré le déni historique, soient érigées en effigies. Cette démarche est à la fois scolaire et sociétale : Aspasia, intellectuelle reconnue au-delà du fait que Périclès fut son compagnon, donne son nom au fond documentaire sur le genre de l'IUFM de Lyon ; Émilie du Châtelet offre le sien à l'Institut de recherche sur le genre établi en Région Île-de-France.

EN GUISE DE CONCLUSION

Le débat sur la parité a fait évoluer la représentation idéologique de la différence des sexes : comme le souligne Geneviève Fraisse, la « différence des sexes » ne peut se représenter – image mentale, représentation idéique – que comme « un ensemble vide » ⁽¹⁵⁾. D'autre part, il semble bien qu'il faille dépasser à la fois le différencialisme strict qui risque, côté féminin, de se focaliser en terme essentialiste sur la maternité ⁽¹⁶⁾ et rejeter tout autant l'universalisme strict : lequel peut se perdre dans l'abstraction – versus « masculin universel » et « Marianne de la République » –. L'image de « la » femme, idéal ou éternel féminin toujours à historiciser, ne renvoie pas davantage à une existence individuelle.

D'où de nouvelles représentations positivantes de l'égalité-altérité, construction collective. D'après Joan Scott ⁽¹⁷⁾, l'idéologie universa-



liste stricte nuit à la transgression effective des normes car elle fige le dire et les évolutions : pour preuve, le débat autour de la circulaire Jospin de 2000 ⁽¹⁸⁾ et le freinage de féministes radicales sur les statistiques différenciées pourtant nécessaires à toute politique des sexes. L'auteure préconise un « néouniversalisme paritaire » lequel a le mérite de réintroduire, non du binaire qui catégorise et hiérarchise, non du masculin universel mais bien de réintroduire de l'altérité. Avec cette nouvelle représentation, abstraite et duelle à la fois, l'individu(e) indépendamment de sa sexualité, accède au droit à la différence d'où sa prétention sociétale légitime à l'égalité de droits et de situations. En lieu et place du déni féminin : l'humanité duelle, constituée de personnes uniques.

Toute représentation personnaliste suppose, en référence aux potentialités et compétences individuelles des élèves, filles ou garçons, de dénoncer les préjugés scientistes à propos « du sexe du cerveau » ⁽¹⁹⁾, de réfuter des représentations triviales médiatisées, de dénoncer le leurre du déterminisme biologique ⁽²⁰⁾ ou géographique : pour exemple de dangerosité, les self-help books de John Gray ⁽²¹⁾, concevant des représentations originelles planétaires ⁽²²⁾ qui débouchent sur l'illusion binaire de certaines compétences ou attitudes, une construction de l'altérité qui stigmatise la différence, catégorise et classe. Dans *Pourquoi les hommes n'écoutent jamais rien et les femmes ne savent pas lire les cartes routières* ⁽²³⁾, la différence est justifiée par un prétendu récit originel préhistorique : « il était le chasseur de repas,

elle était la gardienne du nid ». L'on doit à A. et B. Pease une des images régressives les plus abouties, en matière de schématisation délirante d'un prétendu cerveau masculin et féminin ⁽²⁴⁾.

Pression médiatique lourde contre laquelle l'école a du mal à lutter, dans le contexte de la relance commerciale des « cultures binaires » : la « culture fille » ou « garçon » qui s'inscrit par le choix de vêtements, musiques, scripts comportementaux est visible dans les agendas de rentrée. Elle va à l'encontre de la mixité citoyenne, paritaire, préconisée par les textes officiels dans l'école.

Mais il ne faut pas désespérer ; Mnémosyne, l'association pour le développement de l'histoire des femmes et du genre, vient de réaliser le premier ouvrage d'Histoire mixte, chapitré à partir des programmes de l'Éducation nationale et permettant une double exploitation des documents, à destination des professeurs des écoles et du secondaire ⁽²⁵⁾... ■



- 1 cf. circulaire Fabius, mars 1986, incitative, et circulaire Jospin, exécutive, mars 1998, sur « La féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre ».
- 2 Christine Morin, « Contexte scolaire et mixité », Les filles et les garçons sont-ils éduqués ensemble? VEI Diversité, n° 138, 2004, p. 76-77.
- 3 Ibid, Michel Désert, « Les effets de la menace du stéréotype et du statut minoritaire dans un groupe », p. 33.
- 4 Nicole Mosconi, « La société, l'école et la division socio-sexuée des savoirs » dans *Filles et garçons à l'école: une égalité à construire*, CNDP, 1999, p. 61.
- 5 Arrêté de juillet 1982, note de service de novembre 1983; la lutte contre les stéréotypes de genre dans les manuels s'inscrit désormais dans les textes officiels de l'Éducation nationale.
- 6 Auditions de Michelle Zancarini-Fournel, en particulier sur les programmes, de Catherine Marand-Fouquet et de Michelle Perrot : analyse critique des manuels du primaire et du secondaire, p. 13-20.
- 7 Anne Griffaton, « Images des femmes dans les manuels d'anglais », *Les Cahiers pédagogiques*, n° 372, 1999.
- 8 Jane Méjias, « Le genre dans les manuels de SES. Étude de 4 manuels de 2nde parus en 2000 », in *Le genre en Éducation*, I. L'éducation des filles et des garçons à l'école. Quelles limites? Quels défis? (Coord. F. Jannas, M. Baurens, F. Lignon), publication IUFM Grenoble-Martiniq, 2006.
- 9 Christine Fontanini, « Les nouveaux manuels STG (sciences et technologie de la gestion) ont-ils repensé les normes et valeurs de notre société concernant le genre? », Rennes 2, CERFEE, 2007.
- 10 *Les femmes, les sciences et les techniques: de la mixité à l'égalité*, brochure MJENR, sept. 2003.
- 11 Éric Sartori, *Histoire des femmes scientifiques de l'Antiquité au XX^e siècle*, Plon, 2006, p. 62-65.
- 12 Josette Dall'ava-Santucci, *Des sorcières aux mandarines. Histoire des femmes médecins*, Calmann-Lévy, 2004.
- 13 Ibid, p. 87.
- 14 Ibid, p. 97.
- 15 Fraisse Geneviève, « La controverse des sexes », in Armand Touati (Dir), *Femmes et hommes, l'invention des possibles*, Cultures en mouvement, 2005, p. 68.
- 16 Simone de Beauvoir, *Le deuxième sexe*, 1949, cf. l'Atelier sur la réception de son œuvre, 7^{es} rencontres de Blois, 2004, explore l'ébauche d'un universalisme militant qui projette dans la maternité un frein à l'épanouissement cérébral.
- 17 Scott Joan, *Parité. L'universel et la différence des sexes*, traduit par Claude Rivière, Albin Michel, « Bibliothèque des Idées », 2005, 256 pages.
- 18 En France, circulaire du Premier ministre Lionel Jospin, 8 mars 2000, sur « L'adaptation de l'appareil statistique de l'État pour améliorer la connaissance de la situation respective des F et des H dans les différents domaines [...] fixer les objectifs [...] et procéder à l'évaluation des actions ».
- 19 Staszak Jean-François, « Vos problèmes de couple expliqués par la géographie. Genre et espace dans quelques best-sellers » in *Géographie et Cultures*, n° 54, 2005.
- 20 Catherine Vidal, *Féminin Masculin, Mythes et idéologies*, Belin, coll. « Regards », 2006, chap. 4, p. 49-57, p. 56.
- 21 John Gray, *Les hommes viennent de Mars, les femmes viennent de Vénus*, 1^{re} édition 1992 (30 millions d'exemplaires en 40 langues).
- 22 Ibid p. 19.
- 23 A. et B. Pease, 2001, p. 40-41; Manipulation volontaire confusionnelle des représentations entre onirisme et sciences, censée faciliter l'harmonie dans le couple et pérennisant la division traditionnelle des tâches.
- 24 A. et B. Pease, *Tout est dans la tête*, 2000, p. 87 : schéma binaire onirique.
- 25 *Une histoire mixte. La place des femmes dans l'histoire* (Coord. G. Dermenjian, I. Jami, A. Rouquier, F. Thébaud), Ed. Belin, 2010.

Le SNPDEN, 2^e syndicat de la fédération, présent au congrès d'Angers



Du 27 au 30 mars, une délégation du SNPDEN était présente au 41^e congrès de l'UNSA-Éducation. Durant 3 jours, nous avons pu apprécier la douceur angevine évoquée par Christophe Guillet, secrétaire départemental de l'UNSA-Éducation du Maine-et-Loire qui a assuré un accueil de grande qualité. Nous étions présents à des qualités, outre dans la commission des résolutions, dans deux autres commissions, celle de l'organisation des débats et celle du dépouillement des votes.

Patrick Gonthier, qui n'était pas candidat à sa succession, a fait un discours offensif en complément au rapport d'activités. Il est revenu sur les élections 2011 où l'engagement et le dynamisme des fédérations et des syndicats ont placé l'UNSA-Éducation comme la seconde force dans l'Éducation et la première dans le supérieur. Après avoir tiré les conclusions du taux d'abstention record, il a rappelé qu'il nous faudra dès demain préparer les élections de 2014. Il a inscrit également l'action de la fédération dans un cadre européen et international et plaidé pour une Europe sociale en saluant la présence des nombreuses délégations étrangères. RGPP, gouvernance, performance, formation des enseignants, service public, LRU, laïcité, dualisme scolaire ont été développés longuement dans un esprit critique, offensif et réformiste. Il a ensuite remercié l'ensemble des acteurs pour la confiance qu'ils lui ont accordée et pour l'action qu'ils ont conduite au quotidien et sans laquelle l'UNSA-Éducation ne serait pas ce qu'elle est aujourd'hui. Il a exposé la fierté qui est la sienne d'avoir, durant ces dix années, conduit cette grande fédération des métiers de l'éducation.

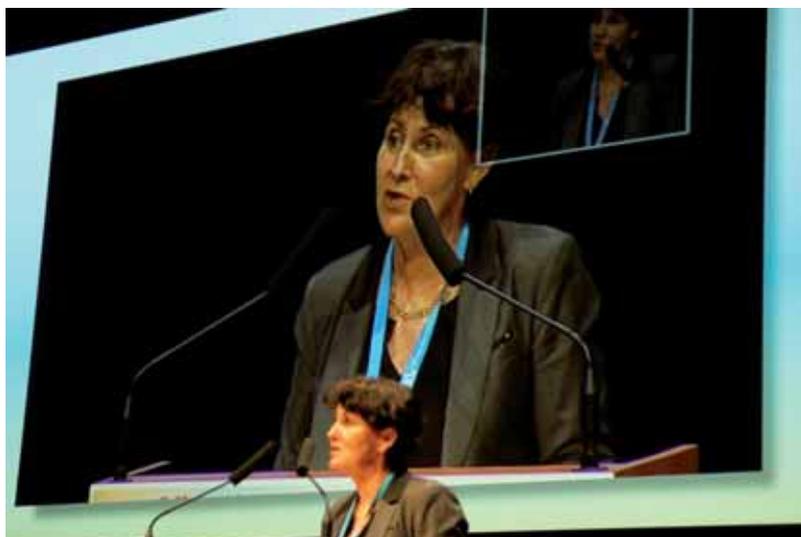
LES INTERVENTIONS DU SNPDEN

Lors des nombreuses prises de parole des syndicats, le SNPDEN, par les interventions de Catherine Petitot, de Michel Richard et de Philippe Tournier, a fait entendre la voix des personnels de direction lors de ce congrès.

Pour le SNPDEN, Catherine Petitot a rappelé que nous partageons aujourd'hui les mêmes préoccupations, notamment celles des suppressions de postes mais que nous avons su dans ce

contexte très tendu porter des réformes majeures tant dans les collèges que les lycées. Même si nous avons joué un rôle déterminant dans la dénonciation de certaines mesures comme la formation des enseignants, nous avons su aussi élaborer des propositions avec la volonté de construire l'avenir autour d'un projet ambitieux pour l'école. Elle a terminé ses propos en rappelant et en développant le fait que l'autonomie n'était pas la concurrence.

Michel Richard a rappelé notre position favorable à une triangulation État/collectivité/EPLE, organisée par conventionnement, et



affirmé que nous étions favorables à la décentralisation mais fortement et fermement opposés à la régionalisation de notre système éducatif.

Philippe Tournier, quant à lui, a construit son intervention sur les choix auxquels sont aujourd'hui confrontées les organisations syndicales, à savoir ne pas bouger pour ne pas perdre plus ou prendre en compte les évolutions de la société pour ne pas perdre; le SNPDEN a fait clairement le second choix. C'est peut-être pour cela qu'au sein de notre corps, 80 % des personnels ont voté et 70 % adhèrent à notre organisation. C'est l'avenir, dans un contexte social, politique, économique qui n'a plus rien à voir avec celui des années quatre-vingt, que nous avons à construire sans rien céder de nos valeurs et de nos convictions. Nous serons sur cette ligne en prenant toute notre part au sein de notre fédération.

LES AUTRES INTERVENTIONS

À noter, parmi les interventions les plus applaudies, celle de Fred Van Leewen, secrétaire général de l'Internationale de l'Éducation, et, parmi les plus marquantes, celle de Jacques Auxiette, président du conseil régional des Pays-de-Loire, qui a précisé la position de l'Association des régions de France quant à la gestion des personnels de la collectivité territoriale en réaffirmant le rôle de « patron d'établissement » dévolu aux personnels de direction, assistés par

des intendants adjoints au chef d'établissement davantage impliqués, au besoin par conventionnement, dans la gestion des personnels territoriaux. La thématique de la formation continue et celle par apprentissage ont été également abordées par le président de région.

Christian Chevalier pour le SE-UNSA a expliqué que deux modèles d'école s'opposent aujourd'hui, un modèle managérial de l'école et un modèle plus collégial de l'école républicaine qui est le nôtre. Il a décrit l'urgence à refonder notre école, affaiblie par une série d'attaques diverses ayant pour conséquence première la démobilitation des enseignants. Il s'est attaché à démontrer que notre fédération doit porter les espoirs de l'ensemble de nos adhérents avec une vision commune de l'École et non constituer un cartel de syndicats sans lien fédérateur. C'est donc un projet fédéral, collectif, fort et progressiste qui doit sous-tendre l'action de notre organisation et la faire avancer.

Pour conclure, Patrick Gonthier a repris à son compte les dernières interventions des secrétaires généraux des principales organisations syndicales de l'UNSA-Education et est revenu sur le fort taux d'abstention aux dernières élections professionnelles. Il a noté que l'intervention du secrétaire général de l'IE montrait bien que nos problèmes et nos revendications dépassaient largement le cadre national et étaient partagés bien au-delà de nos frontières. Il a insisté sur la conduite des négociations dans un esprit pragmatique et réformiste et salué l'aboutissement de

celles-ci, notamment dernièrement pour les infirmières et les médecins scolaires. S'appuyant sur divers rapports dont celui de la Cour des Comptes, il a critiqué sévèrement la RGPP dont les effets et les conséquences ont été plus néfastes que positifs pour le service public. Il a enfin rappelé que l'UNSA, contrairement à d'autres organisations, ne se positionnera pas pour ou contre tel ou tel candidat à l'élection présidentielle et ne s'engagera jamais dans de pareilles manœuvres politiciennes.

Le jeudi après-midi, Catherine Petitot participait à une table ronde sur la formation des enseignants.

Philippe Tournier a présidé la séance du jeudi matin et Joël Olive a présidé la commission des débats et a été élu membre de la commission de contrôle des comptes.

UN NOUVEAU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UNSA-EDUCATION

À l'issue du congrès, Laurent Escure, secrétaire national du SE-UNSA, a été élu secrétaire général de l'UNSA-Éducation avec plus de 85 % de votes favorables. Son discours de clôture a été longuement applaudi et de nombreuses pistes ont été tracées pour l'avenir de la fédération. L'ensemble des dossiers en cours et à venir ont été abordés et chacun peut, sur le site de l'UNSA-Education, retrouver l'intégralité de son intervention. Un nouveau slogan « Plus forts ensemble » a été avancé dans une salle des congrès conquise et enthousiaste. Parmi la liste des cinq secrétaires nationaux, à noter l'élection de Hélène Hemet issue de notre organisation syndicale.

La délégation était composée de Philippe Tournier, Michel Richard, Catherine Petitot, Pascal Bolloré, Isabelle Bourhis, Joël Olive, Pascal Charpentier, Philippe Girardy, Isabelle Poussard et Patrick Cambier. Philippe Guittet était aussi présent à Angers au titre de l'UNSA-Ile-de-France, de même que d'autres secrétaires académiques, ainsi que Gwénael Surel, Jérôme Gagnaire, Catherine Gay, Antoine Peuch et Daniel Blanquet en locaux de l'étape. ■



Pascal CHARPENTIER
Bureau national

pascal.charpentier@ac-dijon.fr

Composition du conseil syndical national et du congrès national

COMPOSITION DU CSN

Selon nos statuts (article S 23), Le conseil syndical national comprend :

1. Des membres de droit :
 - les anciens secrétaires généraux du SNPDEN adhérant au SNPDEN,
 - les anciens secrétaires généraux du SNPDES et du SNPDLP adhérant au SNPDEN ;
2. Des membres élus au niveau national :
 - les membres du BN,
 - les commissaires paritaires nationaux titulaires et suppléants ;
3. Des membres élus au niveau académique :
 - les secrétaires académiques,
 - 5 délégués désignés par chaque académie, dont 1 pensionné,

- auxquels s'ajoutent selon le nombre d'adhérents :
- de 301 à 400 adhérents, 1 délégué supplémentaire,
 - de 401 à 530 adhérents, 2 délégués supplémentaires,
 - de 531 à 700 adhérents, 3 délégués supplémentaires,
 - plus de 700 adhérents, 4 délégués supplémentaires.

Il est précisé également par notre règlement intérieur que, pour le conseil syndical national, « le nombre des représentants prévu à l'article S23 des statuts est fondé sur l'effectif des syndiqués de la section académique au 31 mai de l'année scolaire » (article R18), date qui correspond à la campagne annuelle d'adhésion selon l'article R 5 : « Les dates d'ouverture et de fermeture des campagnes d'adhésion sont fixées respectivement au 1^{er} juin et au 31 mai ».



COMPOSITION DU CONGRÈS

Selon nos statuts (article S 27), « le congrès est formé de la réunion des membres du CSN et des délégués élus par les sections académiques ».

Le nombre de ces délégués supplémentaires élus pour le congrès est précisé par notre règlement intérieur (article R 21 : « Le nombre des délégués élus par chaque section académique est de 1 délégué pour 100 adhérents, ou fraction de 100 adhérents »).

Des dispositions particulières sont prévues pour la représentation des académies de Corse, de Guyane, de Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion ainsi que pour les sections d'outre-mer et pour les adhérents en poste à l'étranger.

Le congrès national comprendra ainsi, au total, en mai 2012, 354 membres. ■



Jean-Claude LAFAY
Secrétaire
Commission national
de contrôle

jeanclaude.lafay@laposte.net

AIX MARSEILLE

Titulaires	
ABGRALL Jean Christophe	PRLP
AUTEROCHE Gilles	PRLY
BRUGUE Frédérique	PACG
GALLO Eric	PRLP
LAGADEC Isabelle	PACG
LE NORMAND Cyril	PACG
LEYDET Virginie	PACG
MARCHAL Myriam	ADCG
PHILIPPE Jean-Marc	PRLP
SEGUIN Jean-Claude	PRLY
VERNET Alain	RET

Suppléants	
DUNEVON Bertrand	RET
KISZEL Jean	PRLY
LARRIERE Michèle	RET
MALVENTI Christian	PACG
PASTWA Michel	PRLP
TARABEUX Christine	ADCG
VERAN Jean François	PACG

AMIENS

Titulaires	
BAYARD Gilles	PACG
CATOIRE Olivier	PACG
DRUBIGNY Patrick	PACG
PAPIN Colinda	PRLP
RIFFIOD Richard	PACG
WISNIEWSKI Françoise	RET

Suppléants	
GRANDJEAN Jean René	RET
QUERIC Valérie	ADCG
SALESSE Jean-Luc	PRLP
TABARY Jacques	PRLY
YOUCEFI Francine	PACG

BESANCON

Titulaires	
CLERC Michel	PRLP
GUICHON Alain	RET
MARCHANDOT Joël	PACG
MARGARIDO Fernande	PACG
PEQUIGNOT Jacques	RET
POLONI Marie-Pierre	PACG
SONTOT Christian	PACG
SYLVAND Arnaud	PACG

Suppléants	
BALLET Noëlle	RET
BOILLOD-CERNEUX Joel	ADLP
BOISSENNIN Vincent	PACG
DUPONT Martine	PRLY
GAUTHIER Catherine	ADLY

BORDEAUX

Titulaires	
ALLEMAND Stéphane	ADLY
ARISTIZABAL Maria	PRLY
BENAYOUN Edmond	RET
BEYRIS Jacques	PACG
CAGNIART Bertrand	PRLY
CHARTIER Alain	RET
FALLER Jean	PRLY
FERNANDEZ Jean Pierre	RET
GERVAIS Lysiane	PACG
GUIRAUD Paul	PACG
LAISNE Jean-Jacques	PRLY
MARSALUT Dominique	PRLP
YVART Xavier	PACG

Suppléants	
BOURDET Marie-Paule	PRLY
CHARRAZAC Dominique	PRLP
HAGET Jean-Claude	PRLY
LABROUSSE Jean-Yves	ADLP
ROBIN Marie Pierre	ADLP
VEAUX Monique	RET
WALZER William	PACG

CAEN

Titulaires	
BARBE Christine	PRLY
DOUAIRE Renaud	PRLP
DRIEUX Robert	RET
GUEZENNEC Gilles	PRLP

LENOIR Hugues	PACG
LETOUZE Pascale	ADCG
PONCET Laurence	PACG
ROBERT Bruno	PRLP

Suppléants	
ARGOUD-DAUDON Catherine	PRLY
AUSSANT Dominique	ADCG
BLANC Carine	PACG
LAMBERT Michèle	RET
LEBLANC Blaise	PACG

CLERMONT-FERRAND

Titulaires	
CHARBONNEL Claire	PACG
CUNIN Maurice	PRLY
JAYER Bertil	PACG
MONTFORT Catherine	PACG
RAMILLIEN Gérard	RET
ZAHER Abdennabi	PACG

Suppléants	
BONNAFOUS Marie Hélène	PACG
HAMONIC Hervé	PRLY
MARIEN Michel	PACG
PAGE Cécile	PACG
TONIUTTI Pierre	ADLY

CORSE

Titulaires	
CASANOVA Jean-Pierre	PRLY
LECCIA Marc	PRLY

CRETEIL

Titulaires	
BAUMANN LE TALLEC Ghislaine	PRLY
BOBIN Jean-Michel	ADCG
BOBKIEWICZ Bruno	PRLY
BOLLORE Pascal	PRLY
BOURHIS Isabelle	PRLY
CHEF D'HOTEL Frédéric	PRLP
DRUENNE Martine	RET
LARRIERE Stéphane	PACG
LE GUILLOU Jérôme	PRLP
PESCHAIRE Marcel	PRLY
SURAN Alain	PRLY
TOURNIER Philippe	PRLY

Suppléants	
CHATAUD Alain	PACG
CULIOLI Marie-Christine	PRLY
FERET Guy	PRLY
GEORGES Didier	PACG
HERAUD Jean-Luc	PACG
RUSIN Jacques	ADLY
TOMASI François	PRLP
ZERBIB Carole	ADLY

DIJON

Titulaires	
ADVENIER Lydia	PRLP
AUBERT Marc	PACG
BERGER Anne	PACG
CAGNE Laurent	PACG
CHARPENTIER Pascal	PRLY
GEANTOT Patrick	PACG
GRAND Philippe	PRLY
LEBOEUF Robert Claude	RET
MASSON Emmanuel	PACG

Suppléants	
BOBET Myriam	PACG
NAIME Jérôme	ADLY
PFANDER-MENY Lydie	PRLP
PIERRE Frank	PACG
PLANCHE François	RET

ÉTRANGER

Titulaires	
AGUIRRE LEROY Perrine	ADLY
BOUCHE Sylvette	ADLY
MONDOLONI Pierre	PRLY
SENECHAL Michel	PRLY

GRENOBLE

Titulaires	
BILCOCQ Patricia	PRLY
CATRYCKE Jean-François	PACG

DICHARD SURBLED Dominique	PACG
DURAND Jean Paul	RET
FUERTES Patrick	PACG
LASSERRE Jean-Marie	PRLP
LEMAIRE Gérald	DIR EREA
OBER-ANAYA Corine	PACG
PIGAULT Gwenaëlle	ADCG

Suppléants	
BASSANI Jean-Claude	PACG
CHERFI Djamil	PRLP
DELESMONT Pascal	PRLY
DENJEAN Marc	PRLY
SIMONET Nathalie	PACG
VERGNES Geneviève	RET

GUADELOUPE

Titulaire	
DARTRON Jean	PRLY

GUYANE

Titulaire	
GRESSE Jacqueline	PACG

LA REUNION

Titulaire	
CARPENTIER Claude	PACG

LILLE

Titulaires	
BETREMIEUX Jean	PRLY
DECQ Fabien	PACG
DELANNOY Florence	PRLY
DELVALLET Corinne	PRLY
DESHAYS Bertrand	ADCG
DUHAYON Bruno	PACG
FERARE Hubert	PACG
HORY Michel	RET
KASTELIK Isabelle	ADCG
LECAT Nadine	ADCG
MOGEON Christian	DIR EREA
PIONNIER Jocelyne	PACG
SIROT Jacques	RET
TASSEZ Sylvie	PRLP
WACHEUX Nadine	DIR EREA

Suppléants	
BRUYERE Denis	PRLY
LANCIAUX Philippe	PACG
LITMANOWSKI Dominique	PRLP
MOLLEDA Pierre	RET
SAVELON Guy	RET
SINGEVIN Christiane	RET
TURCKX Didier	PRLP
VICARI Brigitte	ADLY

LIMOGES

Titulaires	
FAUCHER Béatrice	PACG
GATTE Michel	RET
LOPEZ Olivier	ADLY
MARCHAND Daniel	PRLY
PERRIER Marc	PRLY
SAULE Catherine	PACG
SOULIER Jean-Yves	PRLY

Suppléants	
BOMPEIX Nadine	PACG
CHERY Michel	RET
GAUDILLERE Hervé	PACG
GOUGEAUD Eric	PACG
RISPAL Michel	ADLY

LYON

Titulaires	
DEBUIRE Maryanick	RET
GORRINDO Daniel	PRLY
GOULERET Isabelle	PRLY
GUINOT Serge	PRLY
HEINZ Gérard	PACG
KERBECCI Nathalie	PACG
PEYROUX Josiane	PRLY
RHETY Isabelle	PACG
TARADE Jean	RET

Suppléants	
ANGELVIN BONNETTY Pierre	PACG
BAUDIN Jacqueline	PACG
DESRANGES Dominique	PACG

NOTOT Philippe PACG
 RADOUAN Michel RET
 ROCHAIX Pascale PACG

MARTINIQUE

Titulaires
 BIRON Monique PACG

MONTPELLIER

Titulaires
 BARTHES Alain RET
 BRUGEAS Anne-Marie PRLY
 DE HARO Georges PRLY
 GRELLET Benoît PACG
 HEMET FREBY Hélène PACG
 RAYNAL Jean-François PRLY
 SANDRIN Nicole PACG
 VION Dominique ADLP

Suppléants
 ANTONMATTEI Dominique PACG
 CHAPAT Benjamin PACG
 FOUCHONET Patrick PRLP
 GELIS Eric PRLP
 GHESQUIERE Hélène PRLY
 LEPOINT Vincent PACG

NANCY METZ

Titulaires
 BETTING Dominique ADCG
 DELORME Claude RET
 FILLIEUX SENCIER Lise PRLY
 GARCIA Michel PRLY
 LAMOISE Joël PRLY
 LELARGE Jean-Pierre PACG
 PETITJEAN Damien PRLP
 STEPHANY Karima PRLP

Suppléants
 FURLAN Daniel PRLP
 GRANDPIERRE DROUARD Martine PRLP
 HOUSELLE Sylvain RET
 LOSSON Joëlle PACG
 PAILLETTE Jean-Pascal PACG

NANTES

Titulaires
 CHARTRAIN Xavier PACG
 DESLIS Bernard RET
 FAURE Dominique PACG
 FLECHER Catherine PACG
 GAGNAIRE Jérôme PRLY
 GAY BOISSON Catherine PRLY
 GODET Jean Noël PACG
 GUIMARD Aline RET
 HENRY Véronique PRLP
 PEUCH Antoine PACG
 PINTARD Marie-Ange PACG
 SUREL Gwenaël PRLY

Suppléants
 BARRE Marc PACG
 BRADANE Marie-Louise RET
 CREAC'H Peggy ADCG
 DUFEU Marc PACG
 LEVEILLE François PACG
 MENNESSIER Jean-Luc ADLY
 SOULARD François ADCG
 TESSON Sébastien ADLY

NICE

Titulaires
 BOURGEOIS Robert RET
 BOYE Jean-Didier RET
 DANI Alain PRLY
 FALCONNIER Patrick PRLY
 JUAN Alain PACG
 MATHIEU Joël PACG
 MAUGNIE BOLINCHES Marie-Angèle PACG
 PETITOT Catherine PRLP
 PICOT Pascal ADLP

Suppléants
 AGUERO-MONLEON Denise ADLY
 DUBOIS Nicole PRLY
 DUBREUCQ Thierry PACG
 MATRINGE Michèle RET
 ROUSSEAU Marie-Dominique PRLP

ORLEANS TOURS

Titulaires
 BASSAGET Marc PACG
 CHABAS Georges RET
 COLIN Laurence PACG
 GAUTROT Pascale PRLY
 GIRARDY Philippe RET
 LAMOUREUX Joel PRLP
 LECOQ Anne PACG
 MEGE Evelyne PACG
 PASCO Frédéric PACG
 RICHARD Luc PRLY
 ROMERO Jean-Jacques RET

Suppléants
 BENCHEHIDA Nora PACG
 GIRARDY Philippe RET
 PIELOT Alfred PRLY
 THARALDSEN BREDOW Marion PACG

PARIS

Titulaires
 AZIBANE Bernardette RET
 BOURY Christel PRLY
 BOUVRY Julie ADLY
 BRAY Nicolas ADLY
 CAHN RABATE Hélène PRLY
 DEVAUX Jean-Claude PRLY
 GUITTET Philippe PRLY
 HONNORAT Myriam ADLY
 LAFAY Jean-Claude PRLY
 PEIROTÉS Edmond DIR EREA
 POINTERAU Donatella PRLY

Suppléants
 AIT BOUALI Kamel PACG
 ARDITTI Cécile ADLY
 ARROYAS Daniel RET
 CERVONI Michel ADLY
 DUBOIS Béatrice PACG

POITIERS

Titulaires
 CANTONI Jean-Paul RET
 GAJEWSKI Eric PACG
 HARISMENDY Dominique ADLP
 LAMPERT Danièle PACG
 MACHETEAU Christian PACG
 MERMET Patrick PACG
 MOINE Ketty PRLY

Suppléants
 ALBINI Bernard PACG
 BORREGO Anne-Marie PRLY
 KLEIN Eric-Charles PACG
 QUINTARD Bruno ADLP
 VAL Alain ADCG

REIMS

Titulaires
 BORD Hervé PRLY
 CHRISTOPHE Véronique ADLY
 DIDIER Georges RET
 HUMBERT Patrick PACG
 LABIAUSSE Philippe PRLY
 PAILLA Paulette ADCG
 SIMAL Amadou PRLP

Suppléants
 FERNANDES Raymond RET
 HENRIOT Claudy PACG
 MARTINEAU Hervé PRLY
 MICHNIK Alain PACG
 MONJOU Catherine ADLY

RENNES

Titulaires
 BOSSARD Guy PRLY
 DEBRAY Philippe PRLY
 DUPAIN Nathalie PACG
 GUIGNARD Christine RET
 LE FLEM Pascale PRLP
 LE GUILLOUZER Didier PRLY
 VINCENT Philippe PRLY

Suppléants
 BENVENISTE David ADLY
 BOISSIERE Gaël PACG

HAILLARD Chantal PACG
 BEAUFILS QUEUTEY Annie PACG
 LE ROUZIC Françoise PACG
 MAILLARD Michel RET

ROUEN

Titulaires
 ABIDI Raouf RET
 BAILA Françoise PACG
 BERNIER François PACG
 FRANCOIS Guy PRLY
 LANGLOIS Brigitte PRLP
 LAURENT Corinne PACG
 LEFEVRE Jean-Pierre RET
 MIKLARZ Michel PACG

Suppléants
 ALVAREZ Fabrice PACG
 GIRAUD Christian PRLY
 HAUCHARD Véronique PRLY
 NEDELLEC Michel RET

STRASBOURG

Titulaires
 BOUTE Marc RET
 ECHARD Rodolphe PRLY
 LICHTLE Bertrand PACG
 MARCHAND Isabelle ADCG
 RAFFIN MARCHETTI Rodolphe PACG
 ROSAY Véronique PRLY
 SCHLIENGER Jacky PRLY
 VERVAEKE Alain PRLY

Suppléants
 AJBALI Amina PRLY
 ANASTASI Isabelle ADLY
 BOURCET Delphine PACG
 CHENAL Guy ADLY
 DURR Jacques RET

TOULOUSE

Titulaires
 ALARD-DOLQUES Françoise PACG
 CAMPS Martine ADCG
 DUPRAT MAUREL Chantal PRLY
 GINESTET Jean-Paul PRLY
 GONZALES Isabelle ADCG
 GOUYEN Yves PRLP
 MERIEL Guy PACG
 OLIVE Joël PRLY
 PLANCHAND Stéphane PACG
 SEGUIN Jean-Pierre RET

Suppléants
 BENAZET Muriel PACG
 CHATEAU LANG Carole ADLP
 CROS Frédéric PACG
 GALIANO Serge RET
 RIVANO Jean-Pascal ADCG
 SALVAN Francine PACG

VERSAILLES

Titulaires
 ANSELMO Pierre PACG
 BOUSQUET Pierre RET
 BOUTET GELINEAU Emmanuelle DIR ERPD
 CARBAJO Pierre PRLY
 FAUCONNIER Thierry PRLY
 JOUREAU Christine PRLY
 KROP Eric PRLY
 LEHERPEUR Marie-Alix PACG
 NASSI Vincent PACG
 OUVRARD Alain PACG
 REGNIER Laurent PRLY
 RICHARD Michel PACG
 SUZANNE Christian PACG
 TORRES François PRLY

Suppléants
 BARTAK Christine PACG
 BONTEMPS Jean-Marie RET
 COLIN Patricia PRLP
 FOUILLARD Laurent PRLY
 MARCINIAX Xavier PACG
 SEBERT-MONTELS Stéphane ADCG
 SORIN Patrick PRLY
 VAN ERKELENS Marc PACG

La CVC

La commission de vérification des comptes (CVC) a été prévue par les statuts du SNPDEN dans ses articles S 39 et S 40 :

- **Article S 39** : La commission de vérification des comptes comprend cinq membres.

Ils sont élus lors de chaque session ordinaire du congrès soit pour trois ans.

Ils sont rééligibles une fois.

- **Article S 40** : La commission de vérification des comptes est chargée :
 - de vérifier les documents comptables ;
 - de rendre compte de cette mission devant le congrès.

Elle complète le travail de l'expert comptable, M. Jaussaud, société Rexco.

Les membres de la commission de vérification des comptes en fonction à ce jour sont Jacqueline Baudin (académie de Lyon), Aline Guimard (académie de Nantes), Françoise Wisniewski (académie d'Amiens), Jean-Paul Durand (académie de Grenoble).

Ces quatre collègues ont été élus pour la première fois lors du congrès de Biarritz.

Yves Lanchais (académie de Dijon), élu il y a 6 ans au congrès de Dijon et réélu au congrès de Biarritz, est l'actuel président de cette commission.

La commission s'est réunie chaque année au siège du SNPDEN à Paris pour examiner les comptes des années civiles 2009, 2010 et 2011. Elle a entendu le trésorier national qui a présenté les comptes du syndicat. Elle a procédé par sondage (une centaine

environ à chaque fois) dans les écritures comptables avec vérification des documents justificatifs correspondants.

Elle a fait le constat de la parfaite régularité et de la sincérité de la tenue des comptes, et du travail considérable accompli par le trésorier national, Alain Guichon, et son équipe que notre commission félicite vivement. ■



Gros plan sur...

L'académie de Guadeloupe

Jean Dartron
Secrétaire académique



L'ACADÉMIE DE GUADELOUPE ET SA DIMENSION ARCHIPÉLAGIQUE

L'académie de Guadeloupe est une entité éducative qui regroupe l'ensemble des établissements de l'archipel guadeloupéen. Ils se répartissent ainsi sur l'île de la Guadeloupe (Grande-Terre, Basse-Terre), les îles de la Désirade, des Saintes, de Marie-Galante ainsi que dans les collectivités d'outre-mer que sont les îles de Saint-Martin et Saint-Barthélemy. Cette région monodépartementale s'étend sur une superficie de 1.780 km², pour une population de 410.000 habitants.

Situé à 6.706 km de Paris, entre l'Océan atlantique et la mer des Caraïbes, l'archipel guadeloupéen fait partie des sept régions ultrapériphériques (RUP) de l'Union européenne.

Cette jeune académie a vu le jour le 1^{er} janvier 1997, issue de la transformation de la précédente académie des Antilles et de la Guyane qui regroupait les trois départements d'outre-mer (Guyane, Martinique et Guadeloupe).

Le rectorat est situé aux Abymes, la commune la plus peuplée et proche de Baie-Mahault, poumon économique de l'île.

La double insularité qui caractérise notre académie est aussi source de problématiques particulières.

Dans le premier degré, l'académie se compose de 310 écoles publiques et de 16 écoles privées qu'on retrouve essentiellement dans les zones urbaines.

Dans le second degré, on dénombre 46 collèges et 23 lycées; seule la plus petite commune de Vieux-Fort ne possède pas de collège.

dans les communes de Sainte-Rose et du Moule, ce qui a permis de diminuer les effectifs des deux collèges existants (Bébel et Général De Gaulle).

De nouvelles constructions sont programmées. Néanmoins, le nombre de collèges ayant des effectifs de plus de 1.000 élèves demeure important.

DES COLLÈGES DE PLUS DE 1.000 ÉLÈVES

La Guadeloupe se caractérise par l'existence de collèges regroupant entre 1.000 et 1.300 élèves. C'est l'une des rares académies où l'on retrouve des établissements du second degré avec des effectifs aussi élevés.

Consciente des problèmes générés par ce type d'établissement, la collectivité départementale a amorcé une politique en faveur de la construction d'établissements à taille humaine.

C'est en ce sens que les collèges de la Boucan et de Guénette ont vu le jour

LES LYCÉES

Jusqu'à la fin des années 1940, l'académie ne comptait que 2 lycées (lycée Carnot et lycée Gerville Réache). A ce jour, 23 lycées accueillent nos élèves. L'évolution de nos lycées a été surtout marquée par le développement des études post-bac, ce qui a eu pour effet d'augmenter le nombre de nos étudiants dans les grandes écoles.

Notre académie a cette particularité d'avoir une forte demande d'orientation en 2nde professionnelle. Une des priorités académiques est d'augmenter le nombre d'élèves accueillis en 2nde géné-



rale. Un défi relevé par les personnels de direction qui multiplient les actions avec leurs équipes pour assurer l'accueil et l'accompagnement des nouveaux lycéens.

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'université des Antilles et de la Guyane (UAG) offre une large palette de formations couvrant l'essentiel des niveaux de compétences et de savoir recherchés localement.

Il est à noter que l'UAG a conservé le regroupement des trois régions Guyane, Martinique et Guadeloupe.

L'organisation de l'administration est conçue de façon à répondre à un besoin territorial spécifique.

Le siège de l'université se situe sur le campus de Fouillole en Guadeloupe.

L'UAG a choisi de renforcer ses relations avec les entreprises à travers le développement de fondations. Elle vient d'ailleurs de remporter le premier prix sur le plan national dans la catégorie « Relations avec les entreprises » lors de la cérémonie des MCE Awards (remise de trophées récompensant les universités et les grandes écoles à partir de leurs réalisations concrètes).

L'ENGAGEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION

La relative jeunesse de notre académie et sa double insularité conduisent les chefs d'établissement à relever de nombreux défis.

Nous connaissons une montée importante de la violence, un taux de chômage qui est pratiquement le double de celui de l'hexagone, un tissu socio-économique très fragile. Ce sont donc des paramètres très sensibles que les personnels de direction doivent prendre en compte en permanence. Ils doivent élaborer de multiples stratégies pour conduire les élèves vers la réussite.

Un PCS défavorisé a orienté la politique des chefs d'établissement et de l'académie vers l'ouverture de plusieurs établissements ECLAIR et la mise en place de partenariat avec Sciences-po (LGT Faustin Fleret de Morne à l'Eau, LPO de Pointe-Noire, LPO de Saint-Martin et LPO Marie-Galante).

La présence de 2 lycées des îles de Marie-Galante et de la COM de Saint-Martin montre bien la volonté des chefs d'établissement de mener une politique visant à promouvoir l'élévation du niveau d'ambition de nos lycéens et à atténuer les difficultés de la double insularité.

La démarche des personnels de direction est d'assurer aux élèves de Guadeloupe une formation diversifiée et adaptée au marché de l'emploi et aussi à les mettre chaque fois que cela est possible « en liaison » avec le monde qui les entoure. Grand nombre de nos établissements possèdent une section européenne ou internationale, une politique culturelle et sportive très soutenue.

Une illustration forte est la création, depuis la rentrée 2011, d'un lycée-collège « pôle excellence » au sein du CREPS de la Guadeloupe. On y retrouve l'élite du sport guadeloupéen, avec un aménagement spécifique devant favo-

riser la performance tant scolaire que sportive.

Un élément illustre bien les voies choisies par les chefs d'établissement et leurs équipes : l'apprentissage. De plus en plus de lycées, voire de collèges, proposent à leurs élèves de poursuivre leurs études en leur sein par un CAP, un Bac pro ou un BTS en alternance avec les entreprises. Une orientation qui s'adapte bien à notre économie, par sa modulation périodique en fonction des besoins du moment. Nous devrions voir, à la rentrée 2012, l'ouverture de trois nouveaux BTS par apprentissage dans des lycées professionnels.

La réforme des lycées, et notamment en lycée professionnel, n'a pas été de tout repos pour les chefs d'établissement. Notre académie a été ébranlée; la prochaine rentrée se prépare sur fond de négociations entre personnels et directions. Beaucoup de tension, où nos collègues doivent user de toutes leurs qualités et compétences pour garder un climat de travail et de sérénité dans leurs établissements. Le SNPDEN demeure mobilisé pour accompagner les proviseurs concernés.

LA VIE DU SYNDICAT

UN NOUVEAU RECTEUR

Notre académie a accueilli au retour des vacances de Noël un nouveau recteur en la personne de Stéphane Martens, chercheur de l'université de Bordeaux. Ce recteur a tout de suite affiché sa volonté de travailler avec les représentants syndicaux dans le cadre d'une communication régulière, voire



spontanée, si un besoin réciproque se présente.

Une délégation de 3 personnes a répondu à l'invitation du recteur pour un entretien qui a duré une heure. Nous lui avons présenté notre section syndicale et aussi fait part de nos inquiétudes du moment : la communication, la DHG et l'autonomie de l'établissement. Nous lui avons montré la motivation de nos adhérents à travailler dans un espace concerté pour assurer l'amélioration des résultats de notre académie. Nous sommes en attente de la réunion du groupe « Blanchet » qui n'a pas encore eu lieu cette année.

DE NOUVEAUX ÉLUS

Depuis le mois de novembre, notre section est dirigée par un nouveau secrétariat académique. Dès notre premier CSA, nous n'avons pas manqué de saluer le parcours réussi de l'ancienne équipe et d'afficher nos priorités concernant le fonctionnement de la section :

- une cellule de communication pour assurer une meilleure information de nos adhérents,
- des travaux plus réguliers au niveau des différentes commissions qui doivent être l'expression de notre engagement mais aussi de nos qualités et de nos compétences,
- un programme de formation de l'ensemble de nos adhérents pour une meilleure culture syndicale.

Nous serons représentés en CAPA par une nouvelle équipe. Notre ambition de respecter la répartition des missions, des sexes et des générations s'est vérifiée. La nouvelle gouvernance académique conduit nos élus à redoubler de vigilance afin d'avoir une représentativité efficace sur les dossiers de nos collègues dont nous avons la confiance.

Notre section académique doit se préparer à apporter des réponses aux problèmes de ses adhérents et à affronter les défis à venir. ■

Témoignage.

Le collège Albert Baclet

Pierre-Éric Marchal

Principal
Collège Baclet
Saint-Louis de Marie-Galante
Guadeloupe



LA MUSIQUE AU COLLÈGE ALBERT BACLET

Le collège de Saint-Louis accueille 202 élèves, des classes de SEGPA et une ULIS. Situé au centre de Saint-Louis sur un espace rectangulaire, le collège est constitué de 3 ailes en U entourant la cour, plus un bâtiment abritant les ateliers « mécanique » et ceux de l'UFA.

HISTORIQUE DU COLLÈGE

- **1929** : Le premier ensemble de ce qui deviendra le collège est érigé sur le site de Desmarais. Ce sera une construction en bois de huit classes.
- **1953** : Albert Baclet, maire et conseiller général de la Guadeloupe, fit adopter le projet d'extension de l'établissement.
- **1956** : Le projet se concrétise mais le passage du cyclone Inès transforme l'édifice en abri pour les nombreux sinistrés de la commune.
- **1995** : Ouverture d'une section d'éducation spéciale (SES) qui deviendra par la suite une SEGPA.
- **2002** : En hommage à l'ancien maire de Saint-Louis, l'établissement est baptisé Albert Baclet.

- **2006** : Le collège est labellisé collège « Ambition réussite ».

QUELQUES ÉLÉMENTS PROPRES À L'ÉTABLISSEMENT

Autant le dire tout de suite, nous sommes fiers d'être marie-galantais ; nous aimons notre île et la défendons becs et ongles. Inutile de me demander, mi-ennui, mi-intéressé : « Alors le niveau là-bas ? » C'est un peu comme partout à la campagne j'imagine.

Un collège sur une île tropicale, un rêve pour beaucoup mais aussi des réalités : le nombre de boursiers est supérieur à 75 % ; le taux de chômage est très élevé et, hélas comme partout, nous ne sommes pas épargnés par les incivilités ni par la violence. Malgré cela, l'absentéisme est marginal.

Nous devons nos réussites à une bonne synergie dans le travail en équipe. Enseignants, vie scolaire mais aussi agents, chacun se mobilise pour l'établissement et je leur en suis très reconnaissant.

LA DOUBLE INSULARITÉ

Le collège est situé sur l'île de Marie-Galante, une double insularité qui pénalise les élèves sur bien des points. Financièrement, orienter ses enfants vers des études en Guadeloupe n'est pas toujours envisageable pour nombre de familles. L'achat de matériel fait l'objet de surcoût, d'une livraison et d'un délai de livraison subordonnés au transport maritime. La double insularité, est très pénalisante ; la vie est bien plus chère.

La gestionnaire est obligée de dépenser une énergie considérable pour obtenir, sur un marché peu concurrentiel, ce qu'on trouve facilement en Guadeloupe ; il faut anticiper l'achat des matériels ; les livraisons se font mal ou parfois tard dans l'année.

L'insularité rend difficile les déplacements en Guadeloupe : réunions au rectorat, stages, sorties, compétitions sportives, activités syndicales, rien n'est simple au rythme des bateaux.

Le coût pour assister à la moindre manifestation culturelle en Guadeloupe devient, par la force des choses, prohibitif.

La double insularité ne permet pas toujours aux enseignants de suivre la totalité des formations (impératifs horaires du bateau, risque de ne pas pouvoir assurer la totalité des cours le lendemain, une demi-journée de formation implique une journée d'absence).

Faire venir un intervenant relève du parcours du combattant (arrivée prévue après 9 heures et départ pour 16 heures); il faut donc maximiser sa venue (visite dans tous les établissements le même jour).

Participer à une compétition UNSS oblige les élèves à se lever à 5 heures; ils prennent le bateau à 6 heures, arrivent en car sur les plateaux sportifs les premiers. Mais parfois les horaires des finales privent nos élèves d'y participer l'après-midi car le car du retour lui est à l'heure et le bateau n'attend pas.

La taille de l'île fait que le panel d'entreprises offert aux élèves pour faire des stages est restreint.

La double insularité favorise aussi un *turnover* récurrent: 66 % des enseignants ont une ancienneté inférieure ou égale à deux années. Ceci crée une réelle difficulté: projets initiés non terminés, adaptation, il faut recommencer sans cesse!

Mais c'est un collège avec deux grandes forces, l'intégration et la musique.

L'INTÉGRATION, POINT FORT DE L'ÉTABLISSEMENT

L'emploi du temps des élèves est conçu de façon qu'ils soient le plus souvent possible dans le collège et qu'il y ait le moins possible de permanences. Nous gardons nos élèves toute la journée, de l'arrivée au départ des cars.

Les élèves de l'ULIS sont intégrés au maximum de leurs capacités dans les classes ordinaires. Presqu'un élève sur quatre bénéficie d'un PPRE. Il existe des alignements et des ponts entre la SEGPA et les classes générales.

À mon arrivée, il y avait « l'aile de la SEGPA »; ces temps sont révolus; nos élèves sont tous mélangés, ce qui a fait largement baisser les incivilités.

Je salue au passage le dévouement des professeurs qui ont, dans la même classe, un, voire deux élèves d'ULIS, plusieurs autres avec des PPRE et des objectifs particuliers, des élèves en difficultés et d'autres excellents (une dichotomie jamais facile).

Les résultats au DNB sont en hausse significative: 92 % l'an passé.

L'orientation vers la seconde générale est proche du taux académique.

LA MUSIQUE, UNE DISCIPLINE À PART ENTIÈRE

Au collège, la musique est considérée comme un véritable moyen d'éducation. Elle a contribué à recadrer, à redonner confiance, à changer la vision de l'école et à lutter contre les inégalités auprès des élèves les plus en difficulté. Discipline à part entière et non d'appoint, c'est par le biais du club de musique créé en 1986 qu'elle a pu montrer aux plus sceptiques que la notion de matières dites « fondamentales » était une pure vue de l'esprit et un concept totalement obsolète.

Parmi les actions à caractère pédagogique, on pourrait retenir l'introduction de deux heures de musique pour les classes de 6^e dans les années 87-90, la création d'une classe de seconde à option « musique » et la création de classes « musique » à horaires aménagés, ces dernières années.

LES TEMPS FORTS

- **1986** : Création du club de musique au sein du foyer socio-éducatif.
- **1987** : Voyage à Puerto Rico sur l'île de Vieques avec l'orchestre du collège (échanges musicaux avec leur orchestre d'instruments à vent).
- **1992** : Participation au 10^e festival de musique des collèges et lycées organisé par les jeunes musicales de France. Sortie d'un album classé 1^{er} au hit-parade de Radio Caraïbes Internationale durant 15 jours.
- **1994** : Stage de percussions sous la direction de Charly Chomereau-

Lamotte, percussionniste de renommée mondiale. Stage d'informatique musicale dirigé par Rico Toto, ingénieur du son.

- **1998** : Sortie d'un album sur l'esclavage avec la participation du grand poète, conteur, diseur de paroles Joby Bernabé. Stage de percussion ka sous la direction de Georges Troupe. Réalisation de plusieurs émissions télévisées avec RFO.
- **2006** : Création d'une classe musicale à horaires aménagés (saxo, trompette, trombone, violon, violoncelle, accordéon, flûte traversière, batterie, chorale). Dans le cadre du réseau « Ambition réussite », cours et animations musicales dispensés dans les écoles primaires.
- **2009** : Sortie d'un CD réalisé avec le concours des élèves des écoles primaires et du collège enregistré chez Daniel Trépy.
- **2010** : Création d'une comédie musicale primée 2^e dans le cadre de la Semaine de la famille.
- **2011** : Consécration de Patrice Hulman qui a reçu le prix SACEM du meilleur compositeur (musicien qui a effectué ses débuts au sein du club du collège, y a effectué une partie de sa scolarité). Lors de la soirée de remise du trophée, ses derniers mots ont été pour remercier le collège.
- **2011-2012** : Nouveau départ de l'activité musique avec des élèves de 6^e et 5^e dans le cadre des activités du mardi après-midi.

Je tiens à préciser que tout ceci s'est réalisé avec l'exceptionnel dévouement de Maurice Sonel et de tous les professeurs de musique qui se sont succédés. ■



La cellule juridique s'est réunie le jeudi 22 mars en présence de Jacques Bacquet, Philippe Marie, Marcel Peschire, Guy Savelon, Raymond Scieux et Bernard Vieilledent.

Autour des procédures disciplinaires



Ont été étudiées les nombreuses questions des collègues pour leur apporter une réponse ajustée. Sans étonnement, reviennent de façon récurrente les procédures disciplinaires, la mise en cause de chefs d'établissement pour faute(s) et carence(s) de l'employeur (EVS...), également leur mise en cause dans le pilotage et la gestion des ressources humaines.

D'autres thèmes plus globaux tels que les contrôles obligatoires de sécurité dans tout EPLE, la sécurité alimentaire et les règles d'hygiène, la requalification en contrat à durée indéterminée sont mis à l'étude. L'observation des quelques 30 questions posées ce dernier mois est troublante. Si le Président du Conseil économique, social et environnemental relève que « seul, tout seul, l'État ne peut pas tout », le parallèle avec le chef d'établissement pourrait être : seul, de plus en plus seul, jusqu'où ? Le désarroi des personnels de direction est fréquent, face à des interlocuteurs pressants, intransigeants pour des réponses réglementaires incertaines, voire rares : le seul exemple des nouvelles procédures disciplinaires est édifiant.

L'ORGANISATION DES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Elle a été modifiée par les décrets 2011-728 et 729 du 24 juin 2011 relatifs à la discipline des élèves dans les établissements d'enseignement du second degré. La modalité du délai de 3 jours retranscrite à l'article R.421-10-1 du Code de l'éducation précise « lorsqu'il se prononce seul sur les faits qui ont justifié l'engagement de la procédure disciplinaire, le chef d'établissement informe sans délai l'élève des faits qui lui sont reprochés et lui fait savoir qu'il peut, dans un délai de 3 jours ouvrables, présenter sa défense oralement ou par écrit ou

en se faisant assister par une personne de son choix ».

« Si l'élève est mineur, cette communication est également faite à son représentant légal afin que ce dernier produise ses observations éventuelles. Dans tous les cas, l'élève, son représentant légal et la personne éventuellement chargée de l'assister pour présenter sa défense peuvent prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement ».

Cette prescription est également portée dans les mêmes termes à la circulaire n° 2011-111 du 1^{er} août 2011. Nous avons présenté cette disposition (revue *Direction* n° 191 et 193) comme un véritable carcan pour le chef



d'établissement, après une année de mise en œuvre, le constat est celui d'une extrême fragilisation.

LE MOMENT DU DÉCLENCHEMENT DU DÉLAI DE TROIS JOURS

Il suscite de nombreuses interrogations, y compris pour les services juridiques académiques consultés par les collègues.

À déchiffrer le texte susmentionné, il semblerait que ce délai s'engage à partir du moment où le chef d'établissement informe l'élève et/ou le représentant légal pour leur notifier les faits reprochés. Cette information semble devoir s'appuyer en premier lieu sur un entretien avec l'élève pour « l'informer des faits qui lui sont reprochés ».

Le respect du contradictoire implique un temps d'échange, de face à face, notamment dans une démarche éducative qui nous est fréquemment demandée, pour rechercher la perception raisonnée de l'élève sur la gravité de ses actes.

« La communication également faite au représentant légal » peut-elle se contenter, par exemple, d'une communication téléphonique ? Cette modalité risque, dans un certain nombre de situations, de s'apparenter à un dialogue de sourds.

La nécessité d'une trace écrite spécifiant aux représentants légaux exactement les faits reprochés paraît avérée pour éviter une certaine mauvaise foi *a posteriori* : « ce n'est pas ce que vous m'avez dit par téléphone, je n'ai jamais dit admettre la sanction que vous envisagez »...

La forme que doit emprunter cette communication écrite pose également question : l'envoi avec accusé de réception peut faire courir des délais supérieurs à celui de 3 jours. Un mot dans le carnet de correspondance pour réception du courrier remis à l'élève nécessite de vérifier qu'il a bien été signé par le représentant légal ; qu'en est-il si l'élève est absent les 3 jours suivants ? Quelle modalité retenir pour les élèves internes qui ne rejoignent le domicile parental qu'en fin de semaine ? Le recours à la lettre avec AR paraît le plus judicieux.

On le voit, la lourdeur de la procédure est manifeste et, pourtant, nous n'en sommes pas tout à fait au bout.

Il est probable que nombre de parents demandent un rendez-vous dans le délai (très court) des 3 jours, à l'issue duquel le chef d'établissement leur notifiera la décision prise.

Nous recommandons, afin d'éviter toute contestation, de faire attendre quelques instants les parents, le temps nécessaire à la décision écrite de sanction, et de leur remettre enfin, directement, la lettre de notification de sanction

– il s'agit d'éviter à nouveau toute contestation liée aux délais postaux.

Une sanction disciplinaire ne relevant pas des « actes usuels de la vie quotidienne », les deux représentants légaux, en cas de séparation, de domiciles éloignés, devraient pouvoir être informés respectivement et rencontrés dans le délai de trois jours !

LES « AVERTISSEMENTS » DONNÉS AUX CONSEILS DE CLASSE

Le diable, est-il dit, se niche dans les détails, la question des « avertissements » portés par le chef d'établissement ou son représentant, au cours des conseils de classe, est posée.

Même si cette mesure figure sur un document spécifique, autre que le bulletin scolaire, elle relève des sanctions qui peuvent être prononcées, portées à l'article R-511-13.

Nous conseillons désormais de plutôt retenir la mention « mise en garde », laquelle peut alors figurer sur le bulletin trimestriel ou semestriel.

Il n'apparaît pas, dans le cas de l'obligation de saisir le conseil de discipline lorsqu'un membre du personnel de l'établissement a été victime de violence physique, de la nécessité impérieuse de respecter le délai de 3 jours puisque le chef d'établissement ne se prononce pas seul.

Des lecteurs pourront s'étonner d'un tel souci « des détails », lesquels deviennent réalité pour deux proviseurs suite à l'annonce faite par des parents de la saisie du tribunal administratif pour non respect du délai de trois jours ouvrables.

Laissons le poète chanteur nous amener à porter un regard distancié sur ce que devrait être notre métier : « il me faudrait du temps, mais du temps j'en ai pas, pour elle je travaille tout le temps, la nuit je veille de nuit, le jour je veille de jour, le dimanche je fais des extras »...

OBLIGATION DU SECRET DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Un chef d'établissement nous interroge sur la conduite à tenir lorsque des membres du conseil de discipline (professeurs) dévoilent publiquement le



contenu du dossier et du rapport préparatoire ainsi que celui des débats de cette instance.

L'article D.511-41 précise : « Les membres du conseil de discipline et les personnes ayant pris part aux délibérations de celui-ci sont soumis à l'obligation du secret en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance ».

Nous conseillons à notre collègue d'adresser, par écrit, un rappel de cette obligation aux membres du conseil de discipline qui y contreviennent et, en cas de récidive, d'en informer l'autorité académique qui paraît être seule investie du pouvoir de sanctionner un personnel.

DE LA PROPOSITION DE SANCTION

Deux chefs d'établissement ont rencontré de grandes difficultés au début du conseil de discipline sur le principe de la fixation du quantum de la peine qu'ils proposaient. Des membres du conseil de discipline estimaient que cette proposition devait émaner du conseil de discipline et non du chef d'établissement.

Nous rappelons les termes de l'article D-511-38 du *Code de l'éducation* : « le président donne lecture du rapport motivant la proposition de sanction (décret n° 85-1348 du 18 décembre 1985, article 7, alinéas 3 et 4) »... après que « l'élève, son représentant légal, le cas échéant, la personne chargée d'assister l'élève sont introduits ».

Le chef d'établissement apprécie bien le quantum de la sanction qu'il propose au conseil de discipline. En outre, il ne paraît pas concevable que les

(des) membres du conseil de discipline puissent fixer au préalable la nature de la sanction sur laquelle ils sont ensuite amenés à délibérer.

Dans l'hypothèse où la proposition du chef d'établissement serait rejetée, ce dernier devrait proposer au nouveau vote du conseil de discipline la sanction d'un niveau immédiatement inférieur.

QUI PEUT CONSULTER LE DOSSIER/RAPPORT MOTIVANT LA PROPOSITION DE SANCTION ?

Un chef d'établissement est saisi de la consultation par les délégués de classe « du rapport motivant la proposition de sanction » au conseil de discipline, en amont de la tenue de cette instance.

Peuvent prendre connaissance du dossier de l'élève auprès du chef d'établissement : « les membres du conseil de discipline, l'élève cité à comparaître, son représentant légal et la personne éventuellement chargée de l'assister pour présenter sa défense » (article 6 du décret 85-1348 du 18 décembre 1985 modifié).

Les deux délégués d'élèves de la classe de l'élève en cause, les deux professeurs désignés par le chef d'établissement, toute autre personne également convoquée ne paraissent pas pouvoir prendre connaissance du dossier. On peut en outre s'interroger sur l'utilité de la présence des deux délégués qui apporte peu aux intérêts de la défense ou à leur formation à la responsabilité.

Rappelons que les élèves délégués de classe (mineurs) ne peuvent siéger que « si la nature des accusations le justifie et que les deux-tiers au moins des membres du conseil le demandent » (article D. 511-37).

COMMISSION DE VIE SCOLAIRE ET SANCTION DISCIPLINAIRE

Conformément à l'article R-511-19-1 du *Code de l'éducation*, une commission de suivi a été instituée à la rentrée scolaire.

Le conseil d'administration d'un collège avait auparavant créé une commission de vie scolaire composée de parents, d'enseignants, d'un conseiller d'éducation et de deux personnels de direction, maintenue pour la présente année scolaire.

L'établissement considère que cette instance bénéficie d'une plus grande souplesse que la commission de suivi : convocation par simple courrier, écoute de l'élève et des représentants légaux, proposition de sanction au chef d'établissement, ce dernier se prononçant ensuite lors du retour de l'élève et de ses parents.

Des mesures souples alternatives au conseil de discipline ont été fortement prônées, notamment par la circulaire n° 97-085 du 27 mars 1997 (ces textes ont été abrogés par la circulaire n° 2011-111 du 1^{er} août 2011).

Bien entendu, la mise en place d'une commission de vie scolaire peut permettre de fédérer une équipe pédagogique et de mieux responsabiliser un élève.

Toutefois, dans certaines de ses modalités, la dite commission semble s'ériger en conseil de prédiscipline, elle conduit le contradictoire (ce qui n'est pas de la compétence d'une telle assemblée) et peut laisser penser que le conseil d'administration a instauré une structure dépositaire de nombre de prérogatives du chef d'établissement.

La quasi simultanéité de la tenue de la commission et de la décision de sanction annoncée par le chef d'établissement pourrait conduire à un recours sur le manque de recul du chef d'établissement et l'exercice d'une compétence par une autorité incompétente. ■



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur
Cellule juridique

bernard.vieilledent@ac-lyon.fr

Veille juridique



LUTTE CONTRE LA FRAUDE AUX EXAMENS

Récemment, le ministre de l'Éducation nationale, Luc Chatel, a rouvert le « dossier délicat » d'une éventuelle réforme du baccalauréat. Nous laissons bien volontiers à la commission « pédagogie » le soin d'analyser les diverses pistes extraites d'un rapport, produit des expertises croisées d'un inspecteur des Finances et d'un inspecteur général (ancien directeur du SIEC). Un second rapport portant sur la sécurisation du baccalauréat aurait pu, sans nul doute, intéresser l'ensemble des collègues concernés chaque année par ce « monument napoléonien » de plus en plus en péril... Malheureusement, il demeure pour l'heure... confidentiel... Serait-il à ce point explosif ?

Sans rien en dévoiler, le ministre annonce cependant l'objectif gouvernemental (en vogue depuis bien des années) de la « tolérance zéro ». Très probablement utopique au regard des chiffres du bac : environ 650.000 candidats répartis dans quelque 4.700 centres d'examen « planchent » sur près de 4.800 sujets différents et produisent 4 millions de copies corrigées par près de 190.000 correcteurs. Cette lutte contre la triche peut se résumer en 3 étapes essentielles, dans le déroulement du baccalauréat : avant – pendant – après :

- L'affaire des fuites, survenues à la veille de l'épreuve de mathématiques du Bac S lors de la session 2011, a certes, mobilisé les médias et fragilisé un peu plus le monument... mais le soufflé est bien vite retombé et les conséquences judiciaires pour les responsables ont été bien minimales. Il n'est pas certain que l'élaboration d'une charte

de déontologie adressée à tous les personnels ayant accès aux sujets, ainsi que le diagnostic local de sécurité des locaux, soient des mesures suffisantes pour garantir totalement « l'avant »...

- Pour « l'après », le ministre a annoncé « le choix de repenser les sanctions » contre les « éventuels fraudeurs ». « En effet, si elles peuvent actuellement aller jusqu'à cinq ans d'interdiction de passer un examen, voire jusqu'à l'emprisonnement, elles sont cependant peu ou pas appliquées : à l'avenir, les décisions de sanctions ne seront plus prises au mois d'octobre par les présidents d'université mais elles seront transférées aux recteurs et interviendront dès la fin du baccalauréat, début juillet ». Une fédération de parents d'élèves (FCPE) et diverses organisations d'étudiants et de lycéens (UNEF, UNL) ont déjà vivement critiqué la mise en place d'un « tribunal d'exception »... Les juristes vont pouvoir (devoir) s'emparer de ce nouveau dossier dans le monde scolaire.
- Demeure la phase centrale : « pendant ». Comment lutter efficacement contre une triche qui devient d'année en année plus « technologique » (sans que ne disparaissent, pour autant, les antisèches classiques...) ? À cet effet, la sensibilisation accrue des chefs de centre à la surveillance des candidats ou le « cadrage » de la sécurité informatique, s'ils sont bien évidemment nécessaires, ne seront sans doute pas suffisants. Parmi les « technologies » nouvelles propices aux fraudeurs, lors de l'examen, deux retiennent particulièrement l'attention : le téléphone

portable et la calculatrice. La circulaire n° 2011-072 du 3 mai 2011 – publiée au BOEN n° 21 du 26 mai 2011 – fixe les « conditions d'accès et de sortie des salles de composition et dispositions relatives aux fraudes ». Rappelons-en les principales dispositions : « Les téléphones portables et appareils permettant l'écoute de fichiers audio doivent être impérativement éteints. Ils sont soit rangés dans le sac du candidat (regroupé avec les autres dans un endroit indiqué par le(s) surveillant(s), soit remis aux surveillants de la salle ». « Aussi, l'utilisation des téléphones portables et, plus largement, de tout appareil permettant des échanges ou la consultation d'informations est interdite et susceptible de poursuites par l'autorité académique pour tentative de fraude. L'autorisation d'utiliser ou non une calculatrice est expressément précisée en tête des sujets ». Sur ce point particulier, la circulaire n'apporte pas de précision mais tout chef de centre sait dans quelles conditions les calculatrices doivent être normalement et systématiquement « vérifiées ». La circulaire précise ensuite que « les candidats qui souhaitent quitter provisoirement la salle n'y sont autorisés qu'un par un et sont accompagnés par l'un des surveillants ». Cependant, si « les candidats qui quittent provisoirement la salle ne doivent pas emporter leur copie », il n'est permis ni de les fouiller, ni de les déshabiller... et ce moment « intime » peut éventuellement être profitable aux fraudeurs. Aussi la question a-t-elle été posée au ministère d'envisager la possibilité d'équiper les centres d'examen de brouilleurs d'ondes téléphoniques afin d'éviter toute fraude au moyen de téléphones

portables. La réponse ministérielle – publiée au JOAN du 22 novembre 2011, page 12306, et citée dans les *Cahiers de l'Éducation* (janvier 2012) – est sans appel, en l'état actuel des dispositions de l'article L.33-3 du *Code des postes et des télécommunications électriques* qui fixe de façon précise et (très) restrictive les lieux où ce brouillage peut être effectif : uniquement les salles de spectacles et les établissements pénitentiaires (pour les téléphones mobiles), ainsi que les établisse-

ments affectés aux besoins de la défense et de la sécurité nationale (pour les appareils de communications électroniques). Une lettre émanant de la DAJB1 n° 2012-39 du 1^{er} février 2012 (in LIJ n° 163 - mars 2012), adressée à un président d'établissement d'enseignement supérieur, lui précisait même que « conformément à l'article L.39-1 de ce même *Code* [...] contrevenir à ces dispositions est passible d'une peine de six mois d'emprisonnement et de 30.000€ d'amende ».

Ainsi, prise en tenailles entre le droit et la technologie, la quête pour venir à bout de la triche risque-t-elle de devenir de plus en plus illusoire... (question posée dans un article du *Monde* en date du 13 mars 2012). L'avenir du baccalauréat se joue aussi à ce niveau.

UNE LETTRE D'AVERTISSEMENT N'EST PAS UNE SANCTION

Alors que, dans l'ensemble des secteurs de notre vie sociale et de l'Éducation nationale tout particulièrement, la « juridicisation » et la « judiciarisation » ne cessent de progresser, le jugement du TA de Versailles du 5 décembre 2011 (rapporté dans le numéro de mars-avril de l'*AJFP*) est très intéressant. Le tribunal prend, en effet, position clairement sur une question située aux limites (souvent incertaines) de la mesure d'ordre intérieur (non susceptible de recours) et de la sanction disciplinaire (susceptible de recours).

LES FAITS ET LE RECOURS

Madame P, agent public à la bibliothèque de documentation internationale contemporaine de l'université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense, avait sollicité du tribunal le recours en annulation pour excès de pouvoir d'une lettre de rappel à l'ordre que lui avait adressée la directrice. Selon les termes de la requête, enregistrée le 2 juin 2008, Madame P soutient « qu'elle a été convoquée à un entretien avec la directrice le 21 avril 2008, que cette dernière a refusé qu'elle soit accompagnée d'un représentant du personnel, que ledit entretien présentait un caractère disciplinaire dès lors qu'elle a fait l'objet d'un avertissement oral, que les dispositions du décret du 25 octobre



1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État ont été méconnues, que l'avertissement lui a été confirmé par une lettre datée du 22 avril, que la décision attaquée est insuffisamment motivée au regard des articles 1^{er} et 3 de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs [et qu'] elle est entachée d'inexactitude matérielle des faits et de qualification juridique erronée ».

Dans son mémoire de défense, enregistré le 19 novembre 2008, la présidente de l'université soutenait quant à elle :

a. À titre principal, « que la requête est irrecevable dès lors que la lettre du 22 avril 2008 est une mesure d'ordre intérieur dont l'objet est d'adresser à Madame P des observations sur sa manière de servir, nonobstant la mention « rappel et avertissement », que la directrice de la bibliothèque s'est bornée à rappeler certaines des obligations qui incombent à l'intéressée en tant qu'agent public, que ce rappel à l'ordre ne porte aucunement atteinte aux droits que l'intéressée tient de son statut, que

ladite lettre ne constitue pas une décision administrative faisant grief.

b. À titre subsidiaire, « qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à un chef de service de s'adresser par écrit à un agent pour le rappeler à l'ordre en cas de manquement à l'une de ses obligations [...] que le rappel à l'ordre de la directrice [...] n'impliquait pas le droit de se faire assister d'un défenseur [...] que la décision attaquée n'entre pas dans les prévisions de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs [...] qu'au fond, aucune erreur d'appréciation ne saurait être reprochée à la directrice [...] quant aux faits ayant justifié le rappel à l'ordre; que celui-ci est justifié par la nécessité de prévenir la répétition de tels incidents susceptibles de porter atteinte au bon fonctionnement de l'établissement, comme à son image; que Madame P reconnaît elle-même être à l'origine de l'incident pour avoir fait remarquer à Madame M. que « treize heures, ce n'était pas treize heures trente », avant même de permettre

à cette dernière de s'expliquer sur la raison de son retard; qu'en agissant ainsi et de manière publique, l'intéressée a manifesté un manque de correction évident à l'égard d'une collègue; que cette attitude est d'autant plus contestable que Madame M. est d'un niveau supérieur à celui de la requérante ».

LE JUGEMENT

En référence aux termes de l'article R.421-1 du *Code de justice administrative*, le tribunal a, en effet, considéré « qu'il ressort des pièces du dossier qu'en demandant à Madame P, par lettre du 22 avril 2008, de réviser son comportement et de consacrer son temps de travail à de strictes activités professionnelles, en particulier le catalogue des monographies allemandes, et en lui rappelant que les règles élémentaires de politesse et de savoir-vivre s'imposent sur le lieu de travail, notamment à l'égard des collègues, la directrice [...] s'est bornée à rappeler à cet agent public ses obligations de service; que ce rappel à l'ordre, qui ne porte aucune atteinte aux droits que l'intéressée tenait de son statut, ne constitue pas, dans les circonstances de l'espèce et nonobstant la double mention de l'avertissement portée sur la décision attaquée, une sanction disciplinaire mais une simple mesure d'ordre intérieur non susceptible d'être déférée au juge de l'excès de pouvoir; que, par suite, les conclusions de Madame P dirigées contre la lettre du 22 avril 2008 doivent être rejetées comme irrecevables ».

CONCLUSION (PROVISOIRE ?)

Il convient évidemment de se féliciter d'une telle décision – et de sa jurisprudence – en remarquant toutefois que la justice aura, en cette circonstance, longuement réfléchi (plus de trois ans et demi!) avant de la rendre. Par ailleurs, nul ne doit oublier que le juge se prononce « dans les circonstances de l'espèce » et qu'ainsi de tels courriers, s'ils ne tombent pas (encore...) sous le coup d'un recours en annulation, doivent faire l'objet de toute votre attention verbale et réglementaire. ■



snp
den

Philippe MARIE
Cellule juridique

pmarie@sfr.fr

Peut-on obtenir un temps partiel pour créer une entreprise ?

Situation : un proviseur-adjoint souhaite savoir s'il peut solliciter l'octroi d'un temps partiel pour créer une entreprise.

Cette question nous renvoie à deux thématiques :

- *la possibilité pour un personnel de direction d'exercer son activité à temps partiel ;*
- *la possibilité pour un personnel de direction d'exercer une activité accessoire à son activité principale (cumul d'activités).*



UN PERSONNEL DE DIRECTION PEUT-IL EXERCER SON ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL ?

Le régime du temps partiel dans la Fonction publique de l'État est fixé par les articles 37 à 40 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État et le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

LE PRINCIPE

Article 37 de la loi précitée : « Les fonctionnaires titulaires, en activité ou en service détaché, qui occupent un emploi conduisant à pension du *Code des pensions civiles et militaires de retraite*, peuvent, sur demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et

compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisés à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. Ce décret peut exclure du bénéfice du travail à temps partiel les fonctionnaires titulaires de certains grades ou occupant certains emplois ou exerçant certaines fonctions ».

Temps partiel sur autorisation et temps partiel de droit

- Le temps partiel sur autorisation : à leur demande, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir leur service à temps partiel, sous réserve des nécessités de service. Les refus opposés à une telle demande doivent être précédés d'un entretien et être motivés. Les fonctionnaires concernés peuvent

saisir la commission administrative paritaire.

- Le temps partiel de droit : l'autorisation d'exercer des fonctions à temps partiel est accordée, de plein droit, au fonctionnaire :
 - à l'occasion de chaque naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou de chaque adoption pendant les 3 années suivant l'arrivée au foyer de l'enfant ;
 - pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
 - après avis du médecin de prévention, lorsqu'il est handicapé ou invalide ;
 - pour créer ou reprendre une entreprise, pour une durée maximale de 3 ans ;



- pour raison thérapeutique, après avis du comité médical, à l'issue de 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire pour une même affection ou à l'issue d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée;
- après avis favorable de la commission de réforme, à l'issue d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Le contrôle de l'autorité administrative

Pour un fonctionnaire titulaire ou stagiaire, aucune condition de durée minimale d'occupation des fonctions à temps plein n'est opposable.

Pour les fonctionnaires de l'État dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités qui ne peuvent être par nature partagées et de ce fait incompatibles avec un service à temps partiel, le bénéfice du temps partiel de droit est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions conformes à leur statut ou dans un emploi de nature ou de niveau équivalent. Cette situation est valable quelle que soit la quotité de temps de travail demandée. En cas de litige, la commission administrative paritaire peut-être saisie (article 1-4 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982).

Cette procédure particulière ne doit être mise en œuvre qu'en raison

de circonstances exceptionnelles qui interdisent la partition des responsabilités comme il peut éventuellement exister pour les comptables, les responsables d'établissement d'enseignement ou encore les chefs de greffes.

L'exercice des fonctions à temps partiel sur autorisation peut être refusé pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement dans l'organisation du travail.

La décision de refus doit être motivée dans les conditions prévues par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public. La motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus. La seule invocation des nécessités du service ne saurait suffire.

Si l'agent conteste le refus, il peut saisir la commission administrative paritaire compétente. Celle-ci émet un avis.

Dans tous les cas, l'agent dispose également des voies du recours gracieux auprès de l'autorité hiérarchique supérieure et du recours contentieux auprès de la juridiction administrative. La saisine préalable de la CAP suspend les délais de recours.

INCOMPATIBILITÉ ?

Cependant il apparaît évident à la lecture des textes et de la jurisprudence administrative que la fonction et les missions de personnel de direction d'un EPLE sont incompatibles avec l'exercice d'une activité à temps partiel.

Pour illustrer notre propos :

- CE 7 mars 2008, M^{me} Ragaru req n° 292722 : Lebon T.784.

L'administration est tenue de faire droit à la demande de l'agent tendant à l'octroi d'un mi-temps à la naissance d'un enfant sauf dans le cas où l'emploi occupé comporte l'exercice de responsabilités qui, par nature, ne peuvent être partagées. Elle peut alors subordonner son autorisation à la mutation de l'intéressé dans un autre emploi.

- Cour administrative d'appel de Nantes (3^e chambre, audience du 30 juin 2005) : un parallèle intéressant avec la cessation progressive d'activité.

Le tribunal administratif de Nantes avait rejeté la requête de M. C, personnel de direction, tendant à faire annuler la décision par laquelle le recteur de l'académie de Nantes avait rejeté sa demande visant à l'octroi du bénéfice de la cessation progressive d'activité prévue par l'article 2 de l'ordonnance n° 82-297



du 31 mars 1982 portant modification de certaines dispositions du *Code des pensions civiles et militaires de retraite* et relative à la cessation progressive d'activité des fonctionnaires et des agents de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif. Dans sa rédaction applicable à l'époque des faits, cet article disposait : « Les fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif, âgés de cinquante-cinq ans au moins, qui ne réunissent pas les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate et qui ont accompli vingt-cinq années de services militaires et services civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public, peuvent être admis, sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs, à exercer leurs fonctions à mi-temps dans les conditions déterminées par l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice de fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif ». Par arrêt n° 03NT00729, la cour administrative d'appel de Nantes a, le 28 juillet 2005, confirmé le jugement déféré à sa censure, aux motifs énoncés dans les considérants suivants : « Considérant [...] que, pour refuser le bénéfice de la cessation progressive d'activité, demandée par M. C, le recteur de l'académie de Nantes s'est fondé sur la nature des responsabilités liées à l'exercice des fonctions d'adjoint de principal de collège qu'assurait l'intéressé et sur la pénurie des personnels de direction dans les départements de la Mayenne et de la Sarthe ; que la nature des fonctions exercées par un fonctionnaire et la situation des effectifs susceptibles d'occuper un emploi correspondant à ces fonctions constituent des critères d'appréciation de l'intérêt général que l'autorité hiérarchique doit prendre en compte pour statuer sur une demande de cessation progressive d'activité de ce fonctionnaire ; que, dès lors, les décisions attaquées ne sont pas entachées d'une erreur de droit [...]. Considérant que les fonctions d'adjoint de principal de collège sont, eu égard notamment à la nécessité d'avoir à suppléer le chef d'établissement, des fonctions de direction impliquant une grande disponibilité et une souplesse dans les horaires de travail ; que, compte tenu de la nature de ces fonctions, ainsi que de l'importance du collège (classé, à l'époque des faits, dans la 3^e catégorie prévue par le décret n° 88-342 du 11 avril 1988 modifié fixant le régime de rémunération applicable à certains emplois de direc-

tion d'établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale), l'emploi d'adjoint de principal du collège était difficilement compatible avec un régime de travail à mi-temps ; que, dès lors, le recteur de l'académie de Nantes, en refusant à M. C le bénéfice de la cessation progressive d'activité, n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation alors même qu'un conseiller principal d'éducation du collège aurait été prêt à accepter le complément de service dans les fonctions d'adjoint de principal du collège » (possibilité d'exercice des fonctions à temps « partagé » prévue par les dispositions de l'article 10 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif aux établissements publics locaux d'enseignement, aux termes duquel « un conseiller principal d'éducation [...] peut assurer à temps partiel les fonctions d'adjoint »).

UN PERSONNEL DE DIRECTION PEUT-IL EXERCER UNE ACTIVITÉ ACCESSOIRE À SON ACTIVITÉ PRINCIPALE (CUMUL D'ACTIVITÉS) ?

Le régime du cumul d'activités dans la Fonction publique de l'État est fixé par les textes suivants :

- loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 25 ;
- loi n° 2007-148 du 2 février 2007 ;
- décret n° 2007-648 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public ;
- circulaire du 31 octobre 2007 portant application de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, du décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie et du chapitre II du décret n° 2007-648 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État ;
- décret n° 2011-82 du 20 janvier 2011 modifiant le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État ;
- circulaire n° 2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités et portant application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.



**L'INTERDICTION DE PRINCIPE
(ARTICLE 25-1 DE LA LOI
DU 13 JUILLET 1983)**

Le principe

Selon un principe constant du droit de la Fonction publique, les agents de l'État doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées dans l'administration qui les emploie et ne peuvent exercer à titre professionnel une activité lucrative de quelque nature que ce soit. Cette interdiction de cumul concerne aussi les agents contractuels s'ils sont à temps complet (CE, 20 mai 1998, Ramen).

Ce principe vise non seulement à dissuader les agents de négliger leurs obligations de service au bénéfice d'une activité étrangère aux missions de service public mais également à éviter que des intérêts extérieurs ne les conduisent à méconnaître l'intérêt général.

**Portée du principe : activités
accessoires privées strictement
interdites**

La loi précise la nature des activités privées interdites aux fonctionnaires et aux agents publics : sont interdites, même si elles sont à but non lucratif, les activités privées suivantes :

- la participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif (sauf en cas de création ou de reprise d'une entreprise par l'agent),
- le fait de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant une personne publique (sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une autre personne publique),
- la prise d'intérêts de nature à compromettre l'indépendance de l'agent (directement ou par personnes interposées) dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette administration.

La méconnaissance de cette interdiction entraîne non seulement des sanctions disciplinaires. La violation de ces dispositions donne lieu au reversement des sommes indûment perçues et aux sanctions prévues par l'article 432-12 du *Code pénal* (cinq ans d'emprisonnement et 75.000 euros d'amende).

Toutefois, ils peuvent être autorisés, par leur administration employeur, à exercer, sous certaines conditions, à titre accessoire, une ou plusieurs activités, lucratives ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette ou ces activités ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service public.

Il convient de rappeler que la limite financière au cumul de rémunérations publiques est supprimée.

**LES EXCEPTIONS À CE PRINCIPE
(ARTICLE 25-1, II ET IV ET
DÉCRET DU 2 MAI 2007)**

Activités accessoires librement autorisées

- La libre détention de parts sociales et la libre gestion du patrimoine personnel et familial, cette liberté ayant pour limite l'acquisition de la qualité de dirigeant, de gérant ou de commerçant : un agent public peut détenir des parts sociales d'une entreprise et percevoir les bénéfices qui s'y attachent à condition de n'être qu'actionnaire de l'entreprise et de ne pas assurer le rôle de dirigeant ; il peut également faire fructifier son patrimoine personnel, par exemple en louant un bien qu'il possède sans que cette activité puisse le conduire à faire commerce de son

bien dans un cadre professionnel. Cette interdiction d'avoir la qualité de gérant s'applique également aux sociétés civiles immobilières constituées pour gérer un patrimoine immobilier.

- La libre production des œuvres de l'esprit.
- La possibilité pour les personnels enseignants et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique d'exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions dans le respect des règles déontologiques.
- La possibilité d'exercer une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif.
- Possibilité de produire des œuvres de l'esprit (œuvres littéraires, graphiques, photographiques, compositions musicales...) sous réserve de respecter les règles relatives aux droits d'auteur des agents publics et les obligations de secret et de discrétion professionnels.
- Les personnels enseignants, techniques ou scientifiques des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités artistiques peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.



Activités accessoires soumises à autorisation

- Expertises ou consultations auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé (sauf si cette prestation s'exerce contre une personne publique).
- Enseignement et formation.
- Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportifs, culturels ou de l'éducation populaire.
- Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers.
- Activités agricoles dans des exploitations agricoles non constituées sous forme sociale ou constituées sous forme de société civile ou commerciale.
- Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale.
- Aide à domicile à un ascendant, un descendant, à son conjoint, partenaire pacsé ou concubin permettant éventuellement de percevoir les allocations prévues pour cette aide.
- Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère

international ou d'un État étranger, pour une durée limitée.

- Vendanges.

Certaines activités accessoires soumises à autorisation préalable de l'administration employeur ne peuvent être exercées que sous le régime de l'auto-entrepreneur; il s'agit :

- des activités de services à la personne,
- de la vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.

PROCÉDURE D'AUTORISATION

Les agents qui envisagent d'exercer une activité accessoire soumise à autorisation doivent en faire la demande par écrit à leur administration qui en accuse réception. La demande doit préciser :

- l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel l'activité accessoire sera exercée,
- la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité,
- toute autre information complémentaire utile.

L'administration dispose d'un mois pour répondre à compter de la réception de la demande (2 mois en cas de demande de complément d'information).

En l'absence de réponse écrite dans ce délai, l'autorisation de cumul d'activités est réputée accordée. L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'agent.

L'administration employeur peut s'opposer à tout moment à la poursuite d'une activité qu'elle a autorisée, dès lors que l'intérêt du service le justifie, que les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été accordée apparaissent erronées ou que l'activité ne revêt plus un caractère accessoire.

CUMUL D'UN EMPLOI PUBLIC AVEC LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE

LE PRINCIPE

L'agent public qui crée ou reprend une entreprise peut bénéficier d'une autorisation de cumul de sa nouvelle activité privée lucrative avec son emploi public.

Ce cumul est possible pendant une durée de 2 ans renouvelable une fois pour une durée d'un an, soit 3 ans au maximum.

Durant la période de cumul autorisé, l'agent peut aussi bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel qui ne peut être inférieure au mi-temps.

L'agent doit déclarer son projet de création ou de reprise d'entreprise à son administration.

Cette déclaration est soumise à la commission de déontologie.

LE CONTRÔLE DE COMPATIBILITÉ

Depuis 1995, la commission de déontologie a pour rôle de contrôler le départ des agents publics, et de certains agents de droit privé, qui envisagent d'exercer une activité dans le secteur privé et dans le secteur public concurrentiel. Elle examine si les activités privées qu'ils envisagent d'exercer ne sont pas incompatibles avec leurs précédentes fonctions. Elle est désormais saisie de la déclaration d'un



agent qui, tout en demeurant à temps plein ou en choisissant de se placer à temps partiel, souhaite cumuler ses fonctions avec la création, la reprise ou la poursuite d'une activité au sein d'une entreprise.

La commission émet son avis dans un délai d'un mois à compter de l'enregistrement du dossier de saisine. Ce délai peut être porté à 2 mois en raison de la complexité de certains dossiers. L'absence d'avis de la commission à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de cette saisine (deux mois le cas échéant) vaut avis favorable.

La commission examine si le cumul d'activités envisagé porte atteinte à la dignité des fonctions publiques exercées par l'agent ou risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service dans lequel il est employé. L'appréciation de la compatibilité des activités envisagées avec les fonctions actuellement exercées par l'agent est fondée, d'une part, sur les déclarations des administrations et des agents concernés décrivant les responsabilités et les missions du fonctionnaire, d'autre part, sur le contenu précis de l'activité envisagée dans le secteur privé.

Les avis d'incompatibilité rendus par la commission de déontologie lient la décision de l'administration.

En revanche, les avis de compatibilité laissent à l'administration le choix de la décision finale.

La règle du cumul d'emploi pour la création ou la reprise d'entreprise semble difficilement conciliable avec l'exercice à temps plein des missions de personnel de direction sauf à négliger le rôle essentiel que joue le chef d'établissement au sein de l'institution scolaire. Toujours est-il que le champ d'application de cette règle est encadré et limité par les exigences particulières liées à la fonction. En effet, l'article 10 du décret du 2 mai 2007 prévoit la possibilité de définir, par la voie réglementaire adéquate (décret autonome ou décret portant statut particulier d'un corps de fonctionnaire), des règles plus restrictives que le dispositif général en matière de cumul, afin de tenir compte des différences de nature ou de condition d'exercice de certaines fonctions ou des missions particulières confiées à des fonctionnaires par les statuts particuliers de leur corps ou cadre d'emploi.

Par ailleurs, la réglementation de l'activité accessoire traduit l'objectif d'une plus grande souplesse dans le cumul de l'activité accessoire à condition que celui-ci ne porte pas atteinte à l'activité pour laquelle un agent public a été recruté et est employé au sein d'une administration. Le cumul d'activités doit donc s'apprécier au regard des intérêts du service public et des règles déontologiques qui s'imposent aux agents publics. En effet, l'exercice d'une activité accessoire pourrait avoir pour effet, d'une part, de réduire l'attention portée par l'agent à ses fonctions administratives principales, d'autre part, d'exposer cet agent à des tentations et confusions

d'intérêts, en particulier dans le cas où l'activité accessoire revêt un caractère privé.

L'autorisation donnée par l'administration à partir d'une demande écrite et détaillée permet une mesure réaliste du temps consacré à ou aux activités accessoires. Cette procédure protège également l'agent d'éventuelles poursuites disciplinaires, voire pénales (cf. article 432-12 du *Code pénal*).

L'autorité administrative a toujours la possibilité de refuser la demande de l'agent dont le départ serait contraire à l'intérêt du service ou aux règles statutaires, même dans le cas où la commission se serait prononcée dans un sens favorable à la demande, en assortissant ou non son avis de réserves.

CONCLUSION

Au regard des exigences de notre profession et de la disponibilité indispensable à un exercice utile et efficace de nos missions, la seule solution envisageable pour créer ou reprendre une activité au sein d'une entreprise est de se placer en disponibilité.

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui se trouve placé temporairement hors de son administration d'origine et qui cesse, durant cette période, d'exercer son activité professionnelle et de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Les mises en disponibilité effectuées à la demande des fonctionnaires sont accordées de droit ou sous réserve des nécessités de service mais c'est... une autre histoire... ■

Références :

- *Code de la fonction publique* commenté, édition 2011, éditions Dalloz.
- *Les obligations des fonctionnaires des trois fonctions publiques*, Georges-Daniel Marillia, éditions Berger-Levrault, 4^e édition, juin 2008.
- *Service-Public.fr*



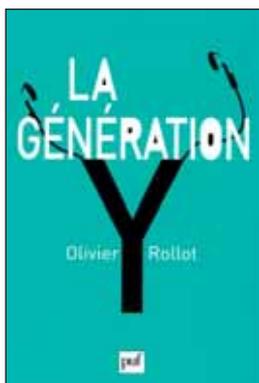
Jacques BACQUET
Cellule juridique

jacques.bacquet@ac-nice.fr

Derniers ouvrages reçus

LA GÉNÉRATION Y

Olivier Rollot, Presses universitaires de France, février 2012, 292 pages



Ceux que l'on appelle les Y sont aujourd'hui 16 millions. Ils ont aussi bien l'âge des premières responsabilités dans l'entreprise que celui de la préadolescence. S'ils ne sont pas tous nés dans l'ère digitale, ils y ont tous baigné. S'ils n'ont pas tous vu leurs parents traverser des périodes de chômage, ils ont tous pu constater que l'ère du plein emploi était derrière eux. Si leurs parents ne sont pas tous divorcés, ils sont pour beaucoup les produits de couples recomposés.

Passionnée par le Web et les technologies, réticente à s'investir dans l'entreprise mais prête à travailler sans fin si le projet la motive, ouverte sur le monde, la génération Y est celle du questionnement.

La génération Y est porteuse de tels bouleversements qu'elle va, à la manière de leurs baby-boomers de grands-parents, peu à peu imposer ses codes à toute la société. Bienvenue à ceux qui se définissent en « i » : interconnectés, inventifs, individualistes et... impatientes.

PRÉVENTION, SÉCURITÉ, SANTÉ AU TRAVAIL DE A À Z ! LE MANUEL DE RÉFÉRENCE

Albert David, éditions Prévention, octobre 2012



Comment décrypter la réglementation, élaborer et activer une stratégie globale de prévention efficace impliquant l'ensemble des travailleurs ? Quels sont les personnes et organismes internes et externes à l'entreprise susceptibles de fournir une aide et un accompagnement ? Dans cet ouvrage, on trouve des réponses directes, précises et claires à ces questions : comment organiser la prévention ? Les actions essentielles de sécurité ? Ce qu'il faut faire ou ne pas faire ? On peut apprendre, point par point, en quoi consiste l'évaluation des risques professionnels et comment établir le document unique, découvrir les formations et informations indispensables, les gestes qui sauvent, les réflexes de survie en cas d'urgence médicale ou de risque majeur...

FORMER LES ENSEIGNANTS AU CHANGEMENT.

LA PHILOSOPHIE DU PROGRAMME PESTALOZZI DU CONSEIL DE L'EUROPE

Coordonné par Josef Huber, série Pestalozzi n° 1 du Conseil de l'Europe, éditions du Conseil de l'Europe, novembre 2011, 162 pages



Quel est le principal rôle des enseignants aujourd'hui ? Pourquoi le Conseil de l'Europe s'intéresse-t-il à l'éducation et, en particulier, à la formation des enseignants ? Comment faire en sorte que la pédagogie soit guidée par la vision d'une société future souhaitable pour tous ?

Compte tenu de la bataille féroce qui se joue entre les matières pour figurer en bonne place dans le programme, comment intégrer dans les programmes existants l'éducation aux droits de l'homme, à la démocratie et à la compréhension mutuelle ?

Quelles sont les valeurs sur lesquelles repose notre conception de l'éducation ?

Le but de la présente publication est de fournir quelques réponses à ces questions et à bien d'autres. Avant tout, elle entend contribuer au débat en cours, plus nécessaire que jamais, sur le rôle des enseignants et de la formation des enseignants dans le contexte plus vaste de l'enseignement et de l'apprentissage pour une société démocratique durable.

questions des parlementai

7 ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL

Devenir de la voie technologique industrielle

S (Q) du 23 décembre 2011
(M. François Patriat)

Réponse (JO du 5 janvier 2012, page 29) : la voie technologique au lycée, « troisième voie » entre la voie professionnelle et la voie générale, constitue une caractéristique forte du système éducatif français. Dans le cadre de l'actuelle réforme du lycée, la volonté de renforcer l'identité de cette voie a été réaffirmée de sorte que l'affaiblissement des séries « sciences et technologies », actuellement les séries STI (sciences et technologies industrielles) et STL (sciences et technologies de laboratoire), est tout à fait exclu. Bien au contraire, l'ensemble de la réforme de la classe de seconde et du cycle terminal des séries STI et STL a pour ambition de renforcer l'attractivité des formations technologiques industrielles, en s'appuyant pleinement sur les méthodes pédagogiques « inductives » ou « actives » qui différencient la voie technologique de la voie générale. Par conséquent, un nombre croissant d'élèves devraient se tourner, dans les années à venir, vers des formations industrielles modernisées qui continueront à jouer leur rôle d'ascenseur social. La réforme des séries STI et STL, qui deviennent progressivement les séries STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable), STL (sciences et technologies de laboratoire) et STD2A (sciences des technologies du design et des arts appliqués), contribue à former des ingénieurs et des techniciens supérieurs. La modernisation des séries STI et STL a entraîné une réduction des horaires d'enseignement technologique pour des raisons pédagogiques liées aux objectifs de formation. En effet, la finalité des formations technologiques étant

désormais clairement la poursuite d'études, et non l'insertion professionnelle directe, les enseignements technologiques ne doivent plus laisser de place à l'apprentissage strictement professionnel, qui exigeait d'importants volumes horaires. C'est pourquoi les volumes horaires des enseignements technologiques ont légèrement diminué dans le cycle terminal. Par ailleurs, dans la nouvelle classe de seconde, les enseignements d'exploration technologiques occupent un volume moins important que les précédents enseignements de détermination afin de renforcer les mécanismes d'orientation progressive. Les enseignements d'exploration n'ont pas vocation à apporter des connaissances nécessaires à la poursuite d'études en cycle terminal mais au contraire à faire découvrir une discipline à des élèves parfois indécis. Le nombre d'heures consacrées aux enseignements en effectifs réduits est fixé au niveau national. Toutefois, une des innovations de la réforme du lycée consiste à laisser à la liberté de l'établissement la répartition de ces heures entre les différentes disciplines. Les besoins des élèves peuvent donc être appréciés au plus près et faire l'objet d'une réponse adaptée. Le choix de plusieurs enseignements d'exploration est permis, par dérogation. Afin de favoriser une meilleure connaissance des enseignements technologiques en classe de seconde, les élèves qui le souhaitent peuvent suivre un enseignement d'exploration supplémentaire à condition de choisir deux enseignements d'exploration technologiques.

7 BIS APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Réglementation de l'âge minimum d'entrée en apprentissage

AN (Q) n° 121545
du 8 novembre 2011
(M. Christian Eckert)

Réponse (JO du 10 janvier 2012, page 259) : la possibilité de débiter un apprentissage à 14 ans, prévue par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 relative au développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, ne constitue ni une nouveauté ni une remise en cause de la scolarité obligatoire. Cette mesure ne concerne que les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire qui possèdent déjà le socle commun de connaissances et de compétences, qui représente ce que tout élève doit savoir à la fin de la scolarité obligatoire. Les cours organisés dans les centres de formation d'apprentis comportent par ailleurs des cours techniques et des enseignements généraux destinés à développer les connaissances des jeunes. Cette ouverture ne concerne donc pas les jeunes en situation d'échec scolaire mais au contraire les jeunes ayant suivi une scolarité normale mais qui sont nés en fin d'année et se trouvaient parfois empêchés d'entrer en apprentissage, contrairement à leurs camarades âgés de quelques mois de plus. Cette injustice ayant été relevée depuis longtemps déjà, des dérogations étaient accordées depuis 1997 sur la base d'une circulaire du ministère en charge de l'emploi et du ministère de l'Éducation nationale. Ces dérogations n'ont jamais posé problème et leur principe n'a pas été remis en cause, quel que soit le Gouvernement. La loi du 28 juillet 2011 a ainsi le mérite de mettre en œuvre une solution qui garantira aux jeunes l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences et la possibilité de choisir la voie de formation la plus adaptée à leurs aptitudes et souhaits.

7 BIS INITIATION AUX MÉTIERS EN ALTERNANCE

Dispositif d'initiation aux métiers en alternance

S (Q) n° 18642 du 26 mai 2011
(M. Michel Doublet)

res, réponses des ministres

Réponse (JO du 29 décembre 2011, page 3339) : la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a permis un accueil en CFA pendant un an pour découvrir des métiers en vue d'un projet d'apprentissage. Le décret n° 2010-1780 du 31 décembre 2010 a instauré le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA), formation en alternance sous statut scolaire, pour une durée d'un an maximum partagée entre le CFA et des stages en milieu professionnel, pour faire découvrir aux élèves un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage. Les élèves doivent être volontaires ; ils restent inscrits dans leur établissement d'origine. L'article 18 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, en modifiant l'article L.337-3-1 du *Code de l'éducation*, a permis à des élèves ayant au moins atteint l'âge de quinze ans ou ayant accompli la scolarité du collège d'être accueillis dans le dispositif. La circulaire MEN-DGESCO n° 2010-009 du 19 janvier 2010 indique que les classes préparatoires à l'apprentissage (CPA) sont supprimées et remplacées par le DIMA. La formation DIMA peut être assurée dans un centre de formation d'apprentis et dans un lycée professionnel public ou dans un lycée professionnel privé sous contrat. A partir de la rentrée 2011, un seul dispositif préapprentissage, le DIMA, pourra accueillir les élèves volontaires dans les CFA et les lycées professionnels. La majorité des régions dans lesquelles des dispositifs de préapprentissage existaient déjà, tels que les CPA, continue à les prendre en charge dans le cadre du nouveau DIMA. L'État s'engage dans le financement du DIMA. En effet, la circulaire n° ETS1103611 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé en date du 2 février 2011 prévoit le cofinancement de l'État pour la mise en œuvre du DIMA.

13 MOYENS MIS À LA DISPOSITION DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Diminution des moyens d'encadrement dans les établissements scolaires

S (Q) n° 13841 du 10 juin 2011 (M. Robert Tropeano)

Réponse (JO du 29 décembre 2011, page 3330) : le ministère de l'Éducation nationale doit contribuer à l'effort collectif de maîtrise de la dépense et à l'application de la règle de non-remplacement d'un départ sur deux à la retraite sans pour autant renoncer aux objectifs qu'il s'est fixés en matière de politique éducative tant au niveau de l'école élémentaire ou du collège que dans le cadre de la rénovation de la voie professionnelle au lycée avec notamment de nouveaux services offerts aux élèves (tel que l'accompagnement éducatif), une plus grande autonomie des établissements qui doit profiter aux élèves (lycée professionnel et lycée d'enseignement général et technique), un meilleur accompagnement des élèves (personnalisation des aides au bénéfice des élèves qui rencontrent le plus de difficultés, stages de remise à niveau, parcours de découverte des métiers et des formations, meilleure orientation, stages « passerelles », lutte contre le décrochage et l'absentéisme, offre d'internat). Dans le cadre défini par les lois de finances, la répartition des moyens d'enseignement entre les académies obéit à des principes transparents et équitables : outre la variation des effectifs d'élèves, il est fait recours à plusieurs indicateurs issus de données de l'INSEE reflétant des préoccupations plus qualitatives : maintien du service public dans les zones rurales, respect des caractéristiques du réseau scolaire académique et volonté de favoriser la réussite scolaire des élèves issus des catégories sociales les plus défavorisées. S'agissant des déci-

sions de restructuration scolaire (fermeture d'école et regroupements pédagogiques intercommunaux), ils donnent lieu à une concertation étroite entre les représentants de la commune, responsables des locaux et du fonctionnement de l'école, et l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale, chargé d'implanter et de retirer les emplois d'enseignant, après avis du conseil départemental de l'Éducation nationale. Cette instance, associant, autour de l'administration, les élus, les parents et les personnels, constitue un lieu de concertation et de réflexion stratégique sur la politique éducative et ses conséquences sur la carte scolaire. Cette concertation s'étend, de surcroît, à tous les acteurs de la communauté éducative et au conseil général, responsable de l'organisation et du fonctionnement des transports scolaires. C'est par ce dialogue que les économies d'emplois rendues nécessaires par les déséquilibres des finances publiques pourront être opérées sans menacer les conditions d'enseignement et la réussite de tous les élèves, objectif qui est au cœur des politiques publiques menées par le ministère de l'Éducation nationale.

Christiane Singevin
christiane.singevin3@orange.fr

Éditorial tiré du *Bulletin du Syndicat national du personnel de direction des établissements secondaires* (n° 53) de juillet 1971.

Objectifs sans moyens

La réforme de l'enseignement ne finira jamais. Il en est plusieurs dont la mise en place n'était pas terminée lorsque la suivante s'annonçait. Il fut un temps où l'essentiel était d'adapter le contenu de l'enseignement à l'évolution des connaissances et des techniques. C'est ainsi que les programmes scientifiques ont peu à peu supplanté une certaine forme « d'humanités classiques » ; c'est ainsi que de nouvelles disciplines sont apparues comme celle de l'enseignement technique. Puis l'effort a porté sur une rénovation des méthodes d'enseignement : le congrès du Havre, les classes nouvelles devenues plus tard pilotes avaient pour principes fondamentaux de faire travailler les élèves au déroulement de l'enseignement au lieu de les laisser s'imbiber de la parole du maître. La « classe active » fut longtemps la panacée de tout réformateur. Les loisirs, les mouvements de jeunesse de tous ordres ont ensuite habitué les jeunes à prendre en main la responsabilité de leurs activités et c'est peut-être ce qui marque le plus nettement les conséquences de la crise de 1968.

Lorsque nous étions jeunes et que nous étions éclaireur, scout ou colon, nous faisons partie d'une équipe organisée, chargée de certaines missions et de certaines responsabilités dont nous avions à rendre compte au moniteur, au chef. Aussi imaginer que « l'autodiscipline » consiste à délimiter les temps et les lieux de la vie scolaire où il est possible de supprimer les surveillants sans prévoir devant qui les groupes d'élèves laissés ainsi seuls seront responsables, paraît un véritable contresens. Certes, il existe un chef d'établissement mais il ne peut pas, à lui seul, être ce témoin. Nos élèves, comme nous-mêmes, ont besoin d'un contact réel et c'est pourquoi l'autodiscipline demande des adultes, plus peut-être que les vieilles habitudes qui ne demandaient que des robots qu'on avait baptisés pions.

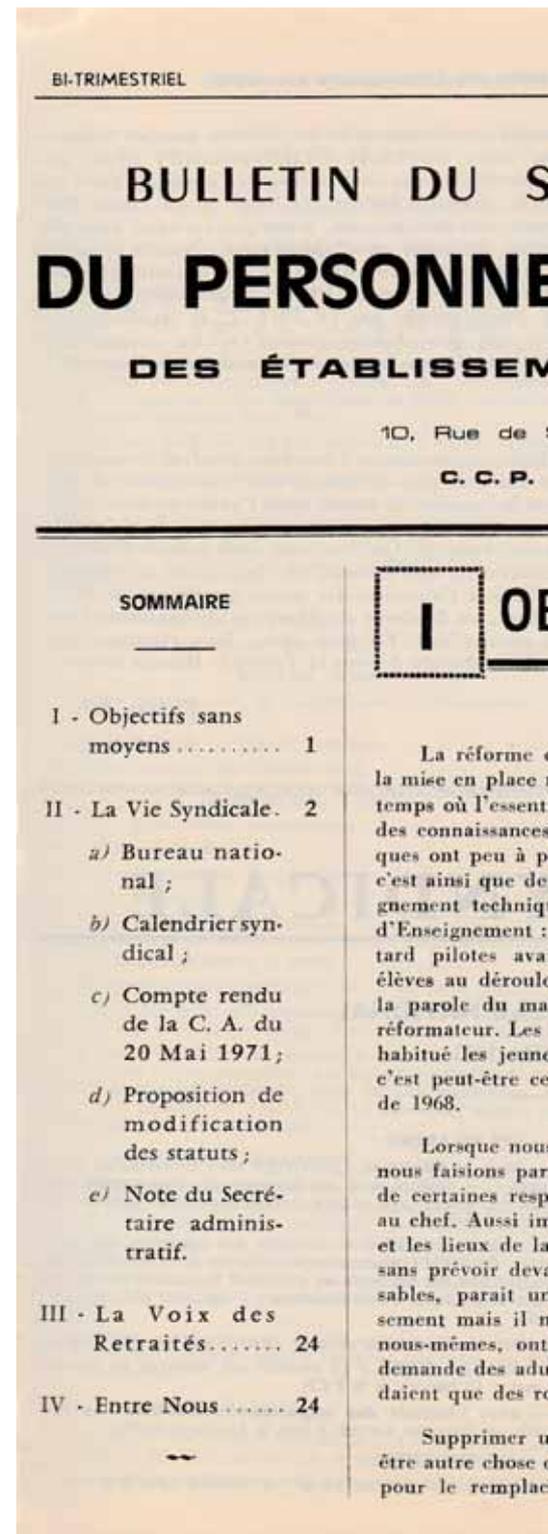
Supprimer un poste de surveillant (même si celui qui l'occupe ne sait être autre chose qu'un surveillant parce qu'il n'a pas été formé à autre chose) pour le

remplacer par quelques heures d'activités laissées à l'initiative du professeur volontaire, ce n'est pas faire de l'éducation, c'est faire de la fantaisie.

Ceux qui ont connu des établissements de toutes dimensions le savent bien : c'est dans les petites maisons qu'ils ont pu faire une œuvre éducative profonde parce que les élèves pouvaient se sentir responsables devant un chef d'établissement proche d'eux. Ce ne sont pas des « activités éducatives » qui formeront une communauté efficace et si « l'autodiscipline » peut un jour remplacer notre système actuel, c'est que nos établissements, devenus maintenant presque tous des montres, auront été subdivisés et pourvus d'animateurs, conseillers d'éducation ou professeurs, devant lesquels chaque groupe d'élèves se sentira responsable de ses actes et de son avenir.

Nous avons, l'année dernière, loyalement participé à « la préparation à leurs fonctions des futurs chefs d'établissement » malgré nos réticences devant une circulaire parue précipitamment. Nos réflexions, notre action ont permis une première modification de ce texte probablement rédigé hâtivement, mais il n'en reste pas moins que, légalement ou non, nous estimons nécessaire notre présence lors de la mise au point des listes d'aptitude académiques. Des chefs d'établissement (est-il nécessaire de préciser que les censeurs sont aussi des chefs d'établissement ?) ayant une longue expérience sont nécessaires à côté de ceux qui ont la charge d'établir ces listes et qui, dans l'immense majorité des cas, n'ont jamais vécu dans une équipe dirigeant un établissement. Nous l'avons dit et malgré notre approbation à cet objectif qu'est la formation des futurs chefs d'établissement, nous n'y participons pas en 1971-1972, si satisfaction ne nous est pas donnée, même si les responsables trouvent d'autres moyens que nous pour l'assurer.

Écrit en juin, cet « éditorial » voudrait se terminer par une note plus optimiste. Désormais, notre objectif c'est la ren-

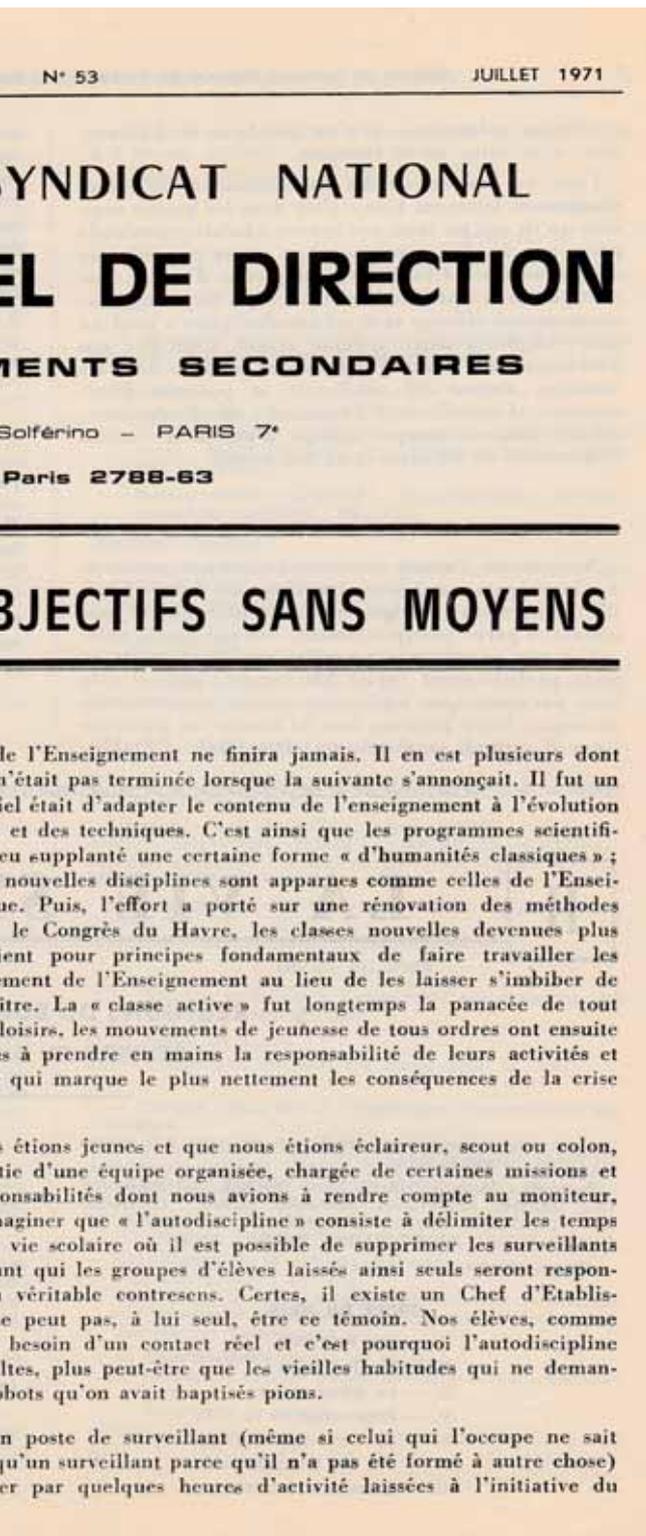


trée 71, mieux, c'est l'année scolaire 71-72. Pour cela, notre premier moyen est de reprendre force et courage. Qu'il me soit donc permis d'adresser à chacun de mes lecteurs une invitation au farniente de l'été, à l'abandon des soucis quotidiens de la vie scolaire, au bonheur de flâner ou de pouvoir choisir ses occupations. En deux mots, bien rebattus mais combien chargés de sens et d'amitié : bonnes vacances.

17 juin 1971

J. Chatelet

Isabelle Poussard, permanente



Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Jean-Louis Le Luyer,
principal du collège
Jollet de Salbris,
(académie d'Orléans-Tours)

Jean-Roger Wierszacz,
proviseur du lycée professionnel
Freyssinet de Verdun
(académie de Nancy-Metz)

Catherine Brunerie-Renault,
proviseure du lycée Maurice Eliot
d'Épinay-sous-Sénart
(académie de Versailles).

Nous nous associons
au deuil des familles.